



Un *Jobs Act* per il lavoro autonomo: verso una nuova disciplina della dipendenza economica?

WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 235/2015

Un *Jobs Act* per il lavoro autonomo: verso una nuova disciplina della dipendenza economica?^α

Adalberto Perulli
Università Ca' Foscari di Venezia

1. Il "superamento" delle collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro autonomo economicamente dipendente	3
2. La tesi della riconduzione della dipendenza economica nell'alveo della subordinazione: critica	6
3. Dipendenza economica, subordinazione e "doppia alienità": diversità strutturali e funzionali	12
4. Lavoro autonomo economicamente dipendente e falso lavoro autonomo.....	14
5. I caratteri socialtipici e normativi del lavoro autonomo economicamente dipendente	16
6. Lavoro autonomo economicamente dipendente e impresa	19
7. Una nuova disciplina per il lavoro autonomo economicamente dipendente	21
7.1. La fattispecie.....	22
7.2. Norme di tutela del rapporto di lavoro autonomo economicamente dipendente.....	25
7.3. Norme di tutela del lavoratore autonomo economicamente dipendente sul mercato. Tutela del reddito, garanzie per le fasi di non lavoro, formazione	27

^α Contributo in corso di pubblicazione in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2015.

7.4. Prestazioni previdenziali in caso di sospensione dell'attività	28
7.5. Diritti collettivi	29
8. Conclusioni	29

1. Il "superamento" delle collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro autonomo economicamente dipendente

La nuova riforma del mercato del lavoro delineata dalla legge delega 10 dicembre 2014, n. 183 (c.d. "Jobs Act") prospetta il "superamento" dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (cfr. art. 1, co. 2, lett. b) punto 3) e art. 1, co. 7, lett. g), nell'ambito di un più generale disegno sistematico volto a razionalizzare e semplificare le discipline delle tipologie contrattuali dei rapporti di lavoro - anche in vista, appunto, del "superamento" di talune di esse - nonché la previsione del contratto a tutele crescenti, intesa quale forma "comune" di contratto di lavoro. Tale prospettato superamento era già stato parzialmente preannunciato dal Ministro del lavoro Poletti nel suo intervento al Senato in sede di discussione del *Jobs Act*, laddove si avanzata l'idea dell'eliminazione delle "forme meno utili e più precarizzanti quali il contratto di collaborazione a progetto. Naturalmente questa azione, che va estesa a tutte le forme contrattuali, dovrà tenere conto delle diverse finalità di ogni forma contrattuale anche in relazione alle effettive opzioni alternative che la nuova disciplina renderà disponibili"¹. In seguito lo stesso Presidente del Consiglio Matteo Renzi, in un'intervista ad un quotidiano, aveva genericamente affermato di voler procedere alla soppressione dell'intero segmento del mercato del lavoro relativo al lavoro parasubordinato².

La previsione del "superamento" delle collaborazioni coordinate e continuative, anche nella modalità a progetto, offre dunque al legislatore un'occasione storica per ripensare alla regolazione delle forme di lavoro autonomo caratterizzate dalla particolare situazione di "dipendenza economica" del prestatore. Lungo il *continuum* tra subordinazione e autonomia il lavoro "economicamente dipendente" rappresenta il punto focale in cui si condensa l'attenzione riformatrice dell'Unione europea, come testimonia il *Libro Verde* della Commissione europea sulla "modernizzazione del diritto del lavoro" riguardante proprio il lavoro economicamente dipendente³. Correttamente il documento della Commissione distingue il falso lavoro autonomo, da reprimere e ricondurre nell'alveo della subordinazione, dal lavoro autonomo

¹ G. Poletti, *Intervento del Ministro del lavoro al Senato il giorno 8 ottobre 2014, in sede di discussione del D.d-L. S. 1428*, in <http://www.senato.it>, p. 1 ss.

² "Annulliamo cococo, cocopro e quella roba lì", intervista di M. Renzi a La Repubblica del 30 novembre 2014.

³ Libro verde della Commissione, del 22 novembre 2006, dal titolo "Modernizzare il diritto del lavoro per affrontare le sfide del XXI secolo" (COM(2006) 708).

“economicamente dipendente”, da promuovere in un quadro di nuove garanzie. Il medesimo approccio è stato proposto dal Comitato economico e sociale europeo (CESE) in due recenti pareri sul tema. Nel primo, relativo alle nuove tendenze del lavoro autonomo, il Comitato rileva come il fenomeno del lavoro economicamente dipendente debba essere chiaramente distinto dall'utilizzo, deliberatamente falso, della qualificazione di lavoro autonomo, mentre l'obiettivo dei legislatori nazionali è di contribuire a meglio tutelare queste categorie di lavoratori senza tuttavia assimilarle al lavoro subordinato⁴. In un successivo parere, dedicato espressamente all'abuso della qualificazione di lavoro autonomo, il Comitato ribadisce che il lavoro autonomo economicamente dipendente è un fenomeno fisiologico e “normale” del mercato del lavoro e dell'economia, nell'ambito del quale si dovrebbe studiare il modo per far beneficiare questi prestatori di un sistema comune di tutele, anche dal punto di vista della sicurezza sociale e pensionistica, salute e sicurezza, formazione professionale; il CESE suggerisce inoltre agli Stati membri di individuare i settori particolarmente problematici e di fissare, tramite il dialogo sociale, delle tariffe minime orarie⁵.

E' evidente come la tradizionale nozione italiana di “parasubordinazione” abbia risposto solo parzialmente alle esigenze regolative suggerite a livello europeo: scarse e inappropriate tutele di base, possibilità – nei fatti ampiamente realizzatasi – di un utilizzo improprio e strumentale dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche nella versione a progetto, per mascherare rapporti di lavoro subordinato. A tale scarsa razionalità regolativa si è accompagnato un crescendo normativo volto, dapprima, a contrastare le modalità di lavoro autonomo coordinato e continuativo mediante la loro forzata riconduzione alla nuova fattispecie di lavoro a progetto (riforma Biagi), in seguito ad irrigidire ulteriormente la fattispecie di lavoro a progetto con una serie di presunzioni che dissimulano una surrettizia strategia di modificazione per addizione della fattispecie di subordinazione (riforma Fornero).

L'effetto complessivo di questo accidentato percorso legislativo è quello di deprimere le potenzialità insite nello sviluppo di forme genuine di lavoro autonomo, benché “economicamente dipendente”⁶. In tal modo

⁴ Parere CESE 2011/C 18/08

⁵ Parere CESE 2013/C 161/03

⁶ Per una diversa valutazione dell'intera questione cfr. ora M. Pallini, *Il lavoro economicamente dipendente*, Cedam, Padova, 2013, che rappresenta una delle poche voci a favore della riforma del 2012: il vantaggio della riforma Fornero, rappresentato dall'Autore, sarebbe quello di aver ricomposto la fattispecie di subordinazione attraverso l'identificazione del lavoro eterorganizzato, che si aggiunge a quello eterodiretto.

il legislatore non solo non è riuscito nell'intento di regolare efficacemente i mutamenti intercorsi nel mondo del lavoro autonomo con l'avvento del post-fordismo, ma si è spinto sulla strada fallace della valorizzazione tipologica di un elemento (il "progetto") sprovvisto di ogni virtù identificativa della natura del rapporto, che veniva elevato a nuovo parametro per giudicare la genuinità delle forme di lavoro autonomo continuativo e coordinato.

Una recente, ma isolata, indagine dottrinale ha, invero, tentato di riconsiderare la materia fornendo una valutazione positiva della riforma, che avrebbe ammodernato la fattispecie di subordinazione prescindendo dal dato tipologico dell'eterodirezione, alla luce delle "trasformazioni intervenute dagli anni 40 ad oggi"⁷. Questa tesi non può certo essere accolta. La legge Fornero esprime un'errata postura culturale, che somma alla svalorizzazione del lavoro autonomo - cui corrisponde la coatta riconduzione a subordinazione di fattispecie non eterodirette - l'impiego di tecniche presuntive irrazionali, che alterano surrettiziamente il quadro sistematico del diritto del lavoro con una "modificazione di retroguardia", per nulla aderente con le proposte di modifica della fattispecie di subordinazione avanzate in sede dottrinale⁸. In sostanza la legge Fornero ha accentuato i guasti di una disciplina che si fonda sul presupposto ideologico per cui "i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, nascenti dai più svariati contratti giusta la definizione dell'art. 409, n. 3 c.p.c., siano fraudolenti e falsi e debbano quindi tutti scomparire dalla realtà sociale che invece fisiologicamente li richiede, e in misura crescente li richiederà"⁹. Questa legislazione, basata su una serie di assunti dogmaticamente e tecnicamente errati, è frutto di un equivoco culturale che il *Jobs Act* potrebbe definitivamente superare con una scelta di politica del diritto salutare per il sistema, considerata l'involuzione che la disciplina del lavoro a progetto ha subito negli ultimi anni, producendo effetti molto negativi in termini di diffusione delle tipologie contrattuali autonome riconducibili alla dipendenza economica¹⁰.

⁷ M. Pallini, *op. cit.*, p. 174.

⁸ Cfr. la condivisibile analisi di M. Magnani, *Autonomia, subordinazione, coordinazione nel gioco delle presunzioni*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT -174/2013.

⁹ M. Pedrazzoli, *Prefazione* a F. Martelloni, *Lavoro coordinato e subordinazione. L'interferenza delle collaborazioni a progetto*, Bononia University Press, 2012, p. 9.

¹⁰ I dati di una ricerca condotta nella Regione del Veneto su dati INPS e Veneto Lavoro dimostrano una contrazione percentuale del 27% nel primo trimestre 2013 rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente; cfr. A. Perulli, A. Morato, *Monitoraggio sulla riforma del mercato del lavoro dal I trimestre 2010 al terzo trimestre 2014*, Università Ca' Foscari, dicembre 2014, p. 54.

2. La tesi della riconduzione della dipendenza economica nell'alveo della subordinazione: critica

Tuttavia, la prospettiva del "superamento" delle collaborazioni coordinate e continuative, anche nella modalità a progetto, non può limitarsi all'abrogazione della previgente normativa, ma, come suggerito anche dagli organi e dalle istituzioni europee, deve farsi carico di fornire un quadro regolativo rinnovato, finalmente di stampo europeo, al fenomeno del lavoro autonomo "economicamente dipendente". È tempo di uscire dall'angusta prospettiva culturale - la sineddoche giuslavoristica - che identifica il "lavoro per altri" con la subordinazione; è tempo di adottare una visione regolativa che non si limiti al solo lavoro salariato ma abbracci tutte le forme di "lavoro personale", affidando alla figura soggettiva del prestatore autonomo, e alle sue esigenze in termini di *capacitas*, la giustificazione dell'intervento normativo eteronomo funzionale a ristabilire un corretto rapporto tra "persona" e "mercato"¹¹. Senza una riforma complessiva del lavoro autonomo economicamente dipendente, di matrice europea, si sommerebbero due fondamentali guasti: il primo relativo alla (dis)considerazione giuridica delle figure sociali di riferimento, che risulterebbero abbandonate alla pura e semplice regolazione commerciale, in controtendenza rispetto alle dinamiche del diritto dei contratti nella sua attuale versione costituzionalmente orientata¹²; il secondo attinente alle esigenze produttive di un sistema economico che esige prestazioni di lavoro autonomo fortemente integrate con l'impresa, specie nell'area degli *independent professionals* e dei *freelance*, in rapida crescita in tutta Europa¹³. Onde la riforma del *Jobs Act*, laddove si limitasse a bandire dal mercato del lavoro le diverse figure del lavoro autonomo economicamente dipendente contraddirebbe la stessa filosofia d'azione che ispira il legislatore delegato, interessato a rendere il sistema dei contratti di lavoro coerente "con le attuali esigenze

¹¹ Cfr. S. Deakin, *Capacitas: Contract Law, capabilities and the Legal Foundations of the Market*, in S. Deakin, A. Supiot (eds), *Capacitas. Contract Law and the Institutional Preconditions of a Market Economy*, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2009, p. 1 ss.

¹² Cfr. G. Vettori, *Contract without numbers and without adjectives. Beyond the consumer and the weak enterprise*, in *European Review of Contract Law*, 2013, vol. 9, n. 3, p. 21 ss.; A. Nicolussi, *Etica del contratto e contratti di durata per l'esistenza della persona*, in L. Nogler, U. Reifner, *Life Time Contracts*, Eleven, 2014, p. 123 ss.

¹³ Cfr. P. Leighton e D. Brown, *Future Working: the Rise of Europe's Independent Professionals (iPros)*, Efp, 2013; J. Rapelli, *European I.Pros: a study*, Professional Contractors Group (PCG), UK.

del contesto occupazionale e produttivo¹⁴. Del resto, anche i più scettici riconoscono che le collaborazioni coordinate e continuative non sempre nascondono una frode, e non possono essere semplicemente abolite quando si tratti di forme legittime di lavoro autonomo¹⁵, bensì ricollocate in una nuova prospettiva regolativa, finalmente sganciata dai numerosi preconcetti ideologici che hanno caratterizzato l'azione del legislatore in materia di lavoro autonomo dal 2003 sino ad oggi.

Sarebbe errato, invece, seguire diverse prospettazioni, pur autorevolmente avanzate, nel senso di una riconduzione della "dipendenza economica" nell'alveo della subordinazione. Anzitutto deve essere scongiurata l'idea di una meccanica trasposizione del lavoro autonomo economicamente dipendente nell'alveo della subordinazione. Si è scritto, a tal proposito, che la sorte del lavoro a progetto potrebbe consistere nell'assorbimento nella fattispecie del contratto a protezioni crescenti, secondo una linea di penalizzazione dell'istituto già emersa nella legge Fornero (n. 92/2012)¹⁶. Questa prospettiva non tiene conto delle strutturali divergenze che caratterizzano il lavoro autonomo economicamente dipendente rispetto alla fattispecie di subordinazione, finendo per riprodurre la semplicistica (e preconcetta) visione che impone di leggere l'universo delle prestazioni parasubordinate inforcando le lenti, parziali e distorsive, della frode e della dissimulazione. Ancor peggio è immaginare di modificare la disposizione di cui all'art. 69 bis del d. lgs. n. 276/2003 (introdotto dalla legge Fornero) con una presunzione di lavoro subordinato¹⁷. In tal caso sarebbe ricondotto nel sistema dell'art. 2094 c.c. non solo il lavoro a progetto instaurato senza l'individuazione di uno specifico progetto, quanto l'intero segmento del lavoro autonomo "a partita IVA" non rientrante nei requisiti posti dall'art. 69 bis (collaborazione inferiore agli 8 mesi nell'anno solare; compenso inferiore all'80% del reddito complessivo del titolare di partita Iva; definizione della c.d. committenza prevalente per la valutazione del compenso

¹⁴ V. Speciale, *Le politiche del lavoro del Governo Renzi: il Jobs Act e la riforma dei contratti e di altre discipline del rapporto di lavoro*, Relazione al Convegno Le politiche del lavoro del Governo Renzi, Seminari di Bertino, 23-24 ottobre 2014, p. 25 (del dattiloscritto).

¹⁵ Così L. Mariucci, *I molteplici inganni del contratto a tutele crescenti*, in www.epossibile.org, 4 dicembre 2014.

¹⁶ F. Santoni, *La revisione della disciplina dei rapporti di lavoro*, in F. Carinci, a cura di, *Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro*, 2014.

¹⁷ V. Speciale, *Le politiche del lavoro del Governo Renzi: il Jobs Act e la riforma dei contratti e di altre discipline del rapporto di lavoro*, Relazione al Convegno Le politiche del lavoro del Governo Renzi, Seminari di Bertino, 23-24 ottobre 2014, p. 24 (del dattiloscritto).

complessivamente percepito dal lavoratore; postazione fissa e strumenti di lavoro del committente). In questa prospettiva l'insensato effetto di attrazione del lavoro autonomo nell'ambito disciplinare della subordinazione si realizzerebbe in assenza di ogni vincolo di eteronomia (*rectius* di esercizio del potere direttivo da parte del committente), sul presupposto, del tutto errato, che la "dipendenza economica" sia sinonimo di subordinazione; una "subordinazione di ritorno, peggiorata dall'elusione degli obblighi datoriali"¹⁸. Anche questa prospettazione tradisce, in modo ancor più marchiano, l'errore invalso nella cultura giuridica dominante che tratta i lavoratori autonomi di seconda generazione come "lavoratori incompleti (atipici) e falsi autonomi, ibridi da confinare nell'universo dell'anomalia, finti come salariati e finti come freelance". E' tempo, invece, di imboccare una diversa prospettiva, attenta alle narrazioni inascoltate dei consulenti del terziario e prendere sul serio il lavoro autonomo economicamente dipendente, per quello che è e per quello che può rappresentare per il nostro sistema socio-economico, abbandonando i paradigmi consolidati che hanno sempre raffigurato "i lavoratori autonomi come dipendenti mancati, buttati fuori dall'impresa oppure sfruttato a loro insaputa"¹⁹.

Il medesimo costume mentale sembra caratterizzare una diversa e più definitiva proposta, che colloca direttamente il lavoro autonomo economicamente dipendente nell'alveo della fattispecie di subordinazione (art. 2094 c.c.) all'uopo rivista ed allargata per far spazio alle prestazioni parasubordinate. Si tratta di un'ipotesi che affonda idealmente le sue radici nel dibattito, risalente agli anni 80' e '90 del secolo scorso, sulla tendenza espansiva del diritto del lavoro e sulla necessità di ripensare la nozione di subordinazione per adeguarla al mutato contesto economico, produttivo ed organizzativo del post-fordismo. In quel periodo, una corrente avanzata della dottrina giuslavoristica si era cimentata, con soluzioni regolative anche sensibilmente diverse, al tema ambizioso di una revisione organica della fattispecie del diritto del lavoro nella direzione - scolpita da Giorgio Ghezzi in un indimenticabile scritto del 1996 - di una "possibile riunificazione (magari parziale, e certamente *in progress*) degli strumenti giuridici destinati a regolare l'insieme delle prestazioni di lavoro latamente intese e quindi le condizioni professionali,

¹⁸ P. Passaniti, *Le radici del particolarismo giuslavoristico novecentesco. La parabola storica dell'uomo subordinato*, in *Giornale dir. Lav. rel. ind.*, 2014, 1, p. 67.

¹⁹ S. Bologna, D. Banfi, *Vita da freelance. I lavoratori della conoscenza e il loro futuro*, Feltrinelli, Milano, 2011, rispettivamente pp. 138 e 128.

e per vari aspetti personali, di chi le compie²⁰. Negli anni successivi, tuttavia, il dibattito sulla rifondazione della fattispecie ha imboccato altre strade, che riflettono il punto di flessione subita dalla tendenza espansiva e dalla relativa aspirazione ad abbracciare la totalità delle situazioni di dipendenza, sia essa giuridica ed economica, sotto un unico ombrello protettivo; e si è giunti, con la legge Biagi, a progettare, invece del superamento della nozione di subordinazione a vantaggio di una più ampia e comprensiva tipologia di lavoro personale, basata su un'articolazione interna e su una batteria di tutele comuni, una diversa qualificazione del lavoro autonomo coordinato e continuativo, che veniva imperativamente ricondotto a "progetto". Ora, la prospettiva *d'antant* sembra riemergere nel progetto di codice unificato del lavoro di Pietro Ichino, ma in un contesto normativo e sociale molto diverso da quello degli anni in cui Alleva e D'Antona formulavano, in quell'aureo libretto, le loro differenziate proposte. Un contesto, quello attuale, in cui la prospettiva della riunificazione risulta ampiamente falsata sia dalla progressiva erosione delle tutele che ha interessato il diritto del lavoro nel suo complesso, rendendo i relativi rapporti sempre più precari; sia dalla acquisita consapevolezza che il lavoro autonomo economicamente dipendente si colloca nell'ambito di quelle relazioni a "soggezione imperfetta"²¹ le quali, caratterizzando il rapporto tra il prestatore e il suo partner privilegiato, richiedono un trattamento giuridico differenziato rispetto al lavoro subordinato: uno statuto normativo *ad hoc* che inizia dalla qualificazione della fattispecie e finisce nell'apprestamento di alcune tutele di base tanto sul fronte individuale quanto su quello collettivo.

Orbene, la proposta ricostitutiva di subordinazione e dipendenza formulata da Ichino è stata giudicata non coerente con l'impianto complessivo del *Jobs Act*, che guardando al sistema dei contratti di lavoro si prefigge l'adozione di un testo semplificato delle discipline delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro "allo scopo di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, nonché di riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo e di rendere più efficiente l'attività ispettiva". In tal prospettiva, si opina, la revisione dovrebbe riguardare tutti contratti che sono strettamente connessi con l'accesso all'occupazione o alla flessibilità nel mercato del lavoro e non anche l'art. 2094 c.c., "la cui struttura generale non è direttamente connessa alle finalità individuate

²⁰ G. Ghezzi, Introduzione generale alle otto proposte di legge, in G. Ghezzi (a cura di), *La disciplina del mercato del lavoro. Proposte per un Testo Unico*, Ediesse, Roma, 1966, p. 67.

²¹ Il termine risale a G. J. Virassamy, *Les contrats de dépendance*, Paris, LGDJ, 1986, p. 151 ss.

dalla delega²². La tesi in esame non pare convincente. Infatti, la lettera a) dell'art. 7 dispone di "individuare e analizzare tutte le forme contrattuali esistenti, ai fini di poterne valutare l'effettiva coerenza con il tessuto occupazionale e con il contesto produttivo nazionale ed internazionale, in funzione di interventi di semplificazione, modifica o superamento delle medesime tipologie contrattuali". Riferendosi espressamente a tutte le tipologie contrattuali esistenti, il legislatore non può aver escluso l'art. 2094 c.c., che rappresenta la tipologia contrattuale di riferimento dell'intero diritto del lavoro e - come tale - non si pone certo al di fuori della dimensione dell'"ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione". Inoltre la lettera b) dell'art. 7 si riferisce espressamente al contratto a tempo indeterminato come forma comune di contratto di lavoro, mentre la successiva lettera c) riguarda la previsione del contratto di lavoro "a tutele crescenti" in relazione all'anzianità di servizio, che, lungi dall'acquisire le fattezze normative del "contratto unico" (nelle sue molteplici declinazioni)²³, costituisce null'altro, sotto il profilo tipologico, che la nuova tipologia base del diritto del lavoro. In sostanza, quindi, il legislatore delegato ben potrebbe, in ipotesi, modificare l'attuale art. 2094 c.c. al fine di ricomprendervi anche le situazioni di dipendenza economica, senza per ciò incorrere in alcun eccesso di delega.

In realtà il problema posto dalla prospettazione in esame è un altro, di matrice concettuale, e riporta l'analisi alla struttura normativa della subordinazione e dell'autonomia, intese come fattispecie opposite benchè collegate da un ideale *continuum* e, sempre più spesso, percorse da tendenze osmotiche che ne contaminano i presupposti socialtipici, le dimensioni assiologiche e le caratteristiche giuridico-morfologiche. L'ipotetica riforma dell'art. 2094 c.c., sostenuta in particolare da Pietro Ichino²⁴, finirebbe per dilatare a dismisura una neo-fattispecie di "subordinazione e dipendenza" (intesa, evidentemente, non come endiadi), accreditando una concezione di dipendenza economica concettualmente diversa da quella acquisita nel dibattito europeo. Nel codice semplificato del lavoro 3.0 (ultima versione del 19 marzo 2014) viene infatti formulata la seguente disposizione: "Articolo 2094 *Subordinazione e dipendenza*. 1. *È prestatore di lavoro subordinato colui che si sia obbligato, dietro retribuzione, a svolgere per una azienda in modo continuativo una prestazione di lavoro personale soggetta al potere*

²² Così V. Speciale, *Le politiche del lavoro del Governo Renzi: il Jobs Act e la riforma dei contratti e di altre discipline del rapporto di lavoro*, cit., p. 22.

²³ Cfr. G. Casale, A. Perulli, *Towards the Single Employment Contract*, Hart Publishing, Oxford, 2014

²⁴ Cfr. il *Codice semplificato del lavoro*, consultabile in <http://www.pietroichino.it>

direttivo del creditore;
2. È prestatore di lavoro dipendente da un'azienda il lavoratore subordinato, nonché il lavoratore autonomo continuativo, l'associato lavoratore in partecipazione, o il socio lavoratore di società commerciale, che traggano più di tre quarti del proprio reddito di lavoro complessivo dal rapporto con l'azienda medesima, salvo che ricorra alternativamente uno dei seguenti requisiti:

a) la retribuzione annua lorda annua percepita nell'ambito del rapporto dal collaboratore autonomo, dal socio o dall'associato in partecipazione superi i 18.000 euro; tale limite si dimezza per i primi due anni di esercizio dell'attività professionale;

b) il collaboratore autonomo, l'associato in partecipazione o il socio lavoratore sia iscritto a un albo o un ordine professionale incompatibile con la posizione di dipendenza dall'azienda". In questa proposta l'attuale fattispecie di subordinazione si sdoppia, acquisendo una duplice dimensione: la prima, grosso modo identica a quella tradizionale, identificata in base all'eterodirezione (assoggettamento al potere direttivo dell'imprenditore), la seconda comprensiva del lavoro autonomo continuativo, qualificata in base alla dipendenza (economica) del prestatore. In realtà, questa super-fattispecie di cui all'art. 2094 c.c. confonde la "dipendenza personale" (quale criterio che, in astratto, può concorrere ad identificare il lavoro subordinato) con la "dipendenza economica", che non è un criterio impiegabile per qualificare forme di lavoro subordinato o *lato sensu* dipendente, ma costituisce criterio tipico di identificazione di talune forme di lavoro autonomo genuino caratterizzate da indici di dipendenza economica/finanziaria del prestatore rispetto al committente²⁵, in sintonia con le scelte dei legislatori spagnolo²⁶, tedesco²⁷, e britannico²⁸, nonché con gli

²⁵ La tesi della subordinazione come dipendenza economica risale come è noto a P. Cuhe, *Du rapport de dépendance, élément constitutif du contrat de travail*, in Rev. Crit., 1913, p. 423, ma è stata subito rifiutata dalla dottrina francese.

²⁶ Il legislatore spagnolo, con lo Statuto del lavoro autonomo, si è mosso in questa direzione, ricomprendendo in un unico testo legislativo tutte le forme del lavoro indipendente e dedicando un capitolo della legge al TRADE, lavoratore autonomo economicamente dipendente, cui attribuisce una serie di prerogative sinora non accordate a questa categoria di lavoratori.

²⁷ Come è noto la figura del prestatore come *arbeitnehmerähnliche Person* si differenzia da quella del lavoratore subordinato nella misura in cui, a differenza di quest'ultimo, è dipendente da un punto di vista economico e non personale, onde non è assoggettato alle direttive del datore: cfr. W. Grunsky, *Arbeitsgerichtsgesetz Kommentar*, Munich, Verlag F. Vahlen, 1980; R. Wank *Arbeitnehmer und Selbständige*, C.H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung, 1988.

orientamenti della Commissione europea²⁹. Tant'è che, assai ambiguamente, la proposta di Ichino qualifica come lavoratore autonomo continuativo il soggetto "dipendente", creando una insanabile contraddizione tra fattispecie generale (intitolata *subordinazione e dipendenza*) ed il suo contenuto (comprendente sia il lavoro *subordinato* standard sia il lavoro *autonomo/dipendente*).

3. Dipendenza economica, subordinazione e "doppia alienità": diversità strutturali e funzionali

La dipendenza economica, in quanto predicato dell'autonomia, non coincide, né equivale, alla dipendenza "personale" quale attributo della subordinazione; la prima non deve essere confusa, in particolare, con la nozione di dipendenza espressiva di uno status di subordinazione "allargata" secondo la nota sentenza della Corte costituzionale n. 30/1966, basata sulla nozione di "doppia alienità". Come è noto i criteri della doppia alienità esprimono un concetto di subordinazione "più pregnante e insieme qualitativamente diverso" rispetto a quello riferito all'eterodirezione, che coincide con una doppia alienità del prestatore: la prestazione è destinata a svolgersi in un contesto organizzativo altrui e in vista di un risultato di cui il titolare dell'organizzazione è legittimato ad appropriarsi direttamente. Quando è integrata da queste due condizioni la subordinazione "non è semplicemente un modo di essere della prestazione dedotta in contratto", ma denota l'incorporazione della prestazione in una organizzazione sulla quale il lavoratore non ha alcun potere di controllo essendo costituita per uno scopo in ordine al quale egli non ha alcun interesse giuridicamente tutelato. La dipendenza-subordinazione, intesa come doppia alienità, attiene interamente alla dimensione organizzativa in cui la prestazione si colloca, secondo criteri ricostruttivi che non si ritrovano affatto nella nozione di dipendenza economica, che guarda ad altri parametri, del tutto estrinseci a quelli organizzativi, relativi alla dimensione del prestatore sul mercato, alla sua dipendenza in termini economici dal committente, alla sua conseguente debolezza contrattuale (che infatti può sfociare in abuso della dipendenza economica).

Nella legislazione spagnola il lavoratore autonomo economicamente dipendente non è colui che soffre di una "doppia alienità", riferita sia

²⁸ Cfr. N. Countouris, *The Employment Relationship: a Comparative Analysis of National Judicial Approaches*, in G. Casale (ed) *The Employment Relationship*, Hart Publishing-ILO, Oxford-Geneva, 2011, p. 43 ss.

²⁹ Cfr. A. Perulli, *Economically dependent / quasi-subordinate (parasubordinate) employment: legal, social and economic aspects*, Brussels, EC, 2003.

all'organizzazione dei mezzi di produzione sia al risultato del lavoro, in quanto, trattandosi di lavoratore autonomo, è un soggetto dotato di una struttura organizzativa propria, che sviluppa l'attività secondo criteri organizzativi non eterodiretti (pur senza pregiudizio delle possibili indicazioni tecniche che potrebbero venire dal cliente) e che detiene i mezzi di produzione, con disponibilità di infrastrutture produttive e di materiali di necessari all'esercizio dell'attività, indipendenti da quelli del committente³⁰; onde lo stesso risultato della prestazione, in tal caso, non può dirsi appartenere originariamente al committente, secondo lo schema delle *operae* dedotte in subordinazione, ma appare – secondo lo schema dell'*opus perfectum* – il prodotto dell'attività economica/professionale del lavoratore indipendente. La normativa spagnola esemplifica quindi, limpidamente, la diversa accezione della "dipendenza" nelle due fattispecie considerate: mentre la dipendenza-subordinazione può essere giuridicamente raffigurata mediante lo schema concettuale della doppia alienità, quest'ultima non ricorre nella dipendenza economica quale attributo dell'autonomia, nella misura in cui il prestatore, realmente autonomo, non presenta le stigmate della subordinazione e mantiene integri gli elementi costitutivi tipici della *locatio operis*.

Un'ulteriore considerazione, parzialmente collegata con la prima, riguarda le "condizioni d'uso" della nozione di dipendenza economica: quest'ultima, almeno nei paesi europei che hanno impiegato questo concetto, non costituisce un criterio per identificare il contratto di lavoro subordinato, il quale resta identificato mediante altri criteri tecnico-giuridici (assoggettamento ad etero-direzione). Anche il lavoratore subordinato è "economicamente dipendente" dal datore di lavoro, ma la sua dipendenza economica è un effetto materiale ed extragiuridico della fattispecie di subordinazione, mentre nel caso dei sistemi che regolano il lavoro autonomo economicamente dipendente la dipendenza economica diventa elemento costitutivo della fattispecie.

Infine, il lavoro autonomo economicamente dipendente non costituisce un *tertium genus* tra subordinazione e autonomia. E' tempo di uscire da questa prospettiva distorsiva che ha caratterizzato buona parte della riflessione dottrinale sulle possibili riconfigurazioni del campo materiale di applicazione del diritto del lavoro. Attraverso la nozione del lavoro autonomo economicamente dipendente non si intende quindi rappresentare – come pure spesso si usa dire – una "zona grigia" indistinta che si colloca tipologicamente tra subordinazione e autonomia, ma definire un'area di continenza transtipica ma collocata al di fuori dei

³⁰ Cfr. da ultimo J. Cruz Villalon, *Il lavoro autonomo economicamente dipendente in Spagna*, in *Diritto lavoro mercati*, 2013, p. 287 ss.

confini della subordinazione. Questa opzione concettuale è chiarissima nello Statuto spagnolo, che affronta sistematicamente la materia del lavoro autonomo dedicando una parte della normativa al *TRADE*. E' quindi opportuno che il *Jobs Act* superi le ambiguità presenti nell'esperienza tedesca sulla nozione di *Arbaitenemeranlikeperson* ("persona simile al lavoratore subordinato"), e in quella italiana del lavoro parasubordinato, benchè la giurisprudenza abbia sempre affermato che tale nozione rileva nell'ambito del lavoro autonomo ed ha valenza processuale e non sostanziale.

Da quanto sin qui esposto si comprende chiaramente l'errore di prospettiva che si corre nel ricondurre il lavoro autonomo dipendente economicamente nell'alveo della subordinazione. La subordinazione, concetto sempre più articolato e discreto quanto a standard di tutela, è anche sempre meno scientifico e capace di offrire una solida base di riferimento alla complessità delle forme in cui viene dedotta un'attività lavorativa, che non a caso induce la migliore dottrina a proporre, invece di neo-concettualizzazioni olistiche, un nuovo paradigma analitico basato sulla nozione di "relazioni personali di lavoro", in cui, cioè, è implicata la persona a prescindere dalla qualificazione in termini di subordinazione o di autonomia. Al punto che la prospettiva olistica, che vorrebbe estendere l'ambito di applicazione delle tutele giuslavoristiche al lavoro autonomo economicamente dipendente, viene oggi percepita non come tendenza espansiva del diritto del lavoro, ma in termini di "delegittimazione del diritto del lavoro"³¹.

4. Lavoro autonomo economicamente dipendente e falso lavoro autonomo

Tutte le proposte sin qui analizzate, in quanto volte ad assimilare il lavoro autonomo economicamente dipendente alla subordinazione, devono essere criticate in radice, nei loro presupposti culturali prima che tecnico-giuridici, giacchè non rispondono alla "trasformazione antropologica" del lavoro autonomo di nuova generazione, né riconoscono il suo anelito "libertario", e traducono il patrimonio della società fordista in abiti normativi che rispecchiano la retorica sulle false partite Iva, da riportarsi "nel loro alveo naturale, quello delle relazioni di lavoro dipendente"; non rispettando, di tal guisa, "la natura del lavoro autonomo e le nuove forme di coalizione che si vanno formando in questi anni per rappresentare le reali istanze delle partite Iva"³². La questione deve

³¹ Cfr. nella dottrina europea M. Weiss, *Re-Inventing Labour Law?*, in G. Davidov & B. Langille, *The Idea of Labour Law*, Oxford, 2011, p. 48.

³² Cfr. S. Bologna, D. Banfi, op. cit., p. 128 s.

quindi essere posta altrimenti, e riguarda essenzialmente il rapporto tra il lavoro autonomo economicamente dipendente ed il falso lavoro autonomo. Quando parliamo di lavoro autonomo economicamente dipendente non parliamo di falso lavoro autonomo. La constatazione sembra banale e scontata, ma non lo è affatto. E' essenziale tenere nettamente distinta questa figura dal falso lavoro autonomo giacchè nel nostro caso non ci troviamo di fronte ad un uso fraudolento della contrattazione, quanto ad una realtà socialtipica irriducibile alla modalità classica del lavoro autonomo espressa da un soggetto titolare di un'attività esercitata in piena autonomia economica, *id est "working for many person and therefore employed by or dependent on no one person"*³³. Molto spesso la questione del falso lavoro autonomo (o dell'utilizzo di forme di lavoro autonomo per mascherare rapporti di lavoro subordinato, al fine di risparmiare sui costi economici e contributivi) ha pesantemente influenzato le scelte del legislatore, sovrapponendo il tema della dipendenza economica nel lavoro autonomo ed il problema del falso lavoro autonomo. Questo è accaduto in sistemi che hanno conosciuto una forte espansione del lavoro indipendente, come la Germania post-unificazione, dove molto si è discusso sulla "autonomia apparente" e sulle modalità per incrementare la "vera autonomia"; ma anche in Italia il legislatore si è preoccupato di reprimere le forme fraudolente di lavoro autonomo piuttosto che di fornire un quadro regolativo e promozionale delle prestazioni personali di lavoro indipendenti, sul presupposto che i relativi contratti costituissero in gran parte lavoro subordinato mascherato. In realtà le deviazioni fraudolente, che pur vi sono, devono essere contrastate e corrette in altro modo, con l'applicazione di un apparato efficiente di ispezioni sul lavoro e la riqualificazione giudiziale dei rapporti. Riportare la dipendenza economica (quale predicato dell'autonomia) dentro la subordinazione è quindi errato concettualmente. Che poi, di fatto, le modificazioni apportate dal *Jobs Act* alla tassonomia legale delle prestazioni personali di lavoro possano condurre le dinamiche del mercato del lavoro verso una sorta di parziale reflusso di alcune forme di lavoro autonomo economicamente dipendente (come il lavoro a progetto) nell'ambito della nuova forma standard di lavoro subordinato (il contratto di lavoro a tutele crescenti) sarà questione, appunto, di fatto, da monitorare ed analizzare per comprendere anche la dimensione socio-economica del fenomeno. Sul piano strettamente giuridico, invece, è opportuno tener ferma la barra

³³ M. Freedland and N. Kountouris, *The Legal Characterization of Personal Work Relation and the Idea of Labour Law*, p. 201, e Id. *The Legal Construction of Personal Work Relations*, Oxford University Press, 2011.

della qualificazione del lavoro autonomo economicamente dipendente nell'ampio sistema della *locatio operis*, evitando errate sovrapposizioni.

5. I caratteri socialtipici e normativi del lavoro autonomo economicamente dipendente

La nozione di "dipendenza economica" dovrebbe rappresentare, quindi, il fulcro della nuova regolazione dei rapporti di lavoro autonomo caratterizzati da una situazione di totale o prevalente monocommittenza, cui spesso si accompagna una marcata debolezza contrattuale del prestatore, tale da creare i presupposti di ciò che la dottrina tedesca chiama *Existenzgrundlage*³⁴. La dipendenza economica segnala infatti l'esistenza di una relazione contrattuale caratterizzata dalla dipendenza del lavoratore da un cliente/committente privilegiato o unico, dal quale ritrae la maggior parte del proprio reddito: così è previsto dalla legislazione spagnola, che richiede la percezione di almeno il 75% dei propri redditi da lavoro da parte dell'impresa committente per la quale il prestatore lavora in misura prevalente; e così dispone quella tedesca, che tuttavia nella sezione quarta del paragrafo 7 del *Sozialgesetzbuch* (SGB) appresta una serie di indicatori presuntivi di dipendenza economica. Quando la continuità del rapporto si coniuga ad una esclusiva o assolutamente prevalente destinazione dell'attività a vantaggio di un solo committente, con esclusione della natura imprenditoriale dell'attività esercitata, viene a determinarsi quella tipica "distorsione monopsonistica" che si configura allorché da un rapporto contrattuale una delle parti trae continuativamente l'intero reddito o la parte prevalente di esso, con conseguente riduzione della concreta possibilità di reperire sul mercato adeguate alternative ed esclusione di una connotazione in senso tipicamente autonomo/imprenditoriale della relativa attività. Una condizione di esposizione del contraente "dipendente" all'altrui *leverage* monopolistico che non garantisce al prestatore di agire sul mercato con i tratti di libertà (per esempio nella scelta dei clienti) che dovrebbe caratterizzare l'agire "senza vincolo di subordinazione" (art. 2222 c.c.). Donde la presenza di un "bisogno di protezione sociale" analogo a quello del lavoratore subordinato, non a caso definito espressamente dal legislatore tedesco - con riferimento alla dipendenza economica del lavoratore parasubordinato - come *soziale Schutzbedürftigkeit*.

Il lavoro autonomo economicamente dipendente rappresenta un "ponte" tra i mercati interni ed i mercati esterni del lavoro - o, se si

³⁴ R. Wank, *op. cit.*

vuole, tra strategie di internalizzazione e di *outsourcing* – ascrivibile a quelle che in letteratura economica sono chiamate “relazioni collaborative di tipo integrativo”: configurabili come una delle forme intermedie tra il “mercato” e la “gerarchia” poiché il prestatore – anche se formalmente indipendente e soggetto di una relazione di mercato – viene funzionalmente “inserito” all’interno della struttura organizzativa (e nel progetto produttivo) altrui, quasi si trattasse di una relazione cooperativa interna all’impresa. Invece di contrastare questo fenomeno il legislatore dovrebbe fornire un quadro semplificato ma efficace di regole, sulla falsariga di quanto avvenuto in altri sistemi europei che hanno giuridificato la nozione di dipendenza economica. Questi rapporti caratterizzati da committenza ristretta, o vera e propria monocommittenza, rappresentano la dimensione peculiare del lavoro autonomo economicamente dipendente nel sistema tedesco: i lavoratori “simil-dipendenti”, oltre ad essere caratterizzati dall’assunzione volontaria del rischio d’impresa, non sono *persönlich abhängig*, né *weisungsgebunden*, cioè non si identificano per la dipendenza personale né per l’assoggettamento alle direttive del datore di lavoro (ed al suo potere disciplinare), bensì per il carattere della “dipendenza economica”, il cui criterio legale di accertamento si incentra sul lavoro “*svolto prevalentemente per una persona*” (par.12a *TVG*). La dipendenza economica, così intesa, può essere individuata sia attraverso un *criterio temporale* (dove la questione: per quante ore, giorni, settimane, mesi il lavoratore deve prestare la propria attività per una sola persona affinché detta attività sia qualificabile come economicamente dipendente?), sia in termini di *remunerazione* (dove la questione: quanto deve essere consistente la parte di compenso che il lavoratore riceve dall’unico committente per poter essere considerato *arbeitnehmerähnlich*?). Nel diritto tedesco il legislatore ha privilegiato il criterio della remunerazione: in sostanza, è lavoratore economicamente dipendente chi ricava, in media, almeno la metà del proprio reddito complessivo da un unico committente; a tal fine non viene presa in considerazione l’entità del patrimonio privato. Il terzo comma del disposto, riferito ad un gruppo particolare di lavoratori, segue anch’esso lo stesso criterio, richiedendo che artisti, scrittori e giornalisti dipendano per 1/3 del loro guadagno totale da un solo soggetto. La *ratio* che informa la scelta legislativa appare evidente: il bisogno di *protezione sociale* e, di conseguenza, la spinta estensiva di alcune tutele tipiche del lavoro subordinato, è condizionato al fatto che il lavoratore tragga dal proprio lavoro la fonte fondamentale del suo mantenimento, ossia che il lavoro prestato prevalentemente per l’unico committente costituisca la sua “base dell’esistenza” (“*Existenzgrundlage*”).

Criteri analoghi sono in uso nel sistema francese, ove assume rilievo preminente al fine di misurare il grado di dipendenza economica la quantità di reddito percepito in base al contratto. In mancanza di soglie fissate *ex lege*, la cifra di affari realizzata viene rimessa all'apprezzamento del giudice: "*dés lors que l'essentiel de ses revenus professionnels proviendra du meme cocontractant, il y aura lieu de considerer qu'il se trouve en situation de dépendance économique*"³⁵. Una situazione, questa, implicitamente assunta dal legislatore come ricorrente qualora sussistano le condizioni di esclusività o quasi esclusività di cui all'art. L 781-1-2 del *code du travail*, che valorizza il rapporto del prestatore-gerente con "*une seule entreprise industrielle ou commerciale*" che impone condizioni e prezzo di vendita.

Ma è la Spagna ad aver dimostrato, più di ogni altro paese europeo, una particolare sensibilità per questo tema; un'attenzione che è sfociata in un importante intervento legislativo, lo "Statuto del lavoro autonomo" (l. 11 luglio 2007, n. 20), che prospetta in modo sistematico e coerente una regolazione delle forme del lavoro non subordinato e risponde in particolare ai problemi sociali sollevati dalla crescita del nuovo lavoro autonomo di nuova generazione. Lo Statuto spagnolo presenta dei pregi indubbi, ma anche qualche vistoso problema, che il legislatore ha dovuto affrontare con una successiva riforma compiuta sul finire del 2011 (L. 10 ottobre 2011, n. 36). Il pregio principale della legge spagnola concerne la postura culturale, che guarda al lavoro autonomo in modo ampio e sistematico, offrendo al *TRADE* alcune tutele specifiche, senza confonderlo con il lavoratore subordinato. Il difetto principale riguarda lo status del *TRADE*, fondato su una manifestazione di volontà che deve risultare dal contratto e dalla successiva registrazione presso l'amministrazione (art. 12 della l. n. 20/2007). In realtà la qualifica di lavoratore autonomo economicamente dipendente, una volta definita nei suoi tratti caratterizzanti dalla legge, dovrebbe essere "oggettiva" e prescindere da opzioni soggettivistiche, consentendo al giudice di riqualificare come *TRADE* anche il soggetto che non ha dichiarato di esserlo. Su questo punto si è acceso un dibattito che interessa al contempo la dottrina e la giurisprudenza spagnola, sfociato nelle pronunce del *Tribunal Supremo* secondo il quale la formalità della stipula per iscritto e successiva registrazione è un requisito *ad probationem* e non *ad substantiam*, mentre è essenziale che il prestatore comunichi al committente la sua condizione di dipendenza economica al fine della validità del contratto in esame. Contestualmente la legge di riforma n. 36/2011 ha risolto i principali nodi interpretativi facendo prevalere una

³⁵ G. J. Virassamy, *op. cit.*

visione sostanzialistica in virtù della quale in nessun caso l'assenza di forma scritta può inficiare la validità del contratto, senza pregiudizio per l'eventuale qualificazione alla stregua di *TRADE*. A tali profili problematici si aggiungono le rigidità poste dai requisiti di legge per la stipula di un contratto di lavoro autonomo economicamente dipendente, che secondo la migliore analisi dottrinale sono alla base della modesta diffusione dello schema normativo del *TRADE*, a vantaggio di altri schemi contrattuali retti da norme civilistiche, commercialistiche o amministrativistiche, che di fatto si sostituiscono alle previsioni dello Statuto³⁶. La disciplina spagnola dovrebbe essere rivisitata, infine, anche sotto il profilo dei contenuti, perché somministra tutele molto simili a quelle tipiche del lavoro subordinato: una prospettiva solo in parte corretta, giacché tende di fatto a riprodurre una logica di estensione selettiva di tutele che ricorda molto da vicino la tradizionale tendenza espansiva del diritto del lavoro.

6. Lavoro autonomo economicamente dipendente e impresa

Sotto il profilo strettamente giuridico, il tema del lavoro economicamente dipendente incrocia fatalmente un'altra questione di fondo, che riguarda l'intersezione disciplinare tra diritto del lavoro, diritto civile e diritto commerciale. La questione può essere sintetizzata (e semplificata) nella seguente domanda: quando parliamo di lavoro autonomo economicamente dipendente ci riferiamo al lavoro individuale di una persona fisica o dobbiamo comprendere anche l'attività d'impresa, in particolare la micro-impresa individuale? In effetti, la dipendenza economica è un concetto ampio, che riguarda anche il rapporto tra imprese nell'ambito di una regolazione di matrice civilistica e giuscommercialistica: basti pensare all'abuso di "dipendenza economica" nel diritto della concorrenza, collocato nel sistema giuridico italiano nell'ambito della disciplina dei rapporti di subfornitura industriale (art. 9 l. n. 192/1998). Se analizziamo l'esperienza dei sistemi giuridici europei ci accorgiamo che già sul piano definitorio sorgono, su questa specifica questione, problemi di coerenza normativa. Infatti conosciamo sistemi che trattano forme di dipendenza economica a prescindere dalla natura imprenditoriale o meno dell'attività esercitata: per esempio la Francia applica la parte pressoché totale del diritto del lavoro subordinato (*Code du Travail*) a soggetti tipicamente imprenditoriali (per esempio i c.d. gerenti non salariati) che possono avere anche molti dipendenti, una struttura organizzativa di mezzi, ed esercitare l'attività addirittura in forma societaria. Si creano quindi figure ibride a statuto misto, lavoratori

³⁶ Cfr. J. Cruz-Villalon, op. cit., p. 294.

autonomi trattati come imprenditori nei rapporti che riguardano le modalità commerciali di gestione delle succursali (le stesse controversie tra il lavoratore autonomo e l'impresa sono trattate dai tribunali commerciali), e come lavoratori subordinati nei rapporti con il committente che abbiano ad oggetto le condizioni prestatorie. Anche la legislazione inglese estende alcune tutele di base (segnatamente in materia di salute e sicurezza) a lavoratori autonomi-imprenditori denominati "imprenditori dipendenti", mentre riserva una quota maggiore di tutele ai c.d. "workers", lavoratori indipendenti che svolgono personalmente la prestazione. Il tratto della personalità nella prestazione, che dovrebbe escludere quindi l'esistenza di un'impresa in senso tecnico, è presente nella legislazione italiana (art. 409, n. 3, c.p.c.) come in quella tedesca (l'art. 12 *TVG* afferma che l'opera o il servizio deve essere fornita personalmente senza la collaborazione di altri prestatori di lavoro), nonché nello Statuto del lavoro autonomo spagnolo, laddove espressamente il lavoratore autonomo economicamente dipendente (*TRADE*) esegue un'attività economica o professionale in maniera abituale e personale, con espressa esclusione della forma di società commerciale o civile.

L'esperienza comparata dimostra come il tormentato rapporto tra lavoro autonomo e impresa, oggetto di risalente interesse da parte della dottrina giuscommerciale, è tutto da rivisitare in quanto "la distinzione tra lavoro autonomo e piccolo imprenditore è vieppiù evanescente"³⁷. La piccola o micro impresa (art. 2083 c.c.) ha subito in questi anni un progressivo avvicinamento alla dimensione giuridicamente frammentata, ma ricomponibile concettualmente, del "lavoro personale", teorizzato come "capitalismo personale" o "molecolare" da sociologici come Bonomi e Rullani³⁸, e giuridicamente riconducibile alle figure del "personal work nexus" teorizzate da Kountouris e Freedland, che ricomprendono nella loro neo-tassonomia del lavoro anche le *personal work relations of individual entrepreneurial workers*³⁹. Vero è che la fattispecie-impresa esprime un crescente bisogno di quella protezione sociale storicamente imputabile al lavoratore subordinato: il piccolo imprenditore si caratterizza sempre più come "lavoratore", portatore di "interessi anche non economici e bisogni esistenziali e umani", quali "realizzare la propria personalità e garantirsi un reddito stabile e

³⁷ P. Montalenti, *Il diritto commerciale dalla separazione dei codici alla globalizzazione*, in RTDPC, 2012, p. 390.

³⁸ *Il capitalismo personale. Vite al lavoro*, Einaudi, Torino, 2005.

³⁹ Cfr. M. Freedland, *Application of labour and employment law beyond the contract of employment*, in *International Labour Review*, 2007, No. 1-2, p. 3 ss.

sufficiente⁴⁰; e ciò rende plausibile, ed anzi necessario, riguardare a queste figure micro-imprenditoriali anche da un punto di vista giuslavoristico⁴¹. Tuttavia permangono ostacoli normativi ad assimilare il piccolo imprenditore al lavoratore autonomo. L'impresa, anche se piccola, è caratterizzata da una serie di requisiti generali, tra i quali quello dell'organizzazione, che devono essere necessariamente presenti in tutte le sue declinazioni (o sottospecie); così l'art. 2083 c.c., nel definire il piccolo imprenditore, esige che l'attività di quest'ultimo sia prevalente in confronto degli altri fattori produttivi, imponendo la presenza di una certa modalità organizzativa che rientra nel requisito generale dell'art. 2082 c.c. Sino a quando questi dati normativi permarranno, l'assimilazione tra le figure del lavoro autonomo e della piccola impresa dovranno rimanere distinte sul piano *strutturale*. Ciò non toglie che sul piano *funzionale* le categorie concettuali in esame possano essere riaggregate attorno alla nozione di *lavoro personale* (o *prevalentemente personale*) presente nelle molteplici fattispecie che attengono alla sfera dell'attività professionale (art. 2222 c.c., 2083 c.c., 409 n. 3 c.p.c.), secondo una prospettiva aderente con la speculare tendenza, già presente nel codice civile, a rappresentare il lavoro in qualsiasi forma (art. 2060 c.c.), come "esercizio professionale delle attività economiche" (art. 2062 c.c.) in regime di libera iniziativa economica (art. 41 Cost.), di cui la stessa Costituzione, con norma da rileggersi secondo la sensibilità sociale attuale, si rivolge in funzione protettiva (art. 35 Cost.); e su questa base riarticolare i sistemi di tutela del lavoro, processuale e sostanziale, a prescindere dal tipo contrattuale con cui l'attività viene dedotta in obbligazione, nonché dello status (eventualmente, anche imprenditoriale) del prestatore. La nozione di dipendenza economica può rappresentare, sotto questo profilo, l'elemento transpecifico aggregante che giustifica, sul piano funzionale, la predisposizione di un set di tutele ad hoc (e non per una meccanica trasposizione, su questo terreno, degli istituti propri del diritto del lavoro).

7. Una nuova disciplina per il lavoro autonomo economicamente dipendente

⁴⁰ O. Razzolini, *Piccolo imprenditore e lavoro prevalentemente personale*, Torino, Giappichelli, 2012, p. 4.

⁴¹ Cfr. già A. Perulli, *Il lavoro autonomo*. Contratto d'opera e professioni intellettuali, in Trattato di diritto civile e commerciale, già diretto da Cicu e Messineo, continuato da Mengoni, vol. XXVII, Milano, Giuffrè, 1996, p. 227, ove si teorizza la "deriva" del pensiero giuslavoristico incentrato sulla subordinazione, e la necessità per il diritto del lavoro di appropriarsi del lavoro autonomo, estendendo selettivamente tutele essenziali non giustificabili in astratto esclusivamente nell'ottica della subordinazione tradizionale.

La riforma suggerita dal *Jobs Act* dovrebbe articolarsi in alcuni nuclei normativi di base, al fine di costruire una disciplina compiuta del lavoro autonomo economicamente dipendente: A. definizione della fattispecie; B. norme riguardanti il rapporto di lavoro con il committente; C. norme di tutela del lavoratore autonomo economicamente dipendente sul mercato; D. prestazioni previdenziali; E. norme a carattere collettivo-sindacale.

7.1. La fattispecie

Trattandosi di rapporti contrattuali aventi ad oggetto un *facere* entro le coordinate normative della *locatio operis*, la prestazione di lavoro autonomo economicamente dipendente deve caratterizzarsi per rigorosi requisiti di autonomia, responsabilità e assunzione di rischio. Quanto alla definizione della fattispecie del lavoro autonomo economicamente dipendente, è quindi opportuno rivisitare i connotati della prestazione d'opera di cui all'art. 409 c.p.c., eliminando il requisito più ambiguo presente in tale nozione, vale a dire il coordinamento. Nella dottrina sulla parasubordinazione il coordinamento esprime una sorta di "assoggettamento debole" alla direzione del creditore della prestazione, concettualmente distinto dal coordinamento spaziale e temporale quale elemento tipico essenziale della fattispecie di subordinazione. Tuttavia il concetto fatica a distinguersi dal coordinamento della prestazione di lavoro giuridicamente subordinato: anche nell'accezione qualitativamente (e non quantitativamente) distinta dall'eterodirezione, la coordinazione non sembra dotata di sufficiente precisione e affidabilità per discernere rapporti di lavoro subordinato e rapporti di lavoro autonomo funzionalmente integrati nel ciclo produttivo dell'impresa. Non a caso il concetto di coordinamento, di per sé equivoco ed evanescente, non esiste in alcuno degli ordinamenti giuridici che conoscono le fattispecie di subordinazione e di autonomia, incardinando i relativi parametri normativi su relazioni gerarchiche da una parte, e di mercato, dall'altra. E' necessario quindi ritornare, in punto di requisiti tipologici, alla distinzione tra *eterodirezione*, che pur nella varietà di manifestazioni fenomenologiche continua a connotare la subordinazione, ed *autonomia* nella determinazione delle condizioni di esecuzione dell'opera o servizio, secondo i dettami dell'art. 2222 c.c. Se in costanza di un rapporto di lavoro autonomo si manifestano forme di coordinamento del committente nei confronti del prestatore, delle due l'una: se si tratta del normale coordinamento tra debitore e creditore derivante dal programma negoziale in cui viene predeterminata l'opera o il servizio richiesto (cfr.

art. 2224 c.c.), ovvero se il coordinamento assume le tipizzate forme di funzionalizzazione della prestazione all'*utilitas* del creditore (ad es. sotto forma di "istruzioni": artt. 1711, co. 2, c.c., 1739, co. 1, c.c., 1746, co. 2, c.c.), il rapporto di lavoro autonomo economicamente dipendente esprime una genuina transazione di mercato; viceversa, laddove il coordinamento scivola nell'assoggettamento al potere direttivo, la dipendenza economica tenderà a mascherare una situazione di gerarchia, onde il rapporto andrà riqualificato in termini di subordinazione.

E' evidente che l'eliminazione del requisito del coordinamento per l'identificazione delle forme di lavoro autonomo economicamente dipendente dovrebbe comportare, quale naturale effetto sistematico, una relativa espansione della fattispecie di subordinazione: nella misura in cui non è più ammissibile collocare nell'alveo dell'autonomia relazioni caratterizzate dal potere di coordinamento del creditore, è invece ammissibile che quelle relazioni vengano qualificate nei termini della subordinazione. In tal prospettiva il potere direttivo potrà esprimersi anche in termini programmatici e non necessariamente attraverso ordini continui e puntuali, secondo una superata visione "fordista" della subordinazione gerarchica. In sostanza, l'eliminazione del requisito del coordinamento come criterio del lavoro autonomo dipendente autorizza, di converso, ai fini discretivi, ad apprezzare il potere direttivo nella sua dimensione di intensità variabile, morfologicamente instabile, ma comunque percepibile sul piano del dover essere normativo⁴².

Come è noto, il contratto d'opera è stato concepito come contratto *spot*, per la realizzazione di una singola opera o servizio. Su questa struttura logico-giuridica il requisito della continuità di cui all'art. 409 c.p.c. ha innestato un elemento spurio di durata, che in quanto riferibile alla reiterazione di opera si giustifica nella logica dell'art. 2222 c.c., mentre, laddove sia riferito alla prestazione in sé e per sé considerata, connota il lavoro autonomo continuativo in una prospettiva relazionale di lungo termine. Non sembra quindi necessario eliminare il requisito della continuità, che deve anzi essere preservato per consentire la sussunzione nell'ambito del lavoro autonomo economicamente dipendente dei *long-term contracts* caratterizzati dalla concatenazione di successive prestazioni le quali, in base ad elementi negoziali predeterminati dalle parti, sono volte alla realizzazione dell'interesse complessivo e globale dell'altra parte. Diversamente dal coordinamento, del resto, la continuità non è in alcun modo espressione di subordinazione, anche se riferita alla prestazione e non al tempo necessario per la realizzazione dell'*opus* o

⁴² A. Perulli, *Il potere direttivo dell'imprenditore*, Giuffrè, Milano, 1992, p. 346.

servizio, e quindi come continuità in senso atecnico, rilevando ai fini qualificatori il profilo causale del contratto⁴³.

Cio' posto, la nuova normativa dovrebbe contemplare i criteri della dipendenza economica, con una norma dal seguente tenore: "1. La presente legge si applica alle persone fisiche che esercitano in forma abituale, personale o prevalentemente personale, diretta, per conto proprio ed al di fuori dell'ambito di direzione ed organizzazione altrui, un'attività economica o professionale a titolo oneroso, volta alla prestazione di servizi o di opere a favore di terzi, a prescindere dal nomen iuris del contratto stipulato e compatibilmente con la disciplina particolare del rapporto contenuta nel codice civile o nelle leggi speciali che lo regolano. 2. Integra i requisiti della dipendenza economica la persona fisica di cui al comma precedente che svolga un'attività economica o professionale a titolo oneroso a favore di un committente dal quale derivi almeno il 75% dell'ammontare complessivo dei compensi annui percepiti, senza avere alle proprie dipendenze lavoratori subordinati, con una organizzazione a proprio rischio e al di fuori dell'ambito di direzione e organizzazione del committente. Il prestatore dovrà comunicare per iscritto al committente la propria condizione di dipendenza economica al momento della stipula del contratto o nel corso dello svolgimento del rapporto producendo idonea certificazione attestante i compensi percepiti, nonché dovrà comunicare le variazioni di detta condizione che si siano determinate durante la vigenza del contratto. 3. A titolo esemplificativo si considerano espressamente ricompresi nell'ambito di applicazione di questa legge i seguenti soggetti che rispettino i requisiti di cui ai commi precedenti: piccoli imprenditori, intendendosi per tali i coltivatori diretti del fondo, gli artigiani, i piccoli commercianti e coloro che esercitano un'attività professionale organizzata prevalentemente con il lavoro proprio e dei componenti della famiglia; esercenti una libera professione indipendentemente dall'iscrizione ad un albo o elenco ex art. 2229 c.c. o ad una associazione professionale ex art. 2, l. n. 4/2013; gli agenti, i rappresentanti, e coloro che esercitano un'attività riconducibile alle tipologie contrattuali tipiche di lavoro autonomo di cui ai libri IV° e V° del codice civile, nonché alle forme atipiche di lavoro autonomo che hanno ad oggetto un'attività personale o prevalentemente personale resa senza vincolo di subordinazione a favore di terzi; gli associati in partecipazione il cui apporto consista nel lavoro proprio".

La stipula dei contratti di lavoro autonomo economicamente dipendente, la loro proroga, trasformazione e cessazione dovrebbero

⁴³ Giurisprudenza costante: cfr. da ultimo Cass. 24 ottobre 2014, n. 22690.

essere comunicati on-line tramite il Sistema Informatico per le Comunicazioni Obbligatorie secondo i modelli unificati definiti dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, da parte di tutti i soggetti obbligati e abilitati, come disposto dall'art. 9 bis d.l. n. 510/96 convertito in legge n. 608/96.

7.2. Norme di tutela del rapporto di lavoro autonomo economicamente dipendente

1. Una prima garanzia fondamentale dovrebbe riguardare le condizioni contrattuali del rapporto, al fine di garantire al prestatore di lavoro la conoscenza di un programma negoziale definito *ex ante*, sulla scorta di quanto dispone, in materia di contratto d'opera, l'art. 2224 c.c.: una garanzia di tipo formale, che tuttavia realizza un migliore equilibrio contrattuale.

In tal prospettiva il committente, pubblico o privato, dovrebbe essere tenuto a fornire per iscritto al lavoratore autonomo una serie di informazioni che integrano l'oggetto del contratto di lavoro autonomo economicamente dipendente. Queste informazioni dovrebbero riguardare:

- a) una descrizione dettagliata e specifica dell'opera o servizio richiesto dal committente;
- b) la data di inizio del rapporto, la durata del contratto e/o i tempi di consegna dell'opera o del servizio;
- c) il corrispettivo pattuito, indicando se sono compresi o esclusi l'IVA, gli oneri previdenziali, gli eventuali rimborsi spese e la loro quantificazione;
- d) i tempi e le modalità di pagamento;
- e) i termini di preavviso e le causali di recesso.

In caso di mancato o ritardato, incompleto o inesatto assolvimento di tale obbligo informativo il lavoratore autonomo dovrebbe potersi rivolgere alla Direzione territoriale del lavoro affinché intimi al committente di fornire le informazioni previste dal presente articolo, pena l'applicazione di una sanzione amministrativa (prevista dall'art. 4, co.2, del d. lgs. n. 152/1997).

2. **Compenso.** Il compenso del lavoratore autonomo dovrebbe essere proporzionato alla qualità e quantità del lavoro svolto, senza applicazione di ulteriori garanzie (art. 36 Cost.), se non quelle previste da eventuali specifici accordi sindacali, sul modello di quanto previsto dalla legislazione spagnola.

3. **Garanzia dei tempi di pagamento.** I lavoratori autonomi economicamente dipendenti spesso vivono situazioni di grave disagio dovute al ritardo con cui i committenti effettuano la corresponsione dei compensi. Il prestatore che vanti nei confronti della pubblica

amministrazione o di altro ente pubblico un credito liquido, certo ed esigibile, provato nelle forme di cui all'articolo 635 del c.p.c., dovrebbe poter procedere al suo recupero mediante compensazione di importi dovuti, a qualunque titolo, alla pubblica amministrazione nonché ad altri enti pubblici. In caso di violazione dei tempi di pagamento il committente dovrebbe corrispondere interessi moratori in corrispondenza del superamento della scadenza, crescenti all'aumento del ritardo. Il rispetto dei tempi di pagamento da parte delle imprese che utilizzano prestazioni di lavoro economicamente dipendente potrebbe essere implementato anche attraverso l'istituzione di una competenza arbitrale per la soluzione rapida delle controversie relative ai mancati o ritardati pagamenti, reso obbligatorio per tutte le imprese committenti che fruiscono, in qualunque forma, di agevolazioni normative e fiscali concesse sulla base delle leggi statali o regionali.

4. Recesso. Il recesso dal contratto di lavoro autonomo economicamente dipendente deve avvenire per giusta causa, senza preavviso, o per giustificato motivo, con preavviso nei termini previsti contrattualmente. Questo principio è desumibile dalle norme codicistiche che disciplinano il recesso nelle *locationes operis* (contratto d'opera, mandato, agenzia). In questo modo si fornisce al prestatore una garanzia di base che lo sottrae all'arbitrio del committente, coerentemente con quanto prescritto dall'art. 30 della Carta dei diritti fondamentali dell'UE. Ferma restando la nullità di ogni recesso intimato per motivi discriminatori, in caso di recesso ingiustificato il committente dovrebbe corrispondere al lavoratore autonomo un'indennità, che, coerentemente con quanto disposto dall'art. 2227 c.c. in tema di recesso dal contratto d'opera, dovrebbe coprire il corrispettivo per l'attività svolta, le spese, ed il mancato guadagno. Un utile riferimento comparato, che rispecchia il modello qui proposto, si rinviene nella disciplina spagnola sul TRADE che prevede, in caso di risoluzione contrattuale per decisione unilaterale dell'impresa committente giudicata ingiustificata un risarcimento dei danni e dei pregiudizi subiti dal prestatore. La determinazione del quantum dovuto segue una logica distinta rispetto a quella che guida la determinazione del risarcimento nell'ambito dei rapporti di lavoro subordinato; mentre per questi ultimi la tecnica normativa si basa sulla predeterminazione legale dell'indennità calcolata secondo parametri oggettivi (ultima retribuzione percepita dal lavoratore, anzianità di servizio), nel caso del TRADE lo Statuto riconosce al giudice un ampio potere discrezionale onde, nell'ipotesi in cui la misura risarcitoria non sia stata definita ex ante dalle parti o nell'accordo di interesse collettivo, valuta una serie di fattori come il tempo residuo rispetto alla durata inizialmente prestabilita, la gravità dell'inadempimento del committente,

gli investimenti e i costi anticipati dal prestatore, il termine di preavviso concesso al committente rispetto alla data di estinzione del contratto⁴⁴

5. Parità e non discriminazione. La legislazione in materia di parità tra uomini e donne nelle condizioni di lavoro comprende tanto il lavoro subordinato quanto quello autonomo. Questa tendenza estensiva è stata formalizzata e consacrata dal diritto dell'Unione europea per quanto attiene all'accesso al lavoro, alla formazione, alle condizioni di lavoro, ai regimi professionali di sicurezza sociale. E' evidente che questa normativa deve trovare applicazione in tutte le fattispecie riconducibili al lavoro autonomo economicamente dipendente.

6. Salute e sicurezza. Al lavoratore autonomo economicamente dipendente si applicano le disposizioni del d. lgs. n. 81/2008 quando la prestazione sia svolta nei luoghi di lavoro del committente, nonché le norme di tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

7.3. Norme di tutela del lavoratore autonomo economicamente dipendente sul mercato. Tutela del reddito, garanzie per le fasi di non lavoro, formazione

E' necessario pensare ad una serie di norme di tutela sul mercato: una strategia di *flexicurity* per i lavoratori autonomi economicamente dipendenti. In tal prospettiva lo Stato e le Regioni dovrebbero adottare misure idonee a promuovere la fruizione di una indennità in caso di inoccupazione, come ha iniziato a fare, sia pure molto timidamente, il governo italiano nel corso della crisi economica⁴⁵. Una tale misura dovrebbe essere estesa a tutti i lavoratori autonomi economicamente dipendenti.

Lo Stato e le Regioni dovrebbero istituire, per le fasi di non lavoro derivanti da mancanza di commesse, alcune garanzie volte a promuovere l'investimento del lavoratore in termini di aggiornamento, formazione, ricerca, al fine di preservare e migliorare il capitale umano dei prestatori autonomi temporaneamente inattivi secondo il principio del *professional skills development*. In quest'ambito potrebbero prevedersi strumenti di protezione sia in termini di stabilizzazione dei rapporti, sia di accesso a servizi informatici, culturali, abitativi, di trasporto, sia in termini di sostegno finanziario, al fine di garantire il potenziale di cooperazione

⁴⁴ Cfr. J. Cruz Villalon, op. cit., p. 304.

⁴⁵ L'indennità *tantum* prevista a favore dei collaboratori coordinati e continuativi di cui all' art. 61, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276, introdotta in via sperimentale nel quadro degli strumenti di tutela del reddito di cui all'articolo 19 del D.L.185/08 (Misure urgenti per il sostegno a famiglie, lavoro occupazione e impresa e per ridisegnare in funzione anti-crisi il quadro strategico nazionale), convertito dalla L.2/09, art. 19, co.1. lett. C).

sociale che i lavoratori autonomi apportano nei territori in cui si articola la loro presenza, quali:

- a) incentivi all'inserimento da parte dei committenti, nei contratti di lavoro autonomo economicamente dipendente, di clausole di durata minima, anche al fine di scongiurare comportamenti opportunistici delle imprese, le quali, al fine di evitare i costi della risoluzione anticipata del rapporto, potrebbero stipulare contratti di breve durata reiterati nel tempo⁴⁶;
- b) concessione di assegni formativi individuali e predisposizione di percorsi formativi qualificati a favore di lavoratori occupati sulla base di rapporti di lavoro non subordinati al fine di favorirne l'occupabilità attraverso il rafforzamento delle competenze;
- c) offerta alle persone di servizi e strumenti, fra i quali anche i bilanci di competenza, per valorizzare e rendere riconoscibili le competenze acquisite con le esperienze lavorative, ivi comprese quelle maturate nell'ambito di rapporti di lavoro non subordinato, ed i percorsi di istruzione e formazione professionale;
- d) istituzione di una borsa informatica delle domande di lavoro delle imprese committenti volta a favorire la mobilità del lavoratore autonomo da un rapporto di lavoro all'altro;
- e) sostegno ai processi aziendali di trasformazione organizzativa e di innovazione tecnologica finalizzati alla stabilizzazione del lavoro in forma non subordinata;
- f) voucher per l'autoformazione dei lavoratori autonomi economicamente dipendenti;
- g) prestazioni previdenziali in caso di sospensione dell'attività. In caso di sospensione dell'attività per malattia, gravidanza, maternità e paternità, infortunio, cura e assistenza di familiari, attività formative, ai lavoratori autonomi economicamente dipendenti dovrebbero riconoscersi congrue indennità previdenziali, anche sotto forma di assegni di servizio o mediante erogazioni delle forme mutualistiche.

⁴⁶ Al fine di modulare questi interventi in relazione alla diffusione delle tipologie contrattuali ed all'andamento del mercato del lavoro, le istituzioni statali e territoriali stabiliscono i criteri per l'assegnazione, previo procedimento ad evidenza pubblica, degli incentivi. Ai fini dell'erogazione di tali incentivi vengono stabilite altresì, secondo lo stesso procedimento, le condizioni che, in relazione alla natura dei rapporti di lavoro ed alle situazioni personali, comportano elevato rischio di precarizzazione, nonché le caratteristiche, quali quelle dimensionali, settoriali e territoriali, delle imprese, che devono, comunque, operare nel rispetto delle condizioni normative e contrattuali vigenti.

7.4. Diritti collettivi

Al lavoratore autonomo economicamente dipendente deve essere attribuito il diritto ad organizzarsi collettivamente e ad esercitare i diritti sindacali, nonché il diritto di sciopero. Esempio, ancora una volta, lo Statuto spagnolo, nonché la legge tedesca sui contratti collettivi. Segni di associazionismo di lavoratori economicamente dipendenti con finalità di tutela della categoria sono presenti in alcuni paesi europei ove hanno svolto funzioni significative di tutela ma sono tuttora molto frammentate: si consideri, per esempio, il fenomeno dell'associazionismo nell'ambito del lavoro autonomo in Spagna, che ha giocato un ruolo non secondario nella decisione politica di dar vita allo Statuto del lavoro autonomo, segnatamente nel settore del trasporto e in quello della distribuzione; le associazioni tedesche nel settore del franchising; le associazioni indipendenti nel settore giornalistico in UK, con evidenze di contrattazione collettiva; in Italia nel settore degli agenti di commercio. Le ricerche empiriche dimostrano che molti lavoratori autonomi economicamente dipendenti rifiutano le logiche della rappresentanza collettiva, considerando che il proprio lavoro si svolge in una dimensione individualistica e non collettiva, mentre le OO.SS. storicamente radicate nell'area del lavoro subordinato faticano a sintonizzarsi con le figure del lavoro autonomo di nuova generazione. Come dire che queste figure sociali sono ancora in cerca di nuove modalità di rappresentanza degli interessi: una rappresentanza innovativa nei contenuti e nelle dimensioni, che i sindacati tradizionali non sono stati generalmente in grado di organizzare. Il legislatore deve operare in un'ottica promozionale, mentre le organizzazioni sindacali dovrebbero superare una cultura che identifica il lavoro (e la sua rappresentanza collettiva) esclusivamente con il lavoro salariato.

8. Conclusioni

Il *Jobs act*, con il suo portato di razionalizzazione delle tipologie contrattuali, rappresenta un'occasione storica per colmare un ritardo regolativo ed una distorsione nella percezione normativa del lavoro autonomo che affligge da tempo la legislazione italiana, mettendola al passo con i più avanzati sistemi europei. Per realizzare questo importante obiettivo è necessario che il legislatore rifiuti la corrente rappresentazione del lavoro autonomo economicamente dipendente quale versione simulata del lavoro subordinato, accettando definitivamente il valore positivo delle "relazioni personali di lavoro", anche se caratterizzate da dipendenza economica, e sviluppando strumenti e metodi di rafforzamento e di sostegno specifico per questo segmento del mercato del lavoro.

E' necessario che il legislatore italiano eviti ogni assimilazione, che risulterebbe indebita e incongrua rispetto al panorama comparato, della dipendenza economica nell'alveo della subordinazione, operando piuttosto una valorizzazione del lavoro autonomo economicamente dipendente funzionale alle esigenze del sistema produttivo. Meditando su quanto previsto dalla Raccomandazione n. 198 dell'OIL, in cui si chiede ai governi di adottare criteri chiari che consentano di distinguere il rapporto di lavoro subordinato dal lavoro autonomo, il legislatore del *Jobs Act* dovrebbe rivisitare la nozione di cui all'art. 409 n. 3 c.p.c., abrogando la fattispecie del lavoro a progetto ed eliminando, nella formula del lavoro parasubordinato, l'ambiguo riferimento al "coordinamento" della prestazione. L'effetto sistematico di questa operazione di "pulizia concettuale" dovrebbe ricondurre naturalmente una parte delle attuali fattispecie di parasubordinazione (quelle più "compromesse" con i caratteri della subordinazione) entro le coordinate concettuali ed operative dell'art. 2094 c.c., contribuendo, in tal modo, a dare consistenza al nuovo contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti.

Al contempo, tenendo distinto l'esigenza di contrasto al falso lavoro autonomo dalla necessità di riconoscere giuridicamente il lavoro autonomo economicamente dipendente, quale fattispecie transtipica rappresentativa di un segmento non fraudolento del mercato del lavoro, il legislatore dovrebbe identificarne i tratti normativi ed apprestare, sul piano degli effetti, una serie di tutele, di ispirazione europea, che garantiscano ai rapporti personali di lavoro caratterizzati da dipendenza economica una rete di sicurezza sia sul piano del contratto, sia nella dimensione della sicurezza sociale, sia, infine, nell'ambito della rappresentanza collettiva degli interessi⁴⁷. Se il legislatore saprà muoversi in questa direzione, la disciplina del mercato del lavoro italiano avrà fatto un passo in avanti nella giusta direzione.

⁴⁷ Per un accenno alla opportunità di apprestare tutele ai lavoratori autonomi economicamente dipendenti, da ultimo, L. Zoppoli, *Il "riordino" dei modelli di rapporto di lavoro tra articolazione tipologica e flessibilizzazione funzionale*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 213/2014

© Adalberto Perulli, 2015

Università Ca' Foscari di Venezia - Dipartimento di Economia

adaper@unive.it

WP CSDLE MASSIMO D'ANTONA.IT - ISSN 1594-817X

Centre for the Study of European Labour Law "MASSIMO D'ANTONA", University of Catania

On line journal, registered at Tribunale di Catania n. 1/2012 – 12.1.2012

Via Gallo, 25 – 95124 Catania (Italy)

Tel: +39 095230855 – Fax: +39 0952507020

csdle@lex.unict.it

<http://csdle.lex.unict.it/workingpapers.aspx>

