

## Lavoro e/o tutele secondo il fabbisogno? Part-time e lavoro intermittente in due recenti pronunce della Corte di Giustizia\*

Mariagrazia Militello

1. La Corte di Giustizia e le nuove forme di subordinazione	225
1.1 I due casi	225
2. La sentenza <i>Wippel</i> : il lavoratore “secondo il fabbisogno” e la nozione di lavoratore subordinato	227
3. La sentenza <i>Steinicke</i> : occupazione, part-time e discriminazione, sempre al femminile	230
4. Il lavoratore comparabile: il grande assente	233
4.1. Conclusioni. Verso il superamento del binomio fattispecie/effetti nei contratti di lavoro subordinato?	238
5. Riferimenti bibliografici	240

---

\* Originariamente pubblicato come WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".INT – 42/2005

## 1. La Corte di Giustizia e le nuove forme di subordinazione

Non capita spesso che decisioni dettate dalla Corte di Giustizia nell'ambito di procedure di rinvio sollevate da giurisdizioni non italiane suscitino un immediato e corposo interesse da parte della dottrina nazionale. Eppure, questo è quanto di recente avvenuto con riguardo alla sentenza, *Wippel*<sup>695</sup>, avente ad oggetto un contratto di lavoro atipico – il contratto “secondo il fabbisogno” – per molti versi assimilabile all'assai discusso contratto di lavoro intermittente introdotto in Italia dal decreto 276/03<sup>696</sup>.

Sarebbe fuor di dubbio interessante seguire le suggestioni della sentenza *Wippel* destinate a condurre direttamente nel cuore delle polemiche che ruotano intorno alle nuove tipologie di lavoro subordinato introdotte nell'ordinamento italiano dal d.lgs. 276/2003<sup>697</sup>. Tuttavia, una seconda pronuncia della Corte in materia di lavoro part-time – la sentenza *Steinicke*<sup>698</sup>, di poco precedente a *Wippel* – offre l'occasione per costruire sull'analisi incrociata di due sentenze in qualche modo complementari, alcuni spunti di riflessione rivolti a valutare, più in generale, l'atteggiamento della Corte comunitaria nei confronti di fattispecie di lavoro subordinato vieppiù caratterizzate da gestioni flessibili del tempo di lavoro. Talmente flessibili, si può subito aggiungere, da rendere a volte problematica la stessa applicazione a quelle fattispecie delle tutele dettate con riferimento ai rapporti di lavoro “standard” (considerando “standard”, in questo senso, anche il contratto di lavoro part-time).

### 1.1 I due casi

Con sfumature e differenze che si avrà modo di analizzare, in entrambe le sentenze le questioni pregiudiziali sollevate dai giudici austriaci (*Wippel*) e tedeschi (*Steinicke*) vertevano sull'interpretazione di due normative comunitarie; la direttiva 76/207/Cee sulla parità di trattamento uomo-donna e la direttiva 97/81/Ce sul lavoro a tempo parziale.

Nella sentenza *Wippel*, la controversia riguardava un rapporto fondato su un contratto per la prestazione di lavoro intermittente stipulato ai sensi della normativa austriaca sull'orario di lavoro (*Arbeitszeitgesetz*), e impostato sul principio del “lavoro secondo il fabbisogno”. In particolare, il suddetto contratto si caratterizzava per la mancata previsione di orari fissi; durata e organizzazione dell'orario di lavoro dovevano, invece, essere determinate di volta in volta di comune accordo dalle parti. Più specificamente, era previsto che l'azienda avrebbe richiesto le prestazioni della signora *Wippel* a seconda delle esigenze produttive, ferma restando la possibilità per la lavoratrice di accettare o di rifiutare la richiesta senza bisogno di giustificarsi. Il contratto non attri-

<sup>695</sup> Corte Giust. 12 ottobre 2004, Causa C-313/02, *Nicole Wippel/Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG*, in *Racc.*, 2004, p. I-09483 e in *Guida lav.*, 2004: 10.

<sup>696</sup> Il lavoro “secondo il fabbisogno” (“work on demand”, nella versione inglese), di matrice austriaca, ricorda molto da vicino, invero, il nostro lavoro intermittente e ne condivide anche la natura “incerta” sul piano della qualificazione della fattispecie; tuttavia, per l'economia di questo commento, ai dubbi interpretativi che ruotano intorno alla questione interna non si potrà che dedicare qualche accenno, limitatamente ai termini evocati dalla sentenza comunitaria.

<sup>697</sup> Per alcuni commenti alla sentenza *Wippel* che dedicano un maggiore spazio ai riflessi interni della pronuncia, si rinvia a V. Bavaro, *Lavoro a chiamata e Corte di Giustizia. A proposito di fattispecie a effetti discriminatori*, di prossima pubblicazione in *Rivista Italiana di diritto del lavoro*; P. Pizzuti, *Contratto di lavoro intermittente e disciplina del part-time*, in *Giuda al lavoro*, 2004, pag. 10; L. Corazza, *Lavoro intermittente senza obbligo di risposta e principi comunitari in tema di discriminazioni indirette*, in *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, 2005, fasc. 3, pag. 176.

<sup>698</sup> Corte Giust., 11 settembre 2003, causa C-77/02, *Erika Steinicke / Bundesanstalt für Arbeit*, in *Racc.*, 2003, 9027.

buiva altresì alla signora Wippel alcuna garanzia di un minimo retributivo, nella misura in cui entrambe le parti rinunciavano espressamente a fissare una quantità minima di prestazioni. L'azienda, peraltro – come risulta dal fascicolo processuale – aveva fatto intravedere alla lavoratrice la possibilità di lavorare circa tre giorni alla settimana e due sabati al mese.

Di fatto, però, nei mesi in cui era stata impegnata, la ricorrente aveva lavorato in maniera saltuaria ricevendo di conseguenza una retribuzione variabile.

La signora Wippel aveva dunque agito in giudizio per ottenere dal datore di lavoro la differenza retributiva tra la somma dovuta per la durata massima di lavoro che avrebbe potuto esserle richiesta e l'importo dovuto per le ore di lavoro da essa effettivamente prestate, sostenendo che la durata massima del lavoro mensile avrebbe dovuto costituire la base della sua retribuzione, e che la mancanza nel suo contratto di lavoro di un accordo in merito alla durata del lavoro e all'organizzazione dell'orario di lavoro costituiva una discriminazione fondata sul sesso.

Di conseguenza, il giudice austriaco chiedeva alla Corte comunitaria se l'art. 141 CE, nonché l'art. 1 della dir. 75/117/Cee, l'art. 5 della direttiva 76/207/Cee e il § 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale siano da interpretare nel senso che sussiste una disparità di trattamento obiettivamente non giustificata qualora per i lavoratori part-time (fattispecie cui, evidentemente, il contratto "secondo il fabbisogno" viene ricondotto<sup>699</sup>) manchino norme legislative o contrattuali relative alla durata dell'orario di lavoro e alla sua organizzazione che invece esistono per i lavoratori a tempo pieno; oppure ancora quando l'accordo sull'organizzazione e sulla durata dell'orario di lavoro con riguardo ai lavoratori part-time sia espressamente escluso dal datore di lavoro, laddove invece con riguardo ai lavoratori a tempo pieno, sia la durata che in parte la ripartizione dell'orario di lavoro siano fissati già dalla legge o dal contratto collettivo.

La sentenza *Steinicke* (§ 3), riguardava invece una lavoratrice part-time tedesca che lamentava una discriminazione nell'accesso ad un particolare regime di lavoro concesso in vista del pensionamento nella forma di attività a tempo parziale continua in cui l'orario di lavoro effettivo rappresentava la metà del normale orario di lavoro (formula a tempo parziale "*Teilzeitmodell*"), oppure come formula a due fasi ("*Blockmodell*") in cui una "fase di lavoro" a tempo pieno (o comunque superiore al metà tempo) veniva seguita da una fase di "dispensa dal lavoro" ("*Freistellungsphase*"). In altri termini, una sorta di "scivolamento" verso la pensione realizzato nelle forme di un part-time orizzontale o verticale.

Tale possibilità, in base a quanto previsto dall'art. 72 ter del *Bundesbeamtengesetz* (legge tedesca sugli impiegati federali), era riconosciuta solo a favore dei pubblici dipendenti che avessero compiuto il cinquantacinquesimo anno di età e che nei cinque anni antecedenti l'inizio dell'attività a tempo parziale avessero complessivamente lavorato a tempo pieno per almeno tre anni.

Nella fattispecie, la signora Steinicke aveva richiesto il modello "a blocco" (o verticale), che le avrebbe consentito di arrivare alla pensione attraversando due diverse fasi di lavoro: una prima, di lavoro a tempo pieno ed una seconda di "dispensa dal lavoro". Invece di continuare a lavorare a tempo parziale fino al pensionamento, avrebbe potuto godere, nell'ultima fase della vita lavo-

<sup>699</sup> Sulla questione, in realtà, non si registrano pareri uniformi e, secondo alcuni, l'acquisizione della Corte è meno scontata di quanto non risulti dalla descrizione del testo; v. nota 27.

rativa, di un intero periodo di “non lavoro”, nell’ambito di un regime di verticalizzazione inesistente nella forma di part-time ordinario. Ma la sua domanda era stata respinta perché priva dei requisiti prescritti, in particolare quello che richiedeva un periodo minimo di tre anni di lavoro prestato a tempo pieno; impugnata la decisione la ricorrente sosteneva, pertanto, che l’esclusione dei lavoratori part-time dal regime di lavoro a tempo parziale per motivi di età contrastava con il diritto comunitario, rappresentando una disparità di trattamento non giustificata, dal momento che i lavoratori a tempo parziale sono, in misura nettamente prevalente, donne.

In sede di presentazione della domanda pregiudiziale, il tribunale amministrativo tedesco chiedeva dunque alla Corte comunitaria se un regime di lavoro a tempo parziale in vista del pensionamento come quello descritto comportasse una discriminazione a sfavore dei lavoratori a tempo parziale e, allo stesso tempo, una discriminazione indiretta fondata sul sesso in considerazione della preminente percentuale di donne presente tra i lavoratori a tempo parziale.

In tutte e due le sentenze, come risulta dall’esposizione e come, peraltro, già anticipato, la questione principale sottoposta al vaglio della Corte riguarda dunque l’applicabilità delle normative antidiscriminatorie contenute nella direttiva 76/207/Cee relativa alla parità uomo-donna e nella direttiva 97/81/Ce sul lavoro a tempo parziale. In entrambi i casi, infatti, le ricorrenti avevano richiesto al giudice interno l’accertamento della discriminazione subita e l’applicazione dei relativi rimedi approntati dalle due normative in questione. Tutele che – come più avanti si dirà – la Corte comunitaria riconosce in un caso e denega nell’altro, giungendo ad una apparente contraddizione che nel seguito si cercherà di spiegare.

## 2. La sentenza *Wippel*: il lavoratore “secondo il fabbisogno” e la nozione di lavoratore subordinato

Nonostante la comunanza del riferimento al principio di non discriminazione, i due quesiti sottoposti all’attenzione della Corte<sup>700</sup> vanno tenuti ben distinti in quanto attengono a due ordini di problemi differenti. Essi riguardano infatti due soggetti diversi: in un caso (*Wippel*), il lavoratore part-time (quale che sia il suo sesso); nell’altro (*Steinicke*), la donna lavoratrice (quale che sia il suo contratto). Chiarire in cosa consista la differenza è un’operazione tutt’altro che nominalistica, nella misura in cui la distinzione serve a definire la fisionomia di un altro soggetto, co-protagonista essenziale di ogni vicenda discriminatoria, che a seconda dei casi, si presenta con caratteristiche differenti: il lavoratore comparabile. Ed è proprio al momento dell’individuazione di questo soggetto che i giudici comunitari, in una delle due pronunce, sembrano “inciampare”, fornendo così lo spunto per alcune riflessioni di più ampio respiro rispetto alla soluzione fornita dalla Corte nei due casi.

A questo punto conviene sospendere la trattazione congiunta delle sentenze per passare in rassegna i problemi particolari posti da ciascuna, iniziando dalla sentenza *Wippel* che sarà oggetto esclusivo del presente paragrafo.

Prima di entrare nel vivo delle questioni relative al profilo antidiscriminatorio che si intendono affrontare, occorre però soffermarsi preliminarmente su un passaggio fondamentale dell’iter ar-

<sup>700</sup> In entrambe le domande di pronuncia pregiudiziale, viene richiesto alla Corte di Giustizia di interpretare norme che impongono divieti di discriminazione, contenute in due direttive diverse, l’una che impone la parità di trattamento tra il lavoratore uomo e la lavoratrice donna (dir. 76/207/Cee) e l’altra che disciplina il lavoro a tempo parziale (dir. 97/81/Ce).

gomentativo seguito dalla Corte, che presenta tratti di estremo interesse e rilievo anche nell'ottica dei dibattiti interni in tema di lavoro intermittente: ovvero la qualificazione del lavoratore "secondo il fabbisogno" come lavoratore subordinato. La specificazione si rivela necessaria per due ragioni: la prima, quella formale, è che la *questio* relativa alla riconducibilità di tale figura di lavoratore nell'alveo della subordinazione costituisce presupposto comune ed imprescindibile condizione per la risoluzione delle altre questioni pregiudiziali sollevate dal giudice rimettente austriaco nel caso *Wippel*; l'altra, sostanziale, è che quanto la Corte arriva ad affermare riguardo alla nozione di lavoratore subordinato è tutt'altro che pacifico in relazione ad una figura come quella del lavoratore intermittente austriaco, oltreché in certo modo "affascinante" per quello che riguarda la corrispondente fattispecie interna.

La Corte di Giustizia era chiamata a decidere in merito alla riconducibilità all'interno della nozione di lavoratore subordinato rilevante ai fini delle normative comunitarie invocate<sup>701</sup>, di soggetti che "in un ampio contratto base di lavoro concludono accordi sul compenso, sulle condizioni di licenziamento ecc., ma tuttavia determinano anche che la durata e l'organizzazione dell'orario di lavoro dipendono dal volume di lavoro e che queste vengono definite per ogni singolo caso solo di comune accordo tra le parti"<sup>702</sup>.

Il tempo di lavoro, e ciò che ne consegue, rappresenta il tratto caratterizzante della figura di lavoratore in esame, come si chiarirà in avanti; tanto è vero che il giudice austriaco prosegue chiedendo alla Corte se la nozione di lavoratore, spendibile ai fini dell'applicazione della normativa comunitaria antidiscriminatoria, risulti soddisfatta nel caso in cui si preveda in modo non vincolante (o risulti comunque in via di fatto) che l'attività lavorativa venga prestata per circa tre giorni alla settimana e due sabati al mese.

La giurisprudenza pregressa della Corte di Giustizia sulla nozione di lavoratore subordinato<sup>703</sup> è, invero, sufficientemente ampia ma non altrettanto utile a fini definitivi nel caso di specie, in quanto poco specifica e non ancora in grado di chiarire, differenziandole, le caratteristiche di ciascuna figura negoziale emergente. Né, malgrado le apparenze, l'occasione offerta dal caso *Wippel* è stata pienamente colta dalla Corte per dettare regole o principi sufficientemente risolutivi. Malgrado la sua assoluta ed evidente centralità, la questione della riconducibilità del lavoro intermittente nell'alveo del lavoro subordinato viene infatti affrontata compiutamente soltanto nelle Conclusioni presentate dall'Avvocato Generale Kokott e non nel corpo della sentenza *Wippel*, laddove non si avverte che una lontana eco delle argomentazioni che hanno condotto alla positiva soluzione del quesito.

<sup>701</sup> Art. 141 Ce, art. 1 dir. 75/117/Cee, § 2 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES, attuato dalla dir. 97/81/Ce, e punto 9 della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori del 1989.

<sup>702</sup> È così formulato il punto 1 a) della domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dall'*Oberster Gerichtshof* (Austria), con ordinanza 8 agosto 2002, nella causa *Wippel*.

<sup>703</sup> cfr. Corte Giust. 13 gennaio 2004, C-256/01, *Allonby*, in *Racc.* 2004, p. I-00873; Corte Giust. 26 febbraio 1992, C-357/89, *Raulin*, in *Racc.*, 1992, 1059 nella quale la Corte, nell'ambito della interpretazione della nozione di lavoratore di cui all'art. 48 Tce, ha statuito che una persona che lavora su chiamata e che è impegnata solo in misura ridotta può essere considerata quale lavoratore. Si trattava di una giovane francese che, in uno Stato diverso da quello di appartenenza, era stata assunta con un contratto, cd. "*oproepcontract*", fondato sul lavoro *on call* rispetto al quale il datore di lavoro non dava nessuna garanzia sulla quantità di ore lavorate. La Corte affermò che la nozione di lavoratore di cui all'art. 48 Tce ha un significato comunitario che non può essere interpretato restrittivamente e l'unica condizione è che il lavoro prestato sia effettivo e non abbia una portata marginale; cfr. il commento alla sentenza di O'Keefe, in *Common Market Law Review*, 1992, pag. 1215.

Partendo dalla considerazione che il diritto comunitario non conosce una nozione unitaria di lavoratore, l'Avvocato Generale distingue tra la direttiva sul lavoro a tempo parziale, da un lato, e l'art. 141 TCE, la direttiva 75/117/Cee, la direttiva 76/207/Cee e la Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, dall'altro; sostenendo che, per quanto attiene alla prima, la nozione di lavoratore non ha natura comunitaria e si definisce in relazione al diritto nazionale di volta in volta applicabile, il diritto comunitario potendo al più fissare dei limiti esterni (par. 45); ed affermando invece con riferimento alle altre fonti citate che la nozione di lavoratore deve essere considerata quale nozione di diritto comunitario e va interpretata nel senso che vi rientra "ogni persona che esegue a favore di un'altra e sotto la direzione di questa prestazioni in contropartita delle quali percepisce una remunerazione, ad esclusione del caso in cui tali prestazioni non costituiscano un'attività reale ed effettiva ovvero siano talmente ridotte da potersi definire puramente marginali ed accessorie. In quest'ambito *non assume alcun rilievo l'esistenza di un orario di lavoro fisso, previamente stabilito*" (par. 55 Conclusioni).

Il lavoratore "secondo il fabbisogno" dell'ordinamento austriaco è, dunque, un lavoratore subordinato. Indicazione preziosa anche a fini interni, come già anticipato, se è vero che la vicenda negoziale presa in considerazione dalla Corte comunitaria, ricorda molto da vicino la fattispecie italiana del lavoro intermittente senza obbligo di risposta. Anche se, in realtà, non può dirsi in che termini e con quale consapevolezza la Corte abbia fatto propria la ricostruzione dell'Avvocato Generale, mai esplicitamente evocata nel corpo della sentenza.

Risolta la questione relativa alla qualificazione del lavoratore intermittente come lavoratore subordinato, la Corte analizza, di seguito, quella della sua riconducibilità all'interno dell'ambito di applicazione delle direttive invocate.

Rispetto all'applicabilità della dir. 76/207/Cee sulla parità uomo-donna, la Corte afferma che un simile contratto di lavoro rientra nel suo ambito di applicazione, e che pertanto, anche un lavoratore che sia parte di un contratto di lavoro secondo il fabbisogno ricade sotto tale direttiva (punto 36), rientrando altresì nell'ambito di applicazione dell'accordo quadro sul lavoro part-time allegato alla dir. 97/81/Ce<sup>704</sup>.

Le due questioni, d'altra parte, sono sempre state intrinsecamente connesse. Come noto, infatti, la Corte di Giustizia ha sviluppato la propria giurisprudenza sulla discriminazione, nel particolare indiretta, intorno al rapporto tra il principio di parità di trattamento uomo-donna e la sua applicazione nell'ambito del lavoro a tempo parziale<sup>705</sup>.

---

<sup>704</sup> In presenza, però, di precise condizioni. Qualora, cioè, "egli abbia un contratto o un rapporto di lavoro definiti dalla legge, dagli accordi collettivi o dalle prassi in vigore nello Stato membro; qualora egli sia un dipendente il cui orario di lavoro normale, calcolato su base settimanale o in media su un periodo di d'impiego che può andare fino ad un anno, è inferiore a quello di un lavoratore a tempo pieno comparabile, ai sensi della clausola 3.2 del detto accordo quadro, nonché trattandosi di lavoratori a tempo parziale impiegati su base occasionale, lo Stato membro non abbia totalmente o parzialmente escluso tali lavoratori, ai sensi della clausola 2.2 del medesimo accordo quadro, dal beneficio delle disposizioni di quest'ultimo" (punto 40).

<sup>705</sup> La prima pronuncia in materia di part-time risale al 1981: Corte Giust., 31 marzo 1981, causa C-96/80, *Jenkins v. Kingsgate*, in Racc., 1981, 911. Nella specie, la Corte si trovò a giudicare della legittimità di un sistema retributivo aziendale in forza del quale ai part-timers si riconosceva una retribuzione oraria inferiore rispetto a quella propria dei lavoratori a tempo pieno. Ma la giurisprudenza comunitaria relativa ad ipotesi di discriminazioni nei confronti di lavoratrici assunte a tempo parziale copre un periodo di circa venti anni e annovera molte altre sentenze, ritenute peraltro fondamentali per "aprire la strada a un possibile sblocco della normativa comunitaria" in materia di lavoro atipico, cfr. T. Pérez del Río, *La dimensión social del Mercado Unico Europeo*, in REDT, 1991, pag.

È, però, in questa sentenza che, per la prima volta, i giudici comunitari decidono un caso di discriminazione indiretta di una lavoratrice part-time applicando la direttiva sul lavoro a tempo parziale, invece che quella sulla parità di trattamento uomo-donna.

Peraltro, l'affermazione circa la natura subordinata del rapporto di lavoro “secondo il fabbisogno”, prima, e la sua riconducibilità nell'ambito di applicazione delle direttive, poi, si conclude stranamente con la negazione degli effetti di tutela che quanto asserito dovrebbe produrre; nel caso della signora Wippel, infatti, nessuna delle due direttive ha trovato applicazione in virtù di un iter argomentativo – definito opera di puro sofismo<sup>706</sup> - che ha sollevato i giudici dall'onere di affrontare, pur potendo, il più complesso discorso su diritti sociali fondamentali e tutele da assicurare anche in un contesto di crescente frammentazione tipologica del contratto di lavoro<sup>707</sup>.

La Corte, infatti, nonostante il riconoscimento dell'applicabilità in linea di principio sia della direttiva sul part-time che di quella sulla parità di trattamento, ne esclude tuttavia l'applicazione in concreto per l'impossibilità di individuare il lavoratore comparabile (v. infra §4) – elemento cardine dell'operatività del divieto di discriminazione, concludendo, in tal modo, per la non discriminatorietà della fattispecie di lavoro sottoposta alla sua attenzione e lasciando di fatto la signora Wippel priva di qualsivoglia tutela.

### 3. La sentenza *Steinicke*: occupazione, part-time e discriminazione, sempre al femminile

A questo punto, la trattazione impone di affrontare apertamente la questione centrale sottoposta all'attenzione dei giudici comunitari: vale a dire se un contratto di lavoro a tempo parziale secondo il fabbisogno porti a trattare un lavoratore come la signora Wippel in modo meno favorevole rispetto ai lavoratori a tempo pieno che si trovino in una situazione comparabile alla sua; o se tale contratto penalizzi una percentuale notevolmente più elevata di donne che di uomini. E qui l'analisi parallela con il caso *Steinicke* può rivelarsi di qualche utilità. Anche la trama della seconda sentenza in esame rivela, infatti, lo stesso incrocio di discipline che significativamente caratterizza la pronuncia di cui si è parlato sopra, dal momento che la domanda rivolta dal giudice tedesco alla Corte di giustizia aveva un oggetto per molti versi simile. Come già anticipato<sup>708</sup>, essa era stata posta nei seguenti termini: “se l'art. 141 CE, le direttive 75/117 CEE, 76/207 CEE e/o la direttiva 97/81 CE ostino alla disposizione della legge tedesca sugli impiegati federali ai sensi della quale il regime di lavoro a tempo parziale per motivi d'età può essere concesso solo al pubblico dipendente che nei cinque anni antecedenti l'inizio dell'attività a tempo parziale in tale ambito abbia complessivamente lavorato a tempo pieno per almeno tre anni, qualora vi siano molte più donne che uomini che lavorino a tempo parziale e siano perciò escluse dal regime di lavoro a tempo parziale per motivi di età ai sensi di tale disposizione”.

422., M. Roccella – T. Treu, *Diritto del lavoro della Comunità Europea*, CEDAM, 2002, pag. 177. Tra le tante, per es., Corte Giust., 13 maggio 1986, causa C- 170/84, *Bilka-Kaufhaus GmbH v. Weber von Harts*, in Racc., 1986, 1620; Corte Giust., 27 giugno 1990, causa C-33/89, *Kowalska v. Freie und Hansestadt Hamburg*, in Racc., 1990, 2612; Corte Giust., 7 febbraio 1991, Causa C-184/89, *Nimz v. Freie und Hansestadt Hamburg*, in Racc., 1991, 297.

<sup>706</sup> Cfr. V. Bavaro, *op. cit.*

<sup>707</sup> La Corte, infatti, espressamente interrogata sulla natura della Carta dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori e sulla sua utilizzabilità ai fini dell'interpretazione di altre norme di diritto comunitario, rimane del tutto indifferente, evitando accuratamente di pronunciarsi in merito.

<sup>708</sup> par. 1.1

I giudici comunitari, in questo caso, hanno operato una scelta differente rispetto al caso *Wippel*, decidendo per l'applicazione della tutela antidiscriminatoria fornita dalla sola direttiva sulla parità di trattamento, evitando di evocare in alcun modo la Direttiva sul part-time.

La Corte di Giustizia ha ritenuto, infatti, di dovere interpretare gli artt. 2, n. 1 e 5, n. 1 della dir. 76/207/Cee nel senso che essi ostano ad una disposizione come quella controversa, a meno che quest'ultima non sia giustificata da criteri obiettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione basata sul sesso. Criteri ritenuti insussistenti nel caso di specie. La signora Steinicke, al contrario della signora Wippel, ha dunque ricevuto la tutela richiesta.

Ci si potrebbe chiedere, a questo punto, se e quanto spazio residui per un'analisi congiunta delle due pronunce in materia di part-time, nel tentativo di fornire una qualche giustificazione alla curiosa situazione che emerge dal loro accostamento: nella prima, la direttiva sul part-time è stata considerata in linea di principio applicabile, ma la signora Wippel è rimasta priva di tutela; nella seconda, la direttiva non è stata neanche presa in considerazione eppure la signora Steinicke è stata tutelata.

La spiegazione dell'apparente contraddizione richiede un'analisi più approfondita che indagli più a fondo gli elementi della domanda di pronuncia pregiudiziale del giudice tedesco e la corrispondente risposta della Corte; in particolare la parte concernente l'interpretazione della direttiva sul part-time. Come già riferito, di quest'ultima non v'è traccia nella pronuncia della Corte sul caso *Steinicke*, se non limitatamente all'affermazione secondo la quale "dato che il regime controverso nella causa principale stabilisce regole relative a condizioni di lavoro, ai sensi dell'art. 5, n. 1, della direttiva 76/207, non occorre verificare se la direttiva 97/81 sia applicabile nella fattispecie oggetto della causa principale" (punto 52).

Quindi, semplicemente, dal momento che è possibile l'applicazione di una delle direttive (quella sulla parità di trattamento), non è necessario valutare l'applicabilità dell'altra (quella sul part-time). Approdo contestabile per due ragioni: innanzitutto perché, in questo modo, la Corte omette di considerare la condizione giuridica del lavoratore part-time visto nel suo complesso; diversamente, avrebbe potuto fornire una soluzione non parziale ma valida per il part-timer in quanto tale, a prescindere dal genere di appartenenza. E, in secondo luogo, perché la premessa di tale conclusione è l'affermazione della presunta esclusività di una delle due direttive, che si fonderebbe implicitamente su un supposto (in realtà, inesistente) criterio di specialità; applicare la direttiva sulla parità di trattamento non preclude di certo l'applicazione della direttiva sul part-time, come invece sembrano sostenere i giudici comunitari.

Questa motivazione ha tutta l'aria di essere un pretesto, peraltro nemmeno tanto convincente; in realtà infatti, la Corte ha preferito attenersi, quasi per inerzia, al suo più che consolidato orientamento su part-time e discriminazione. Tanto vi si è attenuta che ha quasi dimenticato la direttiva sul part-time, preferendo ripetere, pressoché testualmente, le sue massime precedenti, e dedicando alla richiesta del giudice tedesco riguardante la direttiva sul part-time solo poche formali parole.

I giudici della Corte, infatti, non solo non hanno analizzato, ma nemmeno hanno considerato la possibilità che la norma tedesca applicabile alla fattispecie oggetto del giudizio sia idonea a causare una discriminazione di trattamento tra lavoratori a tempo parziale e lavoratori a tempo pieno, richiedendo, dunque, l'applicazione della direttiva sul contratto a tempo parziale. Hanno preferito, invece, seguire un canovaccio, già ampiamente collaudato, che si fonda sull'intreccio

tra disciplina dei contratti di lavoro ad orario ridotto e tutela antidiscriminatoria, concludendo nel senso della incompatibilità tra la direttiva 76/207/Cee e la disposizione controversa.

Di seguito, in ossequio al medesimo schema, nella sentenza *Steinicke* sono stati presi in considerazione anche gli obiettivi occupazionali collegati alla disposizione legislativa contestata, ma i giudici si sono premurati di sottolineare come la discrezionalità di cui dispongono gli Stati in materia di politica sociale non possa risolversi nello svuotare di ogni sostanza l'attuazione di un principio fondamentale del diritto comunitario, quale quello della parità di trattamento tra i lavoratori e le lavoratrici (punto 63), in questo richiamando quanto già sostenuto nella sentenza *Seymour-Smith*<sup>709</sup>.

La relazione con gli obiettivi di politica occupazionale è stata oggetto anche del caso *Wippel*, ma la differenza tra le due sentenze è che essi vengono valutati ed interpretati in relazione a "fenomeni" differenti; la parità di trattamento uomo-donna nella sentenza *Steinicke* e la regolamentazione del part-time nella sentenza *Wippel*. Il che conduce a risultati opposti. Le esigenze di flessibilizzazione dell'uso della forza lavoro, in nome della occupazione, giustificano la *deminutio ad libitum* delle tutele tradizionali; ma il divieto di discriminazione, pare invece continuare a rappresentare il confine ultimo al di là del quale il trattamento differenziato tra lavoratori standard e lavoratori non standard assume i contorni dell'illegittimità, frenando al contempo la fuga verso una liberalizzazione senza limiti.

Le conclusioni cui le due sentenze in esame giungono, apparentemente diverse per via del riconoscimento nel caso *Steinicke* della tutela antidiscriminatoria, paiono dunque in realtà sorrette da una visibile ratio di fondo, quantomeno alla luce degli effetti prodotti. Il lavoratore part-time in quanto tale, infatti, non riceve tutela se non quando le esigenze occupazionali, che possono giungere a giustificare un part-time "selvaggio" (o "secondo il fabbisogno", o "intermittente"), si scontrano con il principio di non discriminazione.

Nel caso *Steinicke*, la Corte ha infatti affermato l'effettività del principio di non discriminazione, come argine<sup>710</sup> rispetto agli obiettivi di politica occupazionale sottesi alla normativa tedesca<sup>711</sup>

<sup>709</sup> Corte Giust. 09 febbraio 1999, *Seymour-Smith e Perez*, causa C-167/97, in Racc., 1999, 623, nella quale è stato affermato che spetta agli Stati membri scegliere i provvedimenti atti a realizzare gli obiettivi da essi perseguiti in materia di occupazione e che gli Stati membri dispongono di un'ampia discrezionalità nell'esercizio di questa competenza. Ciononostante, semplici affermazioni generiche, riguardanti l'attitudine di un dato regime legislativo a promuovere l'avviamento al lavoro, non sono sufficienti a dimostrare che l'obiettivo perseguito è estraneo a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso né a fornire elementi sulla scorta dei quali poter ragionevolmente ritenere che gli strumenti scelti siano o possano essere idonei alla realizzazione di questo obiettivo. Per affermazioni simili, vedi anche Corte Giust. 20 marzo 2003, causa C-187/00, *Kutz-Bauer*, in Racc., 2003, 2741.

<sup>710</sup> In questo caso si è inteso "valorizzare il tempo effettivamente scelto, in una prospettiva di reale conciliazione fra tempi di lavoro e tempi di vita", G. Ricci, *Tempo di lavoro e tempi sociali. Profili di regolazione giuridica nel diritto interno e dell'UE*, Giuffrè, 2005. Condivisibile considerazione che coglie, però, solo una parte del problema. La valorizzazione del tempo effettivamente scelto sarebbe stata onnicomprensiva laddove la Corte avesse ammesso che la disposizione legislativa tedesca discriminava il lavoratore part-time in quanto tale, invece che la donna part-time, di fatto limitando la portata del principio. Il fatto statisticamente vero e provato che la scelta del part-time è normalmente declinata al femminile non toglie nulla a quanto si afferma, anzi, porta un argomento a favore della tesi per cui il tempo *effettivamente scelto* (con i dovuti distinguo rispetto all'avverbio) si limiti ad una percentuale davvero esigua, peraltro costituita quasi esclusivamente da donne.

<sup>711</sup> Nella specie, lo "scivolamento" verso il pensionamento dei lavoratori ultracinquantacinquenni, visto nella duplice prospettiva di misura utile all'incremento dei tassi di attività secondo le indicazioni poste al vertice di Lisbona; e di meccanismo funzionale ad un più agevole accesso all'impiego di forza-lavoro priva di occupazione.

ma, forse, con argomentazioni non del tutto convincenti. Lo dimostra la evidente difficoltà della Corte di raggiungere il medesimo risultato di tutela leggendo in combinato disposto discipline che dovrebbero integrarsi ma che, invece, vengono rappresentate come alternative<sup>712</sup>. Come dire che, secondo la Corte, ad essere discriminata è stata la signora Steinicke in quanto lavoratrice *donna* e non in quanto lavoratrice *“atipica”*. Ma, se è vero come è vero, che una delle funzioni del part-time sul versante dell’offerta di lavoro è quella di flessibilizzare la prestazione in ragione delle esigenze personali del lavoratore, favorendo, tra le altre cose, l’integrazione tra tempi di lavoro e tempi di vita<sup>713</sup>; e se è vero come sembra che questa funzione è o dovrebbe essere di portata neutra rispetto al sesso, perché non tutelare il lavoratore part-time in quanto tale?

Questa mancata consapevolezza della Corte lascia peraltro il dubbio su quale sarebbe stata la decisione dei giudici comunitari se a lamentare la discriminazione fosse stato un lavoratore uomo che, in ipotesi, avesse *scelto* un contratto part-time per godere dei propri tempi di vita. Nonostante non possa affermarsi con certezza, si potrebbe ipotizzare che, in un caso del genere, la Corte non avrebbe ritenuto discriminatoria la previsione legislativa, quantomeno a giudicare dagli elementi che si ricavano dall’analisi comparata condotta sulle sentenze in commento.

In conclusione, il risultato comune delle due sentenze, voluto, non voluto e/o parzialmente consapevole, risulta essere la negazione della specifica tutela antidiscriminatoria in capo al lavoratore *“atipico”*<sup>714</sup> *tout court*. Nel primo caso (*Wipfel*), infatti, nonostante venga affermata l’applicabilità della direttiva sul part-time, l’assenza del lavoratore comparabile impedisce il riconoscimento della tutela antidiscriminatoria in essa contenuta, rendendola, di fatto, inapplicabile; e nel secondo (*Steinicke*), invece, nonostante venga riconosciuta la tutela antidiscriminatoria, si nega l’applicazione della direttiva sul part-time.

#### 4. Il lavoratore comparabile: il grande assente

Ciò detto, occorre peraltro biforcare il sentiero su cui si intende procedere, facendo una obbligata distinzione tra le due pronunce, che pure sono state sin qui definite come complementari ed utilizzate l’una per sorreggere ed avvalorare le interpretazioni dell’altra. Si può credere che il *discrimen* sia rappresentato dal grado di consapevolezza e contezza che supporta le affermazioni della Corte ma, per evitare la trappola del processo alle intenzioni dei giudici comunitari, conviene non tralasciare di considerare le infinite variabili che, pur banali, condizionano l’andamento di un giudizio. E dinnanzi ad esse arrestare la *ubris* che, nell’ansia di indovinare l’interpretazione vera, rischia di far dimenticare che si sta procedendo per ipotesi e che peraltro, dal lato della Corte, vige il principio della corrispondenza tra il chiesto e il pronunciato. Ciò vale per la sentenza *Ste-*

<sup>712</sup> Da qui, tra l’altro, un risultato stridente con gli obiettivi di tutela che appare chiaro allorché soltanto si pensi alla circostanza per cui ad un lavoratore part-time non è stata applicata la direttiva che il part-time disciplina, lasciando così scoperta quella porzione di lavoratori part-time, pur esigua, formata da uomini. Non soltanto: questa soluzione lascia sfornita di tutela l’intera categoria del lavoratore subordinato a tempo parziale.

<sup>713</sup> B. Caruso, *Riforma del part-time e diritto sociale europeo: verso una teoria dei limiti ordinamentali*, in AA.VV., *Mercato del lavoro riforma e vincoli di sistema*, Ed. Scientifiche, 2004.

<sup>714</sup> Termine che viene utilizzato in senso non rigoroso e atecnico, come giustamente fa notare A. Perulli, *Interessi e tecniche di tutela nella disciplina del lavoro flessibile*, in AA.VV., *Interessi e tecniche nella disciplina del lavoro flessibile*, Giuffrè, Milano, 2003, p. 84.

*nicke* che non permette di andare oltre mere supposizioni, peraltro già provocatoriamente avanzate<sup>715</sup>. Ma vale meno per la sentenza *Wippel* che offre, invece, degli elementi più certi in grado di avvalorare l'ipotesi conclusiva già anticipata<sup>716</sup>.

Al fine di meglio spiegare quanto si sostiene, occorre trattare compiutamente ancora un'importante questione imprescindibilmente connessa al diritto antidiscriminatorio, e che costituisce il vero *punctum dolens* del discorso finora affrontato, destinato peraltro a creare sempre maggiori problemi di inquadramento: il problema rappresentato dalla ricerca del lavoratore comparabile; ricerca rivelatasi, nel caso *Wippel*, del tutto infruttuosa.

Nonostante parte della dottrina abbia messo in discussione la necessità del *tertium comparationis* ai fini dell'applicazione della tutela antidiscriminatoria<sup>717</sup>, la Corte mostra di procedere in maniera tradizionale<sup>718</sup>, considerando il giudizio di comparazione un indefettibile presupposto dell'illecito discriminatorio<sup>719</sup>, essenziale al fine di rendere applicabile di fatto quella tutela riconosciuta in astratto a chi, come il lavoratore "secondo il fabbisogno", rientra nel suo ambito di applicazione soggettivo. Il principio generale di uguaglianza, afferma la Corte, impone che situazioni comparabili non vengano trattate in modo diverso [...]. Pertanto, tale principio può applicarsi soltanto a persone poste in *situazioni comparabili* (punto 56). Questo, per inciso, è l'unico accenno che viene fatto all'uguaglianza – costituente uno dei principi fondamentali del diritto comunitario – di cui il divieto di discriminazione contenuto nelle due direttive evocate è espressione specifica (punto 56). Affermazione comunque sterile, visto che il suo sviluppo conduce, come si è visto, alla negazione della tutela.

Peraltro anche qualora si scegliesse di non mettere in discussione il postulato della necessità della comparazione ai fini del riconoscimento della tutela antidiscriminatoria, sarebbe la fisionomia del lavoratore comparabile e/o la sua reale identità a dover essere meglio definita in un caso, come questo, che indubbiamente si presenta *sui generis*, ma che, al contempo, è destinato a riproporsi sempre più spesso in conseguenza dell'oramai acquisita destrutturazione del modello tradizionale di lavoro e lavoratore subordinato.

La clausola 3 dell'accordo quadro allegato alla direttiva 97/81 fornisce dei criteri di definizione della figura del «lavoratore a tempo pieno comparabile», che viene qualificato come «il lavoratore a tempo pieno dello stesso stabilimento, che ha lo stesso tipo di contratto o di rapporto di lavoro

<sup>715</sup> Supposizione giusta la quale la Corte, se a lamentare la discriminazione fosse stato un lavoratore uomo, non potendo applicare la direttiva sulla parità di trattamento come nel caso di specie, avrebbe comunque in qualche modo evitato di riconoscere la tutela antidiscriminatoria contenuta nella direttiva che disciplina il part-time.

<sup>716</sup> Quella, per intenderci, per cui la Corte ha ottenuto di non riconoscere tutela al lavoratore "atipico", servendosi di argomenti poco convincenti.

<sup>717</sup> Si tratta di una teoria, praticabile e praticata rispetto alle molestie sessuali, ma che non trova sostegno per le altre forme di discriminazione, in considerazione della relatività ontologica del concetto. Nel primo senso, vedi M. Barbera, *Not the same? The judicial role in the new anti-discrimination law context*, in *Industrial Law Journal*, 2002, 1, p. 82; Id. *Eguaglianza e differenza nella nuova stagione del diritto antidiscriminatorio comunitario*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazione industriali*, 2003, n. 99-100, pag. 399; contra G. De Simone, *Dai principi alle regole. Eguaglianza e divieti di discriminazione nella disciplina dei rapporti di lavoro*, Giappichelli, 2001; D. Izzi, *Discriminazione senza comparazione? Appunti sulle direttive comunitarie "di seconda generazione"*, in *Il Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 2003, n.99-100, pag. 423; Id. *Eguaglianza e differenze nei rapporti di lavoro. Il diritto antidiscriminatorio tra genere e fattori di rischio emergenti*, Jovene, Napoli, 2005; M. V. Ballestrero, *Eguaglianze e differenze nel diritto del lavoro. Note introduttive*, in *Lavoro e diritto*, n. 3-4, p. 501; G. De Simone, *Eguaglianza e nuove differenze nei lavori flessibili fra diritto comunitario e diritto interno*, in *Lavoro e diritto*, 2004, n. 3-4, p. 527.

<sup>718</sup> L. Corazza, *op. cit.*

<sup>719</sup> G. De Simone, *op. cit.*; D. Izzi, *op. cit.*

e un lavoro/occupazione identico o simile, tenendo conto di altre considerazioni che possono includere l'anzianità e le qualifiche/competenze».

Secondo la Corte, due elementi differenziano radicalmente il lavoratore intermittente (o secondo il fabbisogno) dal lavoratore a tempo "definito" (inteso come il lavoratore che ha orario di lavoro e organizzazione dell'orario di lavoro fissi, regolati dal contratto), pieno o parziale (*id est* il lavoratore comparabile): la volontarietà, per un verso, e l'oggetto e la causa del contratto, per l'altro. Il primo elemento risulta strettamente connesso alla determinazione dei tempi di lavoro, anzi ne rappresenta quasi il precipitato naturale: un contratto come quello in discussione, infatti, non fissa né la durata del lavoro settimanale né l'organizzazione dell'orario di lavoro, lasciando (come positiva conseguenza, pare dire la Corte) al lavoratore la scelta se accettare o rifiutare il lavoro proposto; mentre il contratto del lavoratore a tempo pieno o parziale che fissa la durata del lavoro settimanale, stabilendo l'organizzazione dell'orario di lavoro e la retribuzione, obbliga il prestatore a lavorare per tutto il tempo così determinato senza possibilità di rifiutare la prestazione, anche se egli non possa o non desideri fare ciò (punti 59 e 60).

L'altro elemento di differenziazione si ricava, afferma la Corte, alla luce delle precedenti considerazioni (punto 61) e consiste nella circostanza per cui il rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale ha un *oggetto ed una causa diversi* da quelli caratterizzanti il rapporto di lavoro di un lavoratore quale la signora Wippel.

Le difficoltà incontrate dalla Corte per l'individuazione del lavoratore comparabile e la stessa inadeguatezza del concetto di comparazione non rappresentano certo un'assoluta novità, essendo già state in ripetute occasioni denunciate dalla dottrina più attenta<sup>720</sup>.

Questa volta, però, per escludere la comparabilità delle situazioni, i giudici comunitari – piuttosto che usare argomenti di natura sostanziale, come, ad esempio, che le due situazioni non sono paragonabili perché sorrette da interessi di natura diversa<sup>721</sup> - fanno riferimento addirittura ad oggetto e causa dei rispettivi contratti. Per quanto potrebbe trattarsi anche di un equivoco linguistico; ma non è questa la sede per sciogliere il dubbio<sup>722</sup>.

Alla luce di siffatte radicali differenze, la conclusione della Corte è che non esiste alcun lavoratore

<sup>720</sup> Evidenziano le difficoltà del giudizio di comparazione, ex aliis, cfr. M. Barbera, *op. cit.*, M. Bell, *Shifting conceptions of sexual discriminations*, in *European Law Journal*, 1999, n. 5, pag. 63; P. Skidmore, *Sex, gender and comparators in employment discrimination*, in *Industrial Law Journal*, 1997, vol. 26, p. 51. Da ultimo sul tema si è soffermata M.V. Ballestrero, in occasione del convegno di Genova su *Parità di trattamento e giustificazione delle differenze. I lavoratori svantaggiati nelle nuove discipline del mercato del lavoro* (25-26 febbraio 2005), nonostante l'autrice sia ferma nel considerare la comparazione indispensabile perché si possa configurare la discriminazione.

<sup>721</sup> "[...] la sospensione del contratto di lavoro è così motivata da ragioni proprie, più in particolare l'interesse del lavoratore e della sua famiglia in quello del congedo parentale e l'interesse della collettività nazionale in quello del servizio di leva. Poiché tali ragioni sono di natura diversa, i lavoratori che ne beneficiano non si trovano in situazioni paragonabili" (punto 64). La sentenza cui si fa riferimento è Corte Giust. 08 giugno 2004, causa C-220/02, *Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten / Wirtschaftskammer Österreich*, in *Racc.*, 2004, p. I-05907, criticata anch'essa per avere escluso che il servizio di leva e il congedo parentale siano comparabili ai fini della computabilità nel calcolo dell'indennità di licenziamento.

<sup>722</sup> Anche qui la comparazione, linguistica questa volta, potrebbe giocare un ruolo fondamentale. Nella versione inglese "oggetto e causa del contratto" diventano "subject-matter and basis"; nella versione francese, "un objet et une cause".

comparabile con il lavoratore intermittente. Di conseguenza, un contratto di lavoro a tempo parziale<sup>723</sup> in base al fabbisogno, il quale non fissi né una durata del lavoro settimanale né un'organizzazione dell'orario di lavoro, non costituisce un trattamento meno favorevole ai sensi della clausola 4 dell'accordo quadro allegato alla direttiva 97/81 Ce (punto 62).

L'iter argomentativo della Corte si dipana seguendo un ragionamento semplice e apparentemente ineccepibile<sup>724</sup>, che si fonda su un perfetto sillogismo in base al quale il divieto di discriminazione opera soltanto in presenza di lavoratori comparabili (premessa maggiore); nel caso in questione non esiste un lavoratore comparabile (premessa minore); il divieto di discriminazione non opera nei confronti del lavoratore secondo il fabbisogno (conclusione).

Ma se in tal modo si può sostenere che il divieto di discriminazione non opera nei confronti del lavoratore, quando non esista il lavoratore comparabile, può anche affermarsi che il lavoratore in questione non sia un lavoratore discriminato? *Rebus sic stantibus* pare di no.

Gli argomenti di cui si serve la Corte, nonostante l'apparente limpidezza, hanno infatti un che di realmente peculiare sotto diversi punti di vista. All'uso che i giudici fanno dell'elemento della volontà si farà cenno in conclusione (§ 4), anche se si potrebbe già anticipare e trattare ampiamente l'argomento con riferimento alle teorie del neovolontarismo, ma non è questa la sede per indulgere in simili considerazioni.

L'altra questione, quella sulla quale tutti i commentatori della sentenza si sono soffermati, è rappresentata dal riferimento all'oggetto e alla causa del contratto. Mai in nessun'altra sentenza, i giudici comunitari si erano inoltrati nell'analisi di concetti dogmatici di tale natura<sup>725</sup>. Di tal che, quanto sostenuto suscita delle perplessità soprattutto sulla portata che la Corte ha inteso attribuire a tale affermazione. Non è chiaro, cioè, se si tratti di una "pronuncia-pilota", capofila di un nuovo filone giurisprudenziale "dogmatico" e dunque in grado di incidere profondamente sulla nozione comunitaria di lavoratore subordinato, oppure di un'affermazione isolata meramente strumentale alla esclusione nel caso di specie del lavoratore comparabile.

La seconda possibilità, che è quella che si ritiene maggiormente verosimile, offre il metro per valutare in conclusione l'atteggiamento attuale della Corte rispetto alla regolamentazione della condizione dei lavoratori "non standard" oggetto anche di altre normative di diritto comunitario<sup>726</sup>.

<sup>723</sup> La definizione del contratto di lavoro "secondo il fabbisogno" come contratto part-time è contestata da chi ritiene che si tratti presuntivamente di un'imprecisione redazionale, comunque non rispondente all'interpretazione sostenuta dalla Corte incentrata sulla differenza tra i due tipi di contratto; cfr. V. Bavaro, *op. cit.* In realtà, se da un lato la Corte utilizza varie espressioni, compresa quella di contratto "quadro", dall'altro, il problema della qualificazione giuridica del contratto di lavoro intermittente è questione ampiamente dibattuta e certamente non è questa la sede per occuparsene.

<sup>724</sup> Cfr. V. Bavaro, G. Ricci, *op. cit.*

<sup>725</sup> V. Bavaro, *op. cit.*

<sup>726</sup> Nella medesima linea, si pongono, peraltro, le recenti conclusioni dell'Avvocato Generale Tizzano vertenti sull'interpretazione della direttiva 1999/70/Ce e della direttiva 2000/78/Ce (anche in questo caso si tratta della prima volta che una domanda pregiudiziale ha ad oggetto la richiesta di interpretazione delle direttive summenzionate). L'avvocato Generale propone nelle sue conclusioni una soluzione che, se fosse accolta dalla Corte, si iscriverebbe nello stesso sentiero tracciato dalle due sentenze in commento: utilizzare, cioè, il principio di non discriminazione, per età in questo caso, invece che accordare la tutela specifica prevista dalla direttiva che disciplina il contratto a termine. Si tratta delle Conclusioni dell'Avvocato Generale Antonio Tizzano presentate il 30 giugno 2005, in

A conclusione delle proprie argomentazioni nel caso Wippel, la Corte afferma – per inciso e senza precisazioni ulteriori – che, oltre a determinare l’inapplicabilità della direttiva sul part-time, la mancanza di comparabilità tra le due categorie di lavoratori conduce anche a sostenere che un contratto di lavoro a tempo parziale in base al fabbisogno non costituisce una misura indirettamente discriminatoria ai sensi degli artt. 2, n. 1, e 5, n. 1, della direttiva 76/207/Cee (punto 65). Queste conclusioni dei giudici comunitari sono tutt’altro che convincenti. La Corte sembra infatti fare proprio il ragionamento per cui, appurato che non esiste il lavoratore comparabile ed essendo anche la discriminazione per genere una fattispecie ontologicamente relativa<sup>727</sup>, risulta consequenziale concludere che il contratto di lavoro in discussione non configura nemmeno una discriminazione indiretta per ragioni inerenti al sesso. Giusto, forse, se non fosse che il giudizio di comparazione, come anticipato all’inizio, andrebbe, in questo caso, realizzato utilizzando parametri differenti. Altro è infatti comparare un lavoratore intermittente ed un lavoratore a tempo pieno o a tempo parziale (quindi, due contratti), altro è comparare un uomo e una donna, indipendentemente dal contratto di cui sono parte, essendo il tipo di contratto indifferente, se non in relazione alle rilevazioni statistiche.

In definitiva, nonostante la iniziale qualificazione della fattispecie di lavoro “*on demand*” come lavoro subordinato (v. *supra* § 2), la Corte ha di fatto lasciato il lavoratore intermittente del tutto sfornito delle tutele astrattamente previste – anche dal diritto comunitario – per tali categorie di lavoratori. E ciò a causa di una presunta impossibilità di individuare una situazione comparabile che consenta di valutarne *per relationem* lo statuto giuridico alla stregua del principio comunitario di non discriminazione. Impossibilità, peraltro, più affermata che dimostrata; l’escamotage<sup>728</sup> cui i giudici comunitari hanno fatto ricorso per evitare di affrontare problemi di natura sostanziale rivela l’ormai inequivocabilmente sopraggiunta inadeguatezza del giudizio di comparazione così come fino adesso conosciuto ed impone un ripensamento della nozione e delle modalità di applicazione che sia in grado di soddisfare le richieste di tutela provenienti dai nuovi lavoratori<sup>729</sup>. Ma, forse, denuncia anche qualcosa in più; vale a dire il dubbio che i giudici comunitari abbiano, in un certo modo, utilizzato le difficoltà incontrate sulla strada della comparazione – peraltro già superate, ancorché con qualche forzatura, in altre occasioni<sup>730</sup> - per dare fondamento ad una posizione a priori assunta.

Causa C-144/04, *Mangold contro Rüdiger Helm* [domanda di pronuncia pregiudiziale, proposta dall’Arbeitsgericht München (Germania)], in <http://curia.eu.int/jurisp/>

<sup>727</sup> Cfr. M.V. Ballestrero, *Dalla tutela alla parità. La legislazione italiana sul lavoro delle donne*, Bologna, Il Mulino, 1979, pag. 250, secondo cui “la discriminazione è un concetto [...] necessariamente di relazione”. E recentemente D. Izzi, *Eguaglianza e differenze nei rapporti di lavoro. Il diritto antidiscriminatorio tra genere e fattori di rischio emergenti*, Napoli, Jovene, 2005, pag. 41.

<sup>728</sup> Sarebbe stato più coerente o, quantomeno, meno “attaccabile” se la Corte, da un lato, avesse riconosciuto la natura discriminatoria della norma austriaca e, dall’altro, avesse ritenuto la discriminazione perpetrata a danno del lavoratore “secondo il fabbisogno” giustificata da ragioni obiettive date dalla specificità delle obbligazioni assunte dalle parti rispetto ad un contratto a tempo “definito” (con durata ed organizzazione dell’orario di lavoro rigidi).

<sup>729</sup> Si tratta di un’urgenza avvertita anche oltre oceano. Si afferma chiaramente, infatti, che “[...] the new workplace practices [...] threaten both to make liability for discrimination more difficult to establish and to render many of the old remedies ineffective”. Cfr. K. Stone, *From widgets to digits. Employment regulation for the changing workplace*, Cambridge, 2004, pag. 157.

<sup>730</sup> Cfr. Corte Giust., 30 aprile 1996, causa C-13/94, *P. v. S. e Cornwall County Council*, in Racc., 1996, 2143, in occasione della quale la Corte arrivò a scardinare uno degli elementi della comparazione pur di riconoscere una tutela sostanziale, altrimenti inapplicabile. Cfr. L. Calafà, A. Rivara, *La sentenza P.: una nuova frontiera dell’eguaglianza?*, in *Lavoro e diritto*, 1996, pag. 579, che però criticano la

#### 4.1. Conclusioni. Verso il superamento del binomio fattispecie/effetti nei contratti di lavoro subordinato?

L'esclusione del lavoratore comparabile consente, infatti, alla Corte di sfuggire ad un'altra domanda, altrettanto importante, posta dal giudice austriaco con sufficiente chiarezza, relativa al "costo della flessibilità"<sup>731</sup>, al modo cioè in cui si dovrebbero compensare i maggiori impegni del lavoratore dovuti alla flessibilità e i vantaggi da ciò derivanti al datore di lavoro, qualora si riconoscesse che il contratto di lavoro "secondo il fabbisogno" integra una disparità di trattamento obiettivamente non giustificata.

Ma anche questo interrogativo rimane, purtroppo, inevaso. Sarebbe stata utile un'indicazione destinata a meglio specificare il tanto invocato, a volte in modo inappropriato, rapporto lavori flessibili/occupazione<sup>732</sup>, in maniera da consentirne un uso ponderato<sup>733</sup>. Ma forse sarebbe stato addirittura chiedere troppo, dinnanzi al niente concesso.

Il mancato riconoscimento di tutele in capo al lavoratore non-standard – esito conclusivo di questa "prima apparizione" della direttiva sul part-time sul tavolo dei giudici comunitari – può ritenersi in parte discendente dalla preferenza che, per *facta concludentia*<sup>734</sup>, la Corte ha dimostrato di voler accordare agli obiettivi promozionali di politica occupazionale in quella che si ritiene una concezione distorta del rapporto flessibilità/occupazione.

L'enfasi posta sugli obiettivi di politica occupazionale risalta in tutta evidenza, nel ragionamento dell'Avvocato Generale che si dipana a partire dall'elemento volontaristico, assunto ad elemento caratterizzante ed essenziale del contratto di lavoro "secondo il fabbisogno". Tale impostazione ridonda lungo tutto il ragionamento che sorregge la decisione finale dei giudici comunitari. L'Avvocato Kokott sottolinea come nell'interpretazione ed applicazione dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale si debba tenere in particolare considerazione la promozione dell'occupazione e un'organizzazione dell'orario di lavoro più flessibile (par. 78 e ss. delle Conclusioni). Secondo tale ragionamento, "quanto più il legislatore lascia liberi i datori di lavoro e i lavoratori di organizzare in modo flessibile i loro rapporti di lavoro, tanto più si agevola la creazione di nuovi posti di lavoro e tanto più si può tener conto degli specifici bisogni di determinate categorie di

sentenza. Nello stesso senso, M.V. Ballestrero, *Trasparenza. Ovvero transessualismo e discriminazione*, in *Rag. prat.*, 1996, pag. 276.

In senso opposto, invece, A. Campbell, H. Lardy, *Discrimination against transsexuals in employment*, in *Eur. Law. Rew.*, 1996, pag. 415.

<sup>731</sup> Inteso come costo che il datore di lavoro è disposto (o dovrebbe essere costretto) a sopportare pur di godere della possibilità di una gestione flessibile della prestazione lavorativa. Ne parla in relazione alla flessibilità in uscita, attraverso il riferimento al *firing cost*, P. Ichino, *Il lavoro e il mercato*, Mondadori, Milano, 1996.

<sup>732</sup> Sull'uso dell'*employment on call* in Germania, cfr. per una valutazione critica M. Schmidt, *Part-time work in Germany*, in B. Caruso – M. Fuchs (a cura di) *Flexibility and Labour Law*, Nomos Giuffrè, 2004, pag. 77.

<sup>733</sup> Al fine di evitare "[...] pericoli di precarizzazione e di allargamento delle disuguaglianze che si accompagnano alla diffusione del lavoro atipico, pericoli che riguardano le donne in misura ancora maggiore degli uomini", come dimostrano chiaramente le sentenze in commento. Cfr. M. Barbera, *A che punto è l'integrazione delle politiche dell'occupazione nell'Unione Europea?*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2002, fasc. 2, pag.161; J. Goetschy, *The European Employment Strategy: Genesis and Development*, *European Journal of Industrial Relations*, 1999, fasc. 2, pag. 117.

<sup>734</sup> Si è parlato, in proposito, di un "non detto" celato dal formale ragionamento della Corte. In questo senso, le osservazioni di G. Ricci, *op. cit.*

persone” (par. 83)<sup>735</sup>.

La correttezza e veridicità del postulato in base al quale esisterebbe una perfetta concordanza tra l'elemento volontaristico, da una parte, e le istanze di flessibilità datoriale e gli obiettivi generali di politica occupazionale dall'altra è stata condivisibilmente messa in dubbio da altri<sup>736</sup>. Non si dubita, di certo, della rispondenza dello strumento del lavoro “secondo il fabbisogno” alle esigenze di flessibilità del datore di lavoro<sup>737</sup>; a suscitare qualche perplessità è, invece, la capacità di questa forma di lavoro subordinato di incidere positivamente, da un lato, sui tempi di vita del lavoratore e, dall'altro, sulla creazione di una *buona* occupazione<sup>738</sup>. La gestione *volontaria* del part-time intermittente può, infatti, rivelarsi una *fictio*, nella misura in cui risulta difficile stabilire se di reale disponibilità del tempo libero possa parlarsi «nei casi di lavoratore o lavoratrice che non abbiano la possibilità di effettuare un *minimum* di programmazione del *tempo lavorativo*, da cui dipende peraltro la percezione del reddito vitale, con conseguente pregiudizio per le altre dimensioni della temporalità lavorativa e sociale»<sup>739</sup>.

Come già sostenuto da parte dei più acuti osservatori, il tempo come durata, determinata o determinabile, ha la funzione di delimitare la prestazione lavorativa, rappresentando misura di tutela tanto dell'interesse del datore quanto di quello del lavoratore; con il contratto di lavoro, il lavoratore rinuncia a gestire autonomamente non solo il proprio tempo di lavoro, ma anche una parte della propria vita, offrendo la sua esistenza come oggetto di scambio. È la determinazione giuridica della prestazione di lavoro a consentire al lavoratore di possedere la «coscienza della temporalità della propria esistenza»<sup>740</sup>. Nella formula del lavoro secondo il fabbisogno, invece, quello stesso tempo rappresenta strumento di segregazione del lavoratore che non è più in grado di percepire i propri *spazi di vita*, messi interamente a disposizione del datore di lavoro, nella misura in cui né la durata né l'organizzazione dell'orario di lavoro sono regolati dal contratto<sup>741</sup>. Né tali affermazioni potrebbero essere giudicate meno veritiere nella variante che consente al lavoratore di non rispondere alla chiamata, nonostante essa appaia maggiormente *worker friendly*; l'oggetto di scambio (non in senso proprio) rimane, infatti, la percezione della propria esistenza, intesa in termini qualitativi (in caso di rifiuto alla chiamata, il lavoratore mantiene sì la disponibilità del proprio tempo, ma rinuncia alla retribuzione).

<sup>735</sup> L'Avvocato Generale aggiunge poi che se si considerasse generalmente svantaggiosa per i lavoratori a tempo parziale “una tipologia contrattuale che non preveda orari fissi di lavoro previamente concordati”, ciò risulterebbe “in contrasto con gli obiettivi dell'organizzazione flessibile dell'orario di lavoro e della promozione dell'occupazione, sui quali si basa l'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, e non terrebbe in debito conto gli interessi di determinati lavoratori” (par. 107).

<sup>736</sup> G. Ricci, *op. cit.*

<sup>737</sup> Tutt'altro. Vistoso è definito, infatti, lo squilibrio contrattuale che si crea, in questo tipo di contratto, a favore della flessibilità nell'interesse dell'impresa. In questi termini A. Perulli, *op. cit.*

<sup>738</sup> V. A. Lo Faro, *Il part-time in Italia*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 2000, n. 88, pag. 603, le cui considerazioni sulla capacità del lavoro part-time di determinare una modificazione non necessariamente migliorativa nella qualità e nella composizione dell'occupazione possono, a maggior ragione, riferirsi alla forma di lavoro qui oggetto di analisi; cfr. ancora, A. Lo Faro, *Part-time work in Italy*, in B. Caruso – M. Fuchs (a cura di) *Flexibility and Labour Law*, Nomos Giuffrè, 2004, pag. 61. Sul rapporto tra part-time e occupazione e su altri aspetti del lavoro a tempo parziale, cfr. inoltre il numero monografico di *Lavoro e diritto*, 2005, n. 2.

<sup>739</sup> In questo senso, ancora G. Ricci, *op. cit.*

<sup>740</sup> G. Vardaro, *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, in *Politica del diritto*, a. XVII, n. 1, marzo 1986, pag. 75; cfr., inoltre, A. Supiot (a cura di), *Il futuro del lavoro*, Carocci, 2003, pag. 96, il quale parla di “forte alterazione del rapporto col tempo degli individui più svantaggiati”.

<sup>741</sup> Cfr. G. Boni, *Contratto di lavoro intermittente e subordinazione*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2005, fasc. 1, pag. 113.

Gli obiettivi di politica occupazionale, o, meglio, l'interpretazione che di essi viene accolta nella sentenza hanno dunque un indubbio peso nella decisione della Corte comunitaria e, in generale, nell'atteggiamento da essa mostrato rispetto ai lavoratori "atipici". Ma non sono sufficienti a spiegarla interamente. Non si può parlare di una posizione presuntivamente preconcepita senza considerare, al contempo, le motivazioni esplicitamente addotte dalla Corte, quasi alla stregua di attenuanti, costituite dai problemi incontrati (realmente esistenti e/o parzialmente strumentalizzati) nella comparazione delle situazioni.

Certo il tipo di subordinazione sottoposta all'analisi della Corte si atteggia in maniera oramai differente rispetto al passato, e questo contribuisce a spiegare in parte le difficoltà incontrate dalla Corte nel rapportarsi per la prima volta ad un rapporto di lavoro così "estremo" come quello intermittente. I giudici comunitari sono avvezzi ad occuparsi della condizione dei lavoratori part-time già da tempo, ma sempre nell'unico modo finora possibile, cioè attraverso il diritto antidiscriminatorio, che, però, adesso di fatto produce un effetto assorbente sulle norme di regolamentazione dei lavori atipici, privandole di efficacia sostanziale anche quando formalmente applicate. La causa di tale sfasatura è da attribuire al fatto che mentre la figura del lavoratore subordinato ha subito una decisiva mutazione genetica che ne ha determinato la frantumazione in una costellazione di tipologie negoziali che via via vengono sottoposte all'attenzione della Corte, "il punto di riferimento nella costruzione del modello comunitario di regolamentazione della flessibilità *continua a rimanere* il lavoratore subordinato a tempo pieno indeterminato"<sup>742</sup>.

Si tratta evidentemente di due facce della stessa medaglia, o per lo meno di due percorsi che dovrebbero auspicabilmente procedere lungo una linea di evoluzione parallela. Ciò che invece, almeno a giudicare dagli esiti della sentenza Wippel, non sembra ancora accadere. Al contrario, alla facilità e "leggerezza" che qualificano da qualche tempo la creazione da parte dei legislatori nazionali di sempre nuove figure contrattuali non corredate di adeguate tutele, fanno da contraltare l'inadeguatezza e la lentezza che connotano il cammino della giurisprudenza comunitaria e nazionale nell'affrontare questioni ad esse legate.

In conclusione, la Corte si è lasciata sfuggire un'ottima occasione<sup>743</sup> per estendere ai lavoratori non standard non solo il *nomen* della subordinazione ma anche i suoi effetti, rendendo finalmente tangibile una tutela che, alla luce dei fatti, esiste solo sulla carta.

## 5. Riferimenti bibliografici

BALLESTRERO, *Dalla tutela alla parità. La legislazione italiana sul lavoro delle donne*, Il Mulino, Bologna 1979, pag. 250.

BALLESTRERO, *Trasparità. Ovvero transessualismo e discriminazione*, in *Ragion pratica*, 1996, pag. 276.

<sup>742</sup> P. Chieco, *Lavoratore comparabile e modello sociale nella legislazione sulla flessibilità del contratto e dell'impresa*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2002, fasc. 4, pag. 767. L'autore continua sostenendo che "è il lavoratore stabilmente occupato a costituire il perno della disciplina del lavoratore a tempo determinato e parziale che *non è altro da sé* ma, al contrario, una *variante genetica del primo*". Considerazioni che, a maggior valore, valgono per il lavoro intermittente.

<sup>743</sup> Non è stata in grado di svolgere adeguatamente il ruolo di controllo che le viene riconosciuto in un ambito come questo e che deve essere destinato a garantire «non solo l'esatta trasposizione della clausola paritaria, ma anche la rispondenza alle prescrizioni comunitarie delle differenziazioni di trattamento eventualmente introdotte dal legislatore interno». In questo senso giustamente P. Chieco, *op. cit.*

BALLESTRERO, *Eguaglianza e nuove differenze nel diritto del lavoro. Una riflessione sui lavori flessibili*. Presentazione, in *Lavoro e diritto*, 2004, fasc. 3-4, pag. 501.

BARBERA, *Not the same? The judicial role in the new anti-discrimination law context*, in *Industrial Law Journal*, 2002, 1, p. 82.

BARBERA, *A che punto è l'integrazione delle politiche dell'occupazione nell'Unione Europea?*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2002, fasc. 2, pag.161.

BARBERA, *Eguaglianza e differenza nella nuova stagione del diritto antidiscriminatorio comunitario*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazione industriali*, 2003, n. 99-100, p. 399.

BAVARO, *Lavoro a chiamata e Corte di Giustizia. A proposito di fattispecie a effetti discriminatori*, di prossima pubblicazione su *Rivista Italiana di diritto del lavoro*.

BELL, *Shifting conceptions of sexual discriminations*, in *European Law Journal*, 1999, n. 5, pag. 63.

BONI, *Contratto di lavoro intermittente e subordinazione*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2005, fasc. 1, pag. 113.

BORELLI, *Il caso del «lavoro secondo il fabbisogno»: una questione troppo complessa per essere risolta con un rinvio pregiudiziale o una Corte di Giustizia poco audace?*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza sociale*, 2005, n. 2, pag. 319.

CALAFÀ, RIVARA, *La sentenza P.: una nuova frontiera dell'eguaglianza?*, in *Lavoro e diritto*, 1996, pag. 579.

CAMPBELL, LARDY, *Discrimination against transsexuals in employment*, in *European Law Review*, 1996, pag. 415.

CARUSO, *Riforma del part-time e diritto sociale europeo: verso una teoria dei limiti ordinamentali*, in *Diritti Lavori Mercati*, 2003, 2, pag. 301.

CARUSO, *Riforma del part-time e diritto sociale europeo: verso una teoria dei limiti ordinamentali*, in AA.VV., *Mercato del lavoro riforma e vincoli di sistema*, Ed. Scientifiche, 2004.

CHIECO, *Lavoratore comparabile e modello sociale nella legislazione sulla flessibilità del contratto e dell'impresa*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2002, fasc. 4, pag. 767.

CORAZZA, *Lavoro intermittente senza obbligo di risposta e principi comunitari in tema di discriminazioni indirette*, in *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, 2005, fasc. 2, pag. 185.

DE SIMONE, *Dai principi alle regole. Eguaglianza e divieti di discriminazione nella disciplina dei rapporti di lavoro*, Giappichelli, Torino, 2001.

DE SIMONE, *Eguaglianza e nuove differenze nei lavori flessibili fra diritto comunitario e diritto interno*, in *Lavoro e diritto*, 2004, n. 3-4, p. 527.

FREDMAN, *Equality: a new generation?*, in *Industrial Law Journal*, 2001, vol. 30, p. 145.

GOETSCHY, *The European Employment Strategy: Genesis and Development*, *European Journal of Industrial Relations*, 1999, fasc. 2, pag. 117.

ICHINO, *Il lavoro e il mercato*, Mondadori, Milano, 1996.

IZZI, *Discriminazione senza comparazione? Appunti sulle direttive comunitarie "di seconda generazione"*, in *Il Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 2003, n.99-100, pag. 423.

IZZI, *Eguaglianza e differenze nei rapporti di lavoro. Il diritto antidiscriminatorio tra genere e fattori di rischio emergenti*, Jovene, Napoli, 2005.

LO FARO, *Il part-time in Italia*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 2000, pag. 603.

LO FARO, *Part-time work in Italy*, in B. Caruso – M. Fuchs (a cura di) *Flexibility and Labour Law*, Nomos Giuffrè, 2004, pag. 61.

O'KEEFFE, in *Common Market Law Review*, 1992, pag. 1215.

PÉREZ DEL RIO, *La dimensión social del Mercado Unico Europeo*, in *CIVITAS Revista Espanola de Derecho del Trabajo*, 1991, n. 47, pag. 422.

PERULLI, *Interessi e tecniche di tutela nella disciplina del lavoro flessibile*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 2002, pag. 335.

PIZZUTI, *Contratto di lavoro intermittente e disciplina del part-time*, in *Giuda al lavoro*, 2004, pag. 10.

RICCI, *Tempo di lavoro e tempi sociali. Profili di regolazione giuridica nel diritto interno e dell'UE*, Giuffrè, Milano, 2005.

ROCELLA – TREU, *Diritto del lavoro della Comunità Europea*, CEDAM, Padova, 2002, pag. 177.

SKIDMORE, *Sex, gender and comparators in employment discrimination*, in *Industrial Law Journal*, 1997, vol. 26, p. 51.

SCHMIDT, *Part-time work in Germany*, in B. Caruso – M. Fuchs (a cura di) *Flexibility and Labour Law*, Nomos Giuffrè, 2004, pag. 77.

STONE, *From widgets to digits. Employment regulation for the changing workplace*, Cambridge, 2004, pag. 157.

SUPIOT (a cura di), *Il futuro del lavoro*, Carocci, 2003, pag. 96.

VARDARO, *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, in *Politica del diritto*, a. XVII, n. 1, marzo 1986.