

Parte Prima

Il lavoro autonomo

Capitolo Primo

La legge di tutela del lavoro autonomo: profili introduttivi

di Adalberto Perulli

SOMMARIO: 1. Il lavoro autonomo: quali soluzioni regolative? – 2. La perdita di una efficace bussola normativa. – 3. Le tutele sul mercato. – 4. Le tutele di *welfare*. – 5. Conclusioni.

1. Il lavoro autonomo: quali soluzioni regolative?

Il legislatore del *Jobs Act* ha operato un duplice, complesso intervento regolativo in materia di lavoro autonomo. Da una parte è intervenuto sulle fattispecie collocate nell'area della parasubordinazione, riconducendo alla disciplina del lavoro subordinato le collaborazioni (evidentemente non subordinate) “organizzate dal committente” (art. 2, comma 1, d.lgs. n. 61/2015), abrogando il lavoro a progetto (art. 61, d.lgs. n. 276/2003) e riconfermando la vigenza delle collaborazioni coordinate e continuative di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c. Dall'altra parte il legislatore ha apprestato una specifica normativa di tutela per il lavoro autonomo *in generale* (l. n. 81/2017), la quale, nel suo impianto sistematico che richiama espressamente le tradizionali discipline del lavoro autonomo di cui al codice civile, riafferma con forza la tradizionale visione duale tra subordinazione ed autonomia, senza nulla concedere al profluvio di riflessioni e alle proposte dottrinali e politico-sindacali – risalenti agli anni '90 del secolo scorso, ma ancora di recente rielaborate¹ – sulla necessità di riguardare al lavoro autonomo ed al lavoro subordinato come parti di un insieme: poli di un *continuum*, più che di una reale opposizione tra tipologie contrattuali alternative, in cui le osmosi e le fessurazioni sociali (lontana eco di quella considerazione, appunto sociale, del lavoro autonomo da parte del legislatore del codice civile) prevalgono ormai sulle distinzioni e sulle chiusure normative, ed in cui le esigenze di tutela sempre più si uniformano lungo

¹ Si pensi alla Carta universale dei diritti del lavoro della CGIL.

i sentieri sconnessi e assolutamente transtipici della precarietà del lavoro che, ormai, si declina *sans phrase*. Si tratta, peraltro, di una disciplina che, come vedremo, adotta soluzioni regolative non sempre in sintonia con le reali esigenze del lavoro autonomo (specie quello “debole”), ad esempio in termini di retribuzione adeguata e sufficiente, o di esercizio di diritti sindacali e collettivi (invero del tutto assenti) che la tradizione assegna al solo lavoro subordinato, benché negli attuali assetti economico-sociali simili istanze interessano non marginalmente anche il lavoro autonomo (o parti di esso).

Bisogna riconoscere, almeno per chi intenda rintracciare nel sistema giuslavoristico le molteplici aperture cognitive verso il mondo apparentemente oppositivo dell’autonomia, che la soluzione legislativa non sembra affatto appagante, sia nel metodo sia nei contenuti, onde il tema del rapporto dialettico tra subordinazione e autonomia, unitamente alla necessità, sempre più avvertita, di riguardare al lavoro in un’ottica unitaria e non oppositiva, resta sul tappeto, e senza decisive risposte.

Il problema qui sollevato è in realtà risalente. Infatti, una volta edificato un vero e proprio “sistema” di diritto del lavoro, cresciuto come corpo di regole specifiche per il lavoratore subordinato, l’esclusione dal suo campo di applicazione di altre categorie di prestatori (autonomi) ha convissuto con una ricorrente e sotterranea tensione a ricomporre l’inevitabile frattura, recuperando nell’alveo del diritto del lavoro (ormai sempre più plurale e in condizione osmotica con il lavoro autonomo) l’originale matrice da cui si era distaccato, e che era stata abbandonata come un relitto nell’immenso mare del diritto dei contratti. Questa latente, e storicamente irrealizzata tensione, che un Maestro del calibro di Gerard Lyon-Caen – certamente non sospettabile di voler conculcare la specificità giuridico-politica del lavoro subordinato – ha posto nei termini della costruzione – *al posto* del diritto del lavoro subordinato – di un «*droit de l’activité, qu’elle soit*»², è risultata certo recessiva rispetto alla forza espansiva della visione oppositiva, oggi dominante. Nondimeno, il diritto del lavoro ha saputo, per quanto ha potuto, oltrepassare la ristretta nozione di lavoratore subordinato per abbracciare tipologie di prestatori i quali, pur non essendo subordinati, esprimono in diverse guise precisi bisogni di protezione sociale.

Il diritto del lavoro, in molti sistemi giuridici, ha quindi imboccato percorsi tendenziali di universalismo delle tutele tesi a ricomprendere nel suo alveo anche talune tipologie di lavoratori non subordinati; tipologie che, nella penna di uno dei pochi Maestri del diritto del lavoro che si sono dedicati al lavoro autonomo, trovano nel contratto di agenzia uno dei più chiari esempi di collaborazione autonoma che vede la costante appropriazione da parte del committente (preponente) dell’*utilitas* della prestazione eseguita dall’agente in conformità alle istruzioni ricevute, assurgendo quindi ad emblema dell’“illusorio miraggio dell’indipendenza

² G. LYON-CAEN, *Le droit du travail non salarié*, Ed. Sirey, Paris, 1990, il quale vedeva apparire in filigrana un diritto del lavoro protettore di soggetti “forti”, mentre i lavoratori autonomi “deboli” vengono abbandonati alla libertà economica.

e dell'autonomia giuridica" a dispetto dell'impiego legislativo di una struttura giuridico-contrattuale profondamente diversa da quella del contratto di lavoro³.

Eppure, i casi di ricomposizione, o parziale assimilazione del lavoro autonomo nell'ambito delle tutele del diritto del lavoro si moltiplicano. Si pensi al legislatore francese, il quale, con la recente *Loi travail* ha predisposto una serie di tutele per i lavoratori autonomi delle piattaforme, attribuendo loro una serie di garanzie tipiche del lavoro subordinato classico. In particolare la nuova norma prevede una inedita "responsabilità sociale delle piattaforme", tale per cui, *qualora la piattaforma determini le caratteristiche della prestazione di servizi forniti o del bene venduto e fissi il suo prezzo*, vengono garantite al prestatore una serie di diritti, normalmente non riconosciuti ai lavoratori autonomi, quali l'assicurazione sociale in caso di infortuni e malattie professionali, un diritto alla formazione professionale e alla certificazione delle competenze, ma anche di diritti collettivi come il diritto di organizzazione sindacale, una sorta di diritto sciopero inteso come peculiare strumento di tutela contro i comportamenti ritorsivi della piattaforma, ed infine un diritto sociale molto importante, relativo all'indennità di disoccupazione per i lavoratori che perdano le occasioni di operare sul mercato professionale attraverso le piattaforme tecnologiche. Questa regolazione dimostra che non sono necessarie forzate, se non innaturali, riconduzioni a subordinazione per impostare legislativamente una serie ed efficace base di protezione, anche di natura pubblicistica, a favore dei nuovi lavori espressi dal "capitalismo delle piattaforme" e che, di converso, non è necessario identificare a tutti i costi un datore di lavoro per limitare le prerogative, talora molto invasive, di un contraente forte, non necessariamente destinatario finale della prestazione di lavoro, cui deve essere imposta una adeguata "responsabilità sociale".

Non v'è chi non veda come, pur nelle ambiguità e ambivalenze dei processi reali, il postfordismo abbia operato come meccanismo osmotico nel mondo del lavoro, in cui il *focus* si sposta dal *lavoro* all'*opera* e il nuovo lavoratore autonomo che abita questa transizione ha ben poco a che fare con il lavoratore-massa del fordismo ma ha molto in comune con il nuovo lavoratore dipendente, nella misura in cui l'assunzione di rischio e l'acquisizione di capacità di autoorganizzazione diventano «comuni a tutte le forme di lavoro, prestate in ruoli imprenditoriali (piccola impresa, artigiani, lavoratori autonomi), o in ruoli di lavoro dipendente»⁴.

Per questo si diffondono tecniche legislative volte ad estendere selettivamente le tutele a figure intermedie di prestatori autonomi che partecipano, con i lavoratori subordinati, al bisogno di protezione sociale, in molti sistemi giuridici europei. Da ultimo la Grecia, con la l. n. 4387/2016, ha provveduto a statuire specifici trattamenti per i lavoratori autonomi individuali (c.d. *freelancers*) pagati a fattura

³ G. GHEZZI, *Del contratto di agenzia*, in *Comm. cod. civ.*, diretto da A. Scialoja e G. Branca, Zanichelli-Foro italiano, Bologna-Roma, 1970, p. 13.

⁴ E. RULLANI, *L'economia del postfordismo*, in R. RULLANI, L. ROMANO (a cura di), *Il postfordismo. Idee per il capitalismo prossimo venturo*, Etaslibri, Milano, 1998, p. 64.

e operanti in regime di monocommittenza (o committenza ristretta). I suddetti *freelancers* sono assimilati ai lavoratori subordinati per quanto attiene la sicurezza sociale, onde le previsioni applicabili ai subordinati in materia di contributi e loro base di calcolo sono estese ai lavoratori autonomi (par. 9, art. 39, l. n. 4387/2016).

Questo genere di previsioni, che tendono a ricomporre selettivamente l'originaria frattura tra subordinazione e autonomia e a ricollocare le prestazioni autonome entro i sistemi di diritto del lavoro/previdenza sociale sottraendoli alla logica individualistica del contratto di diritto privato, appaiono più credibili rispetto alle tesi che riproducono l'egemonia del modello di subordinazione imponendone l'estensione forzata, rendendo più complessa e articolata la grammatica di un diritto del lavoro non chiuso nella contemplazione autoreferenziale della sua funzione originaria, ma evolutivamente aperto alle forme di sub-ordinazione sociale che riguardano direttamente i territori dell'autonomia.

2. La perdita di una efficace bussola normativa

In questa prospettiva la rivisitazione dei rapporti di lavoro parasubordinato, con l'abrogazione del lavoro a progetto, la conferma delle collaborazioni coordinate e continuative *ex art. 409 c.p.c.* e la riconduzione alla disciplina della subordinazione delle collaborazioni c.d. "organizzate dal committente", apriva la strada ad un intervento legislativo in grado di affrontare le esigenze regolative del lavoro autonomo, adottando una necessaria chiave di lettura modulare e diversificata di questo complesso mondo del lavoro. Non sono mancate, anche negli ultimi anni, le proposte volte a fornire tutele di base a tutte le forme di lavoro: dalla proposta di Ichino⁵, secondo linee di politica del diritto volte ad ampliare la fattispecie di subordinazione accogliendo, nell'alveo dell'art. 2094 c.c. il lavoro autonomo economicamente dipendente, alla Carta universale dei diritti del lavoro della CGIL, che appare piuttosto orientata a mantenere la distinzione tra subordinazione e autonomia identificando però un corposo plafond di garanzie comuni a tutte le forme di lavoro. Tali ipotesi affondano idealmente le radici la prima nel risalente dibattito sulla tendenza espansiva del diritto del lavoro e sulla necessità di ripensare la nozione di subordinazione per adeguarla al contesto economico, produttivo ed organizzativo del post-fordismo, la seconda nelle prospettazioni volte a sostanziare con tutele di base le forme di lavoro per altri indipendentemente dalla qualificazione giuridica dei relativi rapporti.

Proposte di questo genere, unitamente a quella targata CGIL, ovvero all'ipotesi – patrocinata da chi scrive – di uno "Statuto del lavoro autonomo", sono state bocciate dal legislatore. La necessità da tempo avvertita di apprestare una regolazione di promozione e tutela del lavoro autonomo si è tradotta nell'approvazione

⁵ Cfr. il *Codice semplificato del lavoro*, consultabile in <http://www.pietroichino.it>.

di una legge di “*Tutela del lavoro autonomo*” che consta di 17 norme (di cui una, l’art. 15, introduce una modifica all’art. 409, n. 3, c.p.c., v. *infra*, cap. XII), con un campo di applicazione generale, non limitato alla protezione del lavoro autonomo debole, parasubordinato o “economicamente dipendente”. A «tutti i rapporti di lavoro autonomo» vengono quindi collegate alcune tutele sostanziali che rispecchiano una parte della disciplina delle nullità parziali relative a condizioni contrattuali squilibrate nei rapporti tra imprese, unitamente ad alcune garanzie di stampo *welfaristico* (maternità, congedi parentali, malattia e infortunio), formazione defiscalizzata ed adeguata informazione per l’accesso dei lavoratori autonomi agli appalti pubblici.

È del tutto evidente come il legislatore italiano abbia adottato una prospettiva regolativa al contempo universalistica nelle finalità e civilistica nei contenuti, che allontana definitivamente il lavoro autonomo dal mondo del diritto del lavoro. Alla fine di un lungo viaggio, che ha condotto il lavoro autonomo dal diritto del contratto ad approssimarsi, per selezioni di tutele, ad un sistema giuslavoristico più ampio e modulato, tutte le forme di lavoro indipendente vengono ricondotte alle “tutele” del diritto privato dei contratti. Si tratta, è vero, di un diritto privato che, diversamente dalla tradizione storica, appare sempre più focalizzare la propria logica regolativa attorno a ben precisi ruoli socio-economici svolti tipicamente dal soggetto che opera sul mercato professionalmente⁶. Ma in questo percorso, comunque, il legislatore tende a perdere la bussola di una reale progettualità protettiva del lavoro autonomo, affidandosi, appunto, alla pura e semplice razionalità privatistica la quale, scoprendo l’area del c.d. “terzo contratto”, si volge a quelle fattispecie di *quick-hand transactions* caratterizzate da un significativo squilibrio di diritti ed obblighi derivanti dal contratto, bisognose di interventi normativi di riequilibrio e di riposizionamento della parte debole. Su questi aspetti rinvio a quanto ricostruito, in termini di tutele contrattuali, nel Capitolo (v. *infra*, Cap. III).

La bussola regolativa sembra persa, anzitutto, nella scelta del campo di applicazione delle “tutele”. Appare invero criticabile il riferimento generico al “lavoro autonomo”, che costituisce un universo assai composito, esteso dalle forme contrattuali più deboli, perché coordinate all’esercizio dell’impresa (le collaborazioni di cui all’art. 409, n. 3, c.p.c., fatte salve dalla norma che dispone l’abrogazione del lavoro a progetto: art. 52, comma 2, d.lgs. n. 81/2015, o le prestazioni «organizzate dal committente», cui ora si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato: art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015), sino ai rapporti di lavoro autonomo che riguardano mercati professionali specialistici e diversificati, specie per quanto attiene al rapporto con la clientela, la quale può essere ristretta sino al limite della mono-committenza, o assai ampia, come accade per i professionisti intellettuali che detengono un vero e proprio portafoglio di clienti, con conseguenti

⁶ M. BIANCHINI, *La contrattazione d’impresa tra autonomia contrattuale e libertà di iniziativa economica (profili ricostruttivi)*, parte II, Giappichelli, Torino, 2013, p. 373.

diversi connotati del rapporto in termini di distribuzione dei rischi e di bisogno di protezione sociale. È errato metodologicamente concepire la “tutela del lavoro autonomo” riferendola ad un concetto uniforme ed omogeneo, prescindendo dalle concrete modalità in cui tali rapporti si svolgono sul mercato e dai bisogni di protezione sociale espressi dalle varie categorie di prestatori. Un serio processo legislativo di tutela del lavoro autonomo dovrebbe tenere conto, almeno, di una peculiare esigenza di modulazione selettiva nella zona grigia tra subordinazione e autonomia nonché, più in generale, nell’ambito di quelle “relazioni personali di lavoro”⁷ che la migliore dottrina evocando il concetto di “dipendenza”, colloca a mezza via tra il lavoro subordinato standard e il lavoro completamente autonomo⁸.

Il legislatore sembra trascurare del tutto questa esigenza di selettività nelle tutele, riferendosi indistintamente a tutte le forme di lavoro autonomo (quindi anche, per esempio, alle prestazioni rese dai professionisti intellettuali iscritti ad albi), laddove, viceversa, una specifica e peculiare attenzione avrebbe dovuto riservarsi alle collaborazioni di cui all’art. 409, n. 3, c.p.c., o ai c.d. prestatori a partita IVA economicamente dipendenti, specie se operanti in regime di monocommitenza o di committenza ristretta. Le giuste osservazioni di una parte della dottrina relative alla difficoltà di pervenire a soluzioni unicamente centrate su indicatori quantitativi (come la dipendenza reddituale)⁹, ben avrebbero potuto essere superate attraverso l’impiego contestuale di criteri qualitativi, a partire da quelli vigenti (le collaborazioni coordinate e continuative di cui all’art. 409, n. 3, c.p.c., la cui interpretazione differenziale rispetto al lavoro subordinato ha raggiunto accettabili livelli di consenso e adeguati standard applicativi), evitando, per altro verso, errori grossolani, come quello compiuto dal legislatore spagnolo che ha rimesso la qualifica di TRADE alla necessaria adesione volontaria del prestatore (il che è alla base delle difficoltà applicative della legge sul lavoro autonomo nonché del suo relativo sottoutilizzo).

L’approccio universalistico del legislatore esclude, paradossalmente, i piccoli imprenditori e i commercianti: anche tale scelta suscita perplessità considerando

⁷ Non solo il lavoro autonomo in senso stretto, così come rappresentato nella sua proiezione contrattuale dall’art. 2222 c.c., ma anche la piccola o micro impresa (art. 2083 c.c.) ha subito in questi anni un progressivo avvicinamento alla dimensione – invero giuridicamente frammentata, ma ricomponibile concettualmente – del lavoro personale: non a caso di “capitalismo personale” parlano autori come A. Bonomi e E. Rullani, e di “*personal work nexus*” parla un giurista del calibro di M. Freedland nella sua ipotesi di rilettura del diritto del lavoro “oltre” il contratto di lavoro subordinato, comprendente, fra le altre, le figure di «*personal work relations of individual entrepreneurial workers*». Cfr. M. FREEDLAND, *Application of labour and employment law beyond the contract of employment*, in *International Labour Review*, 2007, 1-2, p. 3 ss.

⁸ Cfr. G. DAVIDOV, *A Purposive Approach to Labour Law*, Oxford University Press, Oxford, 2016, p. 135 ss.

⁹ Ad es. L. MARIUCCI, *Culture e dottrine del giuslavorismo*, in *Lav. dir.*, 2017.

che, alla luce di una ricostruzione tipologica della realtà, la piccola o micro impresa (art. 2083 c.c.) ha subito nel postfordismo un progressivo avvicinamento alla dimensione del lavoro personale ampiamente presente nella letteratura sociologica e giuridica sulle *personal work relations of individual entrepreneurial workers*, onde anche il piccolo imprenditore si caratterizza sempre più come un “lavoratore”, portatore di interessi meritevoli di tutela; al punto che lo stesso legislatore, con la l. n. 180/2011 (c.d. Statuto delle imprese), ha espressamente accomunato l’impresa ed il lavoro autonomo alla finalità di assicurare «lo sviluppo della persona attraverso il valore del lavoro», con un implicito riferimento agli artt. 1 e 4 Cost. ed un esplicito richiamo agli artt. 35 e 41 Cost. Questa assimilazione del piccolo imprenditore al lavoratore, se non rovescia la tesi bigiaviana della dissoluzione del lavoratore autonomo nella nozione indistinta di impresa, quantomeno accomuna le due distinte fattispecie in una inedita prospettiva assiologica di parziale coincidenza tra iniziativa economica privata e lavoro¹⁰, rendendo plausibile, ed anzi necessario, riguardare giuridicamente a queste figure micro-imprenditoriali anche da un punto di vista delle tutele contrattuali e *welfaristiche*¹¹.

3. Le tutele sul mercato

Il *Jobs Act* degli autonomi prevede che anche i prestatori non subordinati debbano poter avere «diritto di accesso alle informazioni sul mercato» e soprattutto fruire di «servizi personalizzati di orientamento, riqualificazione e ricollocazione». Il che vuol dire, si legge nel testo dell’art. 10, che «i centri per l’impiego e gli organismi accreditati si dotano, in ogni sede aperta al pubblico, di uno sportello dedicato al lavoro autonomo, anche stipulando convenzioni non onerose con gli ordini e i collegi professionali e le associazioni costituite ai sensi degli articoli 4, comma 1, e 5 della legge 14 gennaio 2013, n. 4, nonché con le associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale dei lavoratori autonomi iscritti e non iscritti ad albi professionali». Questo sportello «raccolge le domande e le offerte di lavoro autonomo, fornisce le relative informazioni ai professionisti ed alle imprese che ne facciano richiesta, fornisce informazioni relative alle procedure per l’avvio di attività autonome e per le eventuali trasformazioni, per l’accesso a commesse ed appalti pubblici, nonché relative alle opportunità di credito e alle agevolazioni pubbliche nazionali e locali». Quindi tutti i centri per l’impiego e gli organismi accreditati dovranno, in ogni sede aperta al pubblico, dotarsi di uno sportello aperto al pubblico, con più compiti: favorire l’incontro domanda-offerta di lavoro autonomo; fornire servizi informativi per avvio attività auto-

¹⁰ Cfr. E. GIANFRANCESCO, *Libertà di impresa e libertà professionale nell’esperienza costituzionale italiana*, in *Giur. cost.*, 2005, p. 2209 ss.

¹¹ Cfr. O. RAZZOLINI, *Piccolo imprenditore e lavoro prevalentemente personale*, Giappichelli, Torino, 2012.

me; fornire ai lavoratori autonomi informazioni accesso a commesse, appalti, opportunità di credito, agevolazioni. È un tipo di servizio che attualmente esiste per il lavoro dipendente, ed è certamente importante includere il lavoro autonomo professionale nel *target* di tutti i servizi al lavoro; il vero problema, tuttavia, è che la qualità di questi servizi non è adeguata ai bisogni concreti dei prestatori. I centri per l'impiego sono inadatti, per carenze strutturali, a fornire servizi di qualità all'utenza: hanno poco personale, nella maggior parte dei casi poco preparato; hanno subito un contraccolpo con la soppressione delle Province, con il risultato che la loro già scarsa dotazione economica è stata ulteriormente rivista al ribasso, o quantomeno congelata. Con *turn-over* bloccato e dotazione di strumenti tecnologici pressoché inesistente, i centri per l'impiego faticano a non soccombere e a far fronte all'ordinaria amministrazione, onde, per aprire degli sportelli per lavoratori autonomi, bisognerebbe necessariamente mettere a disposizione un budget adeguato, e assumere personale specializzato, che la legge in esame non contempla.

4. Le tutele di welfare

Al lavoro autonomo vengono poi riconosciute tutele *welfaristiche* (indennità di maternità, congedi parentali, tutela della gravidanza, malattia e infortunio) e relative alla salute e sicurezza, misure fiscali sulla deducibilità delle spese di formazione e accesso alla formazione permanente, nonché misure di politica attiva relative al diritto di accesso alle informazioni sul mercato e servizi personalizzati di orientamento, riqualificazione e ricollocazione.

L'art. 13 prevede una maggiore tutela nell'ambito della maternità e paternità, inserendo all'art. 67, d.lgs. n. 151/2001 l'inciso per cui l'indennità viene erogata dall'INPS indipendentemente dalla effettiva astensione dall'attività lavorativa: si tratta in realtà di una prassi amministrativa già esistente, tanto che nella stima degli oneri contenuta nella relazione tecnica allo schema di d.d.l. si afferma che non rilevano maggiori oneri derivanti dall'articolo in questione, e che era stata oggetto di attenzione da parte della Corte cost. n. 181/1993, che ne aveva decretato la legittimità. Peraltro già l'art. 71, d.lgs. n. 151/2001 prevedeva questo principio a favore delle libere professioniste (iscritte ad albi): non a caso la norma parla di indennità e non di congedo, e su questo punto era intervenuta la Corte cost. n. 3/1998 (nella vigenza della previgente normativa), che aveva statuito come, a differenza delle lavoratrici subordinate, le professioniste possono autogestire i tempi e le modalità del lavoro con flessibilità, senza soggiacere a direttive eteronome e potendo comunque prevedere anche il ricorso a sostituti (art. 2232 c.c.).

Non viene invece modificata nei livelli minimi e massimi l'indennità la tutela della maternità e della paternità delle libere professioni, così come ritoccata dal d.lgs. 80/2015 (art. 70-73, d.lgs. n. 151/2001), mentre va segnalato che l'art. 18, d.lgs. n. 80/2015 ha esteso l'indennità di maternità al padre libero professionista

per il periodo in cui sarebbe spettata alla madre libera professionista o per la parte residua in caso di morte o grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

In materia di tutela della gravidanza, malattia e infortunio, l'art. 14 stabilisce che tali eventi non estinguono un rapporto di lavoro se si presta l'attività in via continuativa per il committente (la prestazione rimane sospesa senza diritto al corrispettivo), per un periodo massimo di 150 giorni per anno solare. Lo stesso articolo prevede la sospensione dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi in caso di malattia grave o infortunio che impediscano lo svolgimento dell'attività lavorativa per oltre 60 giorni.

I periodi di malattia in cui ci si sottopone a trattamenti terapeutici di malattie oncologiche (certificati) sono equiparati alla degenza ospedaliera: l'indennità sarà cioè doppia rispetto all'indennità domiciliare e saranno coperti per periodi più lunghi (l'indennità domiciliare è prevista sino ad un massimo di 61 giorni, quella ospedaliera sino a 180 giorni). Questa norma tuttavia si riferisce solo alle malattie oncologiche, mentre nulla cambia per le altre malattie gravi che impediscono a lungo l'attività lavorativa.

Sono evidenti i limiti di queste previsioni, alcune delle quali meriterebbero un deciso *potenziamento selettivo* (specie con riferimento alle collaborazioni coordinate e continuative). Si pensi, in particolare, all'indennità di disoccupazione, che per i lavoratori autonomi non si traduce nell'accesso alla Naspi (che può durare sino a 24 mesi), né, in caso di estremo bisogno, all'ulteriore periodo di Asdi, ma solo alla assai più modesta Dis-Coll, ora stabilizzata ed estesa agli assegnisti e ai dottorandi di ricerca (art. 7), che ha una durata massima di sei mesi, e la cui fruizione è peraltro subordinata ad un criterio di condizionalità che, anche a causa della breve durata, non offre concrete chances di tradursi in un effettivo rafforzamento professionale o addestramento per trovare altra occupazione.

5. Conclusioni

Il moderno lavoro autonomo, la cui parabola storica esprime in modo sempre più chiaro la necessità di revocare la presunzione, ormai del tutto irrealistica, di una sua "autosufficienza" nella predisposizione di assetti contrattuali equi e nella fruizione di protezioni sociali endogene, non sembra trovare in questa legge un viatico efficace, all'altezza delle sfide epocali della trasformazione del lavoro indipendente nelle sue molteplici articolazioni.

Piuttosto che un percorso di ricomposizione dell'originaria frattura, la legge in esame conferma l'allontanamento del lavoro autonomo da un apparato di tutele specifico, di matrice giuslavoristica, che l'ordinamento, riconfermando la (sempre più insensata) spaccatura regolativa tra mondi del lavoro asseritamente opposti ed oppositivi, intende riservare, sia pure in modo vistosamente decrescente, al solo "lavoro dipendente".

Ma la deriva verso le tutele civilistiche, che come è noto risultano scarsamente operative, non pare la strada indicata, a tacer d'altro, dall'art. 35 Cost. Non si intende qui riproporre ricette volte all'assorbimento delle tutele del lavoro autonomo "debole" nell'alveo del diritto del lavoro *tout court*. È ovvio che il legislatore deve però fare uno sforzo di selezione (che non è stato fatto), e di innovazione nella scelta dei processi regolativi di tutela (che non è stato compiuto), pena il produrre una normativa, come quella che in questo volume si commenta, ad altissimo rischio di inutilità/ineffettività.

Altri ordinamenti, come quello francese, si apprestano a dar vita ad un programma di riforme a favore dei lavoratori autonomi (5 settembre 2017); un programma ambizioso e all'altezza delle sfide regolative della materia, con misure-faro volte ad aumentare il potere di acquisto dei lavoratori autonomi, riorganizzare in profondità la protezione sociale, un vasto cantiere di semplificazioni normative, in una prospettiva, peraltro, di unificazione concettuale delle figure di lavoratore autonomo e micro-imprenditore. Ci si augura che nel prossimo futuro il legislatore italiano riapra il dossier del lavoro autonomo con più coraggio ed innovazione.

Capitolo Secondo

Jobs Act degli autonomi e lavoro esclusivamente personale. L'ambito di applicazione della legge n. 81/2017

di Orsola Razzolini

SOMMARIO: 1. Premessa. La conferma della “grande dicotomia”: si allarga la subordinazione (o almeno l'ambito di applicazione della sua disciplina) e si precisano e rafforzano i confini dell'autonomia. – 2. La nozione di lavoro autonomo e di lavoro autonomo continuativo. – 3. La portata sistematica dell'esclusione dei piccoli imprenditori. – 3.1. Ipotesi ricostruttiva: la nozione di lavoro autonomo di cui all'art. 1, comma 1, include soltanto il lavoro esclusivamente personale. – 3.2. I possibili criteri per distinguere fra lavoro esclusivamente e prevalentemente personale e il rapporto fra l'art. 1 e l'art. 409, n. 3, c.p.c.

1. *Premessa. La conferma della “grande dicotomia”: si allarga la subordinazione (o almeno l'ambito di applicazione della sua disciplina) e si precisano e rafforzano i confini dell'autonomia*

Con il Capo I della l. n. 81/2017 il legislatore chiude per così dire il cerchio¹ dell'opera di risistemazione avviata con l'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015, intervenendo su due fronti che erano stati lasciati scoperti. Da un lato, la Legge precisa il significato di “coordinamento” compatibile, in base all'art. 409, n. 3, c.p.c., con il lavoro autonomo, che si distingue oggi da un punto di vista qualitativo, non quantitativo, dal potere unilaterale di eterorganizzazione che seleziona la disciplina del lavoro subordinato². Dall'altro lato, vengono introdotte alcune minime tutele per

¹ L'espressione è stata utilizzata da S. GIUBBONI, *Il Jobs act del lavoro autonomo: note minime sul capo I della legge n. 81/2017*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2017, p. 471.

² La questione verrà approfondita nel contributo di A. PERULLI, in questo volume. In estrema sintesi, all'indomani dell'entrata in vigore dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015, si erano espressi per l'esigenza di accogliere una distinzione qualitativa fra eterorganizzazione e coordinamento (in ordine alfabetico) G. FERRARO, *Collaborazioni organizzate dal committente*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2016, I, p. 53 ss. qui p. 68 ss.; L. NOGLER, *La subordinazione nel d.lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell'«au-*

il lavoro autonomo puro o genuino a compensazione parziale della scomparsa del lavoro a progetto che, pur con tutte le sue incertezze e ambiguità, aveva provveduto il lavoratore autonomo (a progetto) di alcune importanti protezioni (*in primis*, la parametrizzazione del corrispettivo ai minimi contrattuali applicabili a mansioni equiparabili svolte da lavoratori subordinati)³.

Il risultato dell'operazione sistematica complessivamente realizzata da questi due interventi legislativi (il Capo I della l. n. 81/2017 e l'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015) è oggetto di ampia discussione in dottrina e dipende, essenzialmente, da come si interpretano, sul piano classificatorio, le collaborazioni organizzate dal committente. A questo proposito si sono affermati in dottrina almeno tre distinti orientamenti ciascuno dei quali si articola al proprio interno in una pluralità di varianti.

In una prima visuale, l'art. 2 allargherebbe la nozione di subordinazione o introducendo una presunzione assoluta⁴ ovvero assolvendo ad una funzione «cripto-interpretativa rivolta a privilegiare una concezione estensiva di subordinazione» già affermata nella giurisprudenza⁵ ovvero ancora positivizzando alcuni tra gli indici elaborati dalla giurisprudenza per rispondere all'evoluzione delle forme di potere e di subordinazione associata al mutamento dei processi produttivi⁶. A queste posizioni è comune la valorizzazione del nesso indissolubile fra fattispecie ed effetti⁷ e la relativizzazione e storicizzazione del principio della indisponibilità

torità del punto di vista giuridico», in W.P. CSDLE "Massimo D'Antona", 2015, n. 267, p. 19 e successivamente in *Arg. dir. lav.*, 2016, p. 47 ss.; A. PERULLI, *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, in W.P. CSDLE "Massimo D'Antona", 2015, n. 272, p. 31 ss.; O. RAZZOLINI, *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente. Prime considerazioni*, in W.P. CSDLE "Massimo D'Antona", 2015, n. 266, p. 15 ss.; G. SANTORO PASSARELLI, *Lavoro eterodiretto, eteroorganizzato, coordinato ex art. 409, n. 3, c.p.c.*, in *Riv. giur. lav.*, 2016, p. 96 ss.

³ Si tratta dell'art. 63 del d.lgs. n. 276/2003, oggi abrogato. Come noto, l'assenza dal corpo normativo di qualsiasi previsione in materia di compenso, solo parzialmente controbilanciata dall'art. 2225 c.c., è oggetto di critica da parte della dottrina come pure delle associazioni interessate (ad esempio ACTA). Per un'analisi delle tutele del lavoratore a progetto o "coordinato", v. F. MARTELLONI, *Lavoro coordinato e subordinazione. L'interferenza delle collaborazioni a progetto*, Bononia University Press, Bologna, 2012, p. 186 ss.

⁴ La tesi della presunzione assoluta è sostenuta da L. NOGLER, *op. cit.* ed è condivisa da M. PERSIANI, *Note sulla disciplina di alcune collaborazioni coordinate*, in *Arg. dir. lav.*, 2015, p. 1257 ss. (che parla presunzione, assoluta o relativa che sia, di subordinazione).

⁵ Si tratta della tesi di G. FERRARO, *Collaborazioni organizzate*, cit., p. 62. Un tentativo approfondito di critica delle posizioni sia di Nogler che di Ferraro è in A. PERULLI, *Le nuove frontiere del diritto del lavoro*, in *Riv. giur. lav.*, 2016, p. 15 ss.

⁶ La tesi è di G. SANTORO PASSARELLI, *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409, n. 3, c.p.c.*, in *Arg. dir. lav.*, 2015, p. 1133 ss.; e ribadita in ID., *Lavoro eterodiretto*, cit., p. 95.

⁷ Lo sottolinea bene M. PALLINI, *Dalla eterodirezione alla eteroorganizzazione: una nuova nozione di subordinazione?*, in *Riv. giur. lav.*, 2016, p. 65 ss. qui p. 78 dove l'A. osserva che la fattispecie è per l'effetto e che potrà anche dirsi «che il lavoro subordinato in senso stretto continua a

del tipo che non può più essere invocato quale argine invalicabile per qualsiasi processo di flessibilizzazione e rimodulazione delle tutele all'interno della fattispecie fondamentale⁸.

In una seconda prospettiva, l'art. 2 non interverrebbe affatto (direttamente o indirettamente) sull'art. 2094 c.c. né identificherebbe una fattispecie confermativa o additiva di subordinazione, ma corrisponderebbe ad una diversa e nuova «figura gravitante nella soglia fra subordinazione e autonomia che viene ricondotta per l'effetto nell'area della subordinazione, senza che essa sia tipologicamente qualificabile come tale, ovvero che ne venga disposta una “conversione automatica”, o ancora che operi una presunzione assoluta di subordinazione»⁹. L'art. 2 tipizzerebbe un *tertium genus*, selezionando una quota del lavoro autonomo economicamente dipendente valutata particolarmente meritevole di protezione e dunque ricondotta alla subordinazione solo per l'effetto¹⁰. A favore di questa impostazione vengono variamente richiamati il tenore letterale dell'art. 2 e il principio di indisponibilità del tipo di recente riaffermato nella sentenza della Corte cost. n.

identificarsi nel solo lavoro eterodiretto, ma se al lavoro eteroorganizzato è destinata a tutti i fini e per tutti gli aspetti la medesima disciplina, il risultato prodotto sul piano pratico è identico».

⁸ V. l'acuta analisi di G. FERRARO, *Subordinazione e autonomia tra pronunzie della Corte costituzionale e processi evolutivi*, in *Lav. giur.*, 2016, p. 221 ss. Anche L. NOGLER, *op. cit.*, p. 25 osserva anzitutto che non esiste un tipo sociale giuridicamente indisponibile di lavoro subordinato. In secondo luogo, «il diritto positivo prevede, invece, il parametro supremo dell'art. 3 Cost. che vincola il legislatore nel senso di impedirgli di tutelare in modo diverso tra loro rapporti di lavoro che sono, invece, in base ai criteri prescelti dal legislatore stesso, equivalenti tra loro». Tuttavia, le ipotesi escluse dal comma 2, art. 2 non costituirebbero una situazione patologica di lavoro autonomo mascherato così che ne sarebbe del tutto giustificata l'esclusione dall'ambito applicativo del comma 1. Sul punto si tornerà subito *infra*.

⁹ La tesi è di A. PERULLI, *Il lavoro autonomo*, cit., pp. 11-12; ID., *Le nuove frontiere*, cit.

¹⁰ In A. PERULLI, *Le nuove frontiere*, cit., p. 13 l'A. ribadisce che l'intervento normativo non attiene alla fattispecie della subordinazione ma si ricollega piuttosto alle visioni dottrinali anche internazionali che guardano positivamente ad un allargamento dell'ambito di applicazione della disciplina del lavoro subordinato oltre il lavoro subordinato in senso stretto. Possono ascrivere alla posizione di Perulli, pur con alcune differenze, i contributi di S. CIUCCIOVINO, *Le «collaborazioni organizzate dal committente» nel confine tra autonomia e subordinazione*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2016, I, p. 321 ss.; M. MARAZZA, *Jobs Act e prestazioni d'opera organizzate*, in *Giust. civ.*, 2016, I, p. 215 ss.; ID., *Collaborazioni organizzate e subordinazione: il problema del limite (qualitativo) di intensificazione del potere di istruzione*, in *Arg. dir. lav.*, 2016, p. 1168 ss.; M. NOVELLA, *Subordinazione, eteroorganizzazione, collaborazioni coordinate e continuative*, *Quotidiano del Centro Studi di Lavoro e Previdenza*, 23 settembre 2015; R. PESSI, *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act*, in *W.P. “Massimo D'Antona”*, 2015, n. 282; G. ZILIO GRANDI, M. SFERRAZZA, *Le collaborazioni organizzate dal committente*, in *Arg. dir. lav.*, 2016, p. 756 ss. Una posizione simile è sostenuta da M. PALLINI, *Dalla eterodirezione alla eteroorganizzazione*, cit. L'A., infatti, pur ritenendo che l'art. 2 determini quantomeno sul piano pratico un allargamento della subordinazione, afferma che i suoi elementi qualificanti coincidono con quelli tipici della fattispecie del lavoro economicamente dipendente (p. 74). Sul punto, si veda anche il contributo monografico di M. PALLINI, *Il lavoro economicamente dipendente*, Cedam, Padova, 2013.

76/2015 che, probabilmente influenzata dalle specificità del contesto di partenza (il servizio di guardia infermieristica svolto all'interno di un istituto penitenziario)¹¹, accoglie una concezione estremamente tradizionale e ristretta di subordinazione¹².

Infine, in una posizione diversa si colloca chi ha sostenuto che l'art. 2, comma 1 sia del tutto inidoneo ad influire sulla tecnica delle correnti operazioni giurisprudenziali in materia di qualificazione dei rapporti di lavoro, risolvendosi in una norma solo apparente¹³.

La soluzione preferibile sembra la prima¹⁴. Non pare, infatti, un argomento decisivo il tenore letterale della norma e, in particolare, l'uso del termine «committente» che è, al contrario, del tutto coerente con la finalità antifraudolenta dell'intervento legislativo¹⁵: «spacchettare» l'art. 409, n. 3, c.p.c. riconducendo nell'area della subordinazione quei rapporti di collaborazione caratterizzati dall'esercizio di un potere unilaterale, se non di eterodirezione in senso stretto, quantomeno di eterorganizzazione. In altri termini, si abbandona la distinzione solo quantitativa fra potere di eterodirezione e potere di coordinamento¹⁶. Esprimendo un giudizio normativo di equivalenza funzionale dell'eterorganizzazione all'eterodirezione, il legislatore prende partito per quegli orientamenti giurisprudenziali che avevano privilegiato nel tempo una concezione di subordinazione più ampia o «attenuata»¹⁷

¹¹ Lo spiega bene S. BINI, *Fattispecie lavoro subordinato – Lungo lo scosceso confine tra autonomia e subordinazione*, in *Giur. it.*, 2016, p. 131 ss.

¹² Corte cost., 7 maggio 2015, n. 76 intende la subordinazione come assoggettamento al potere del datore di lavoro di emanare ordini specifici. L'eterodirezione si estrinseca «in una direzione assidua e cogente, in una vigilanza e in un controllo costanti, in un'ingerenza, idonea a svilire l'autonomia del lavoratore». In senso critico, v. specialmente L. NOGLER, *op. cit.*, p. 20; G. FERRARO, *Subordinazione e autonomia*, cit.

¹³ È questa l'interessante proposta ricostruttiva di P. TOSI, *Il diritto del lavoro all'epoca delle nuove flessibilità. Le collaborazioni eterorganizzate*, in *Giur. it.*, 2016, p. 737 ss.

¹⁴ Sia consentito, solo per esigenze di sintesi, il rinvio a O. RAZZOLINI, *La nuova disciplina delle collaborazioni*, cit.

¹⁵ La *ratio* antifraudolenta sarebbe viceversa assente per A. PERULLI, *Le nuove frontiere*, cit.; S. CIUCCIOVINO, *Le collaborazioni organizzate*, cit.; M. MARAZZA, *Collaborazioni organizzate*, cit., il quale osserva altresì che le collaborazioni organizzate avrebbero ad oggetto una prestazione strutturalmente incompatibile con quella del lavoro subordinato. A parere di chi scrive, invece, la «prestazione di lavoro esclusivamente personale» coincide del tutto con la prestazione di lavoro «proprio» del soggetto obbligato, di cui all'art. 2094 c.c. Anzi, l'uso del termine «prestazione di lavoro esclusivamente personale», in luogo di «prestazione d'opera», che può essere sia esclusivamente sia prevalentemente personale, marca proprio la vicinanza delle collaborazioni organizzate alla subordinazione anziché al lavoro autonomo.

¹⁶ Secondo l'interpretazione poi risultata prevalente di M. PERSIANI, *Autonomia, subordinazione e coordinamento nei recenti modelli di collaborazione lavorativa*, in *Dir. lav.*, 1998, spec. p. 210.

¹⁷ In questi termini anche L. NOGLER, *op. cit.*, p. 18; G. FERRARO, *Collaborazioni organizzate*, cit., spec. p. 59; G. SANTORO PASSARELLI, *op. ult. cit.*

avvallando una lettura evolutiva dell'eterodirezione idonea a cogliere i mutamenti dei processi organizzativi e dei modi di lavorare¹⁸.

Dall'altro lato, coerentemente, vengono precisati i confini dell'autonomia sancendo una volta per tutte che il coordinamento, lungi dal poter essere più a lungo interpretato come potere unilaterale del committente, è un'attività contrattuale bilaterale¹⁹. Né una qualche forma di potere del committente sul collaboratore potrà essere recuperata rifugiandosi nel «potere di istruzione» che non è generalizzabile ma resta circoscritto a determinate e tassative fattispecie negoziali quali il mandato (art. 1711 c.c.), l'agenzia (art. 1746 c.c.), la spedizione (art. 1736 c.c.)²⁰.

La scelta di fondo, di politica del diritto, appare netta: laddove vi sia lavoro autonomo non ci può essere un potere (direttivo o organizzativo) unilaterale; se tale potere esiste, non c'è autonomia ma subordinazione i cui confini sono allargati oltre l'eterodirezione in senso stretto. Dunque, un ritorno alla «grande dicotomia»²¹ (mai di fatto abbandonata), nella convinzione di fondo che qualsiasi tentativo di definire la «zona grigia» rischi inevitabilmente di sfociare in abusi e creare

¹⁸ Da ultimo, per l'analisi di questa giurisprudenza, v. M.V. BALLESTRERO, *Il ruolo della giurisprudenza nella costruzione del diritto del lavoro*, in *Lav. dir.*, 2016, p. 761 ss. qui p. 773 ss.

¹⁹ L'art. 12, comma 1, lett. a) della l. n. 81/2017 stabilisce: «La collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa». Sul punto si rinvia al commento di A. Perulli. Ci si limita ad osservare che l'interpretazione del coordinamento come attività contrattuale bilaterale era già stata sostenuta tempo addietro da L. NOGLER, *Ancora su "tipo" e rapporto di lavoro subordinato nell'impresa*, in *Arg. dir. lav.*, 2002, pp. 128-129. Viceversa, anche sulla base del tenore letterale dell'art. 61, d.lgs. n. 276 del 2003 in materia di lavoro a progetto, propendevano per una lettura del coordinamento come attività svolta unilateralmente dal collaboratore (non dal committente), M. PEDRAZZOLI, *Riconduzione a progetto delle collaborazioni coordinate e continuative, lavoro occasionale e divieto delle collaborazioni semplici: il cielo diviso per due*, in M. PEDRAZZOLI (coordinato da), *Il nuovo mercato del lavoro. D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Cedam, Padova, 2004, p. 705 ss.; F. MARTELLONI, *Lavoro coordinato e subordinazione. L'interferenza delle collaborazioni a progetto*, Bononia University Press, Bologna, 2012 spec. pp. 61 ss. e 201 ss. per le implicazioni sistematiche. In senso critico, v. M. PERSIANI, *Individuazione delle nuove tipologie tra subordinazione e autonomia*, in *Arg. dir. lav.*, 2005, p. 22; G. PROIA, *Riflessioni sulla nozione di coordinazione e sul rapporto tra il progetto il programma e la fase*, in G. SANTORO-PASSARELLI, G. PELLACANI, *Subordinazione e lavoro a progetto*, Utet, Torino, 2009, p. 153.

²⁰ Per contro M. MARAZZA, *Collaborazioni organizzate e subordinazione: il problema del limite (qualitativo) di intensificazione del potere di istruzione*, cit., p. 1168 ss., sembra ritenere che anche nei contratti d'opera vi sia un generale potere di istruzione del committente che, viceversa, il legislatore riconosce solo in determinate e tassative ipotesi. Le disposizioni che riconoscono al committente un potere di impartire di istruzioni, per la loro eccezionalità, potrebbero peraltro ritenersi insuscettibili di applicazione analogica.

²¹ L'espressione è di N. BOBBIO, *La grande dicotomia*, in *Dalla struttura alla funzione. Nuovi studi di teoria del diritto*, Edizioni di Comunità, Milano, 1977, p. 145 ss. Viene ripresa poi nella relazione AIDLASS di M. PEDRAZZOLI, *Dai lavori autonomi ai lavori subordinati*, in AA.VV., *Impresa e nuovi modi di organizzazione del lavoro. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro. Salerno, 22-23 maggio 1998*, Giuffrè, Milano, 1999, p. 95 ss.

irragionevoli differenziazioni come dimostra la passata esperienza delle collaborazioni coordinate e continuative.

Di certo, il principale nodo problematico interpretativo da sciogliere risiede nelle eccezioni di cui all'art. 2, comma 2, d.lgs. 81/2015. L'utilizzo dell'ambigua espressione «si applica», in luogo del meccanismo tradizionale della conversione, sottende il timore del legislatore di incorrere nella violazione del principio di indisponibilità del tipo²². Come da molti osservato, tale principio è foriero di numerosi fraintendimenti ed andrebbe criticamente riletto a partire dalla considerazione – non sempre scontata – che non esiste una nozione legislativa o un tipo sociale di lavoro subordinato indisponibile e immodificabile da parte del legislatore²³. Semmai esistono delle tutele minime del lavoro che, solo se e in quanto presidiate da principi costituzionali, devono trovare attuazione e applicazione nei rapporti economici e sociali di cui parla l'art. 35 Cost., cioè, nel significato minimo, nei rapporti in cui sia dedotta una prestazione di lavoro personale svolta nell'altrui interesse²⁴. Spetta al legislatore riempire di contenuto normativo il significato di rapporto economico e sociale che resta storicamente relativo e mutevole, come pure spetta al legislatore modulare e differenziare, nei limiti della ragionevolezza (art. 3 Cost.), le tutele²⁵ purché da ciò non derivi la disapplicazione da quelle che, per l'aver un fondamento costituzionale, devono per forza trovare applicazione.

2. La nozione di lavoro autonomo e di lavoro autonomo continuativo

Con questa premessa, è possibile a questo punto esaminare più dappresso la definizione di lavoro autonomo contenuta nell'art. 1, comma 1, che traccia il perimetro applicativo dell'intero capo I della Legge. La disposizione normativa parla di «rapporti di lavoro autonomo di cui al titolo III del libro quinto del codice civile, ivi inclusi i rapporti di lavoro autonomo che hanno una disciplina particolare ai sensi dell'articolo 2222 del codice civile».

Anzitutto, il legislatore prende atto che, secondo una famosa definizione, «il lavoro autonomo si declina al plurale»²⁶ trovando espressione in una pluralità di

²² Così T. TREU, *In tema di Jobs Act. Il riordino dei tipi contrattuali*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2015, p. 162. V. Corte cost., 29 marzo 1993, n. 121, in *Foro it.*, 1993, I, c. 2432 ss.; Corte cost., 31 marzo 1994, n. 115, in *Foro it.*, 1994, I, c. 2656 ss.; Corte cost., 7 maggio 2015, n. 76.

²³ V. M. PEDRAZZOLI, *Consensi e dissensi*, cit., p. 27; R. SCOGNAMIGLIO, *La disponibilità del rapporto di lavoro subordinato*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2001, I, p. 117 ss.; da ultimo, con specifico riferimento alla nuova disciplina in materia di collaborazioni organizzate, v. L. NOGLER, *La subordinazione*, cit., p. 25; T. TREU, *op. loc. ult. cit.*

²⁴ V. M. PEDRAZZOLI, *Lavoro sans phrase e ordinamento dei lavori. Ipotesi sul lavoro autonomo*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1998, I; ID., *Dai lavori autonomi ai lavori subordinati*, cit.

²⁵ V. ancora G. FERRARO, *Subordinazione e autonomia*, cit.

²⁶ V. A. PERULLI, *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera e professioni intellettuali*, Giuffrè, Milano, 1996, p. 76 ss.

tipi contrattuali corredati di una propria specifica disciplina (si parla, infatti, di «rapporti di lavoro autonomo»). Tuttavia, a partire dai diversi contratti mediante i quali si esercita l'attività di lavoro autonomo, è possibile isolare un nucleo sostanziale comune e ricorrente al quale può essere ricollegata una disciplina minima. Tale nucleo sostanziale, posto al centro della l. n. 81/2017, è definito a partire dagli elementi enunciati dall'art. 2222 c.c. che identificano la nozione di lavoro autonomo astratta da un particolare tipo di contratto²⁷: cioè la prestazione d'opera svolta nell'altrui interesse esclusivamente o prevalentemente da una «persona» e senza vincolo di subordinazione. Si vedrà subito nel paragrafo successivo come l'esclusione dei piccoli imprenditori (art. 2083 c.c.) dall'ambito di applicazione della legge valga a circoscrivere ulteriormente tale nozione ai soli rapporti che si concretino nella esecuzione di una prestazione d'opera con lavoro *esclusivamente*, non anche *prevalentemente* proprio del soggetto obbligato.

Il lavoro autonomo, così inteso, ricorre in tutte le fattispecie negoziali, codicistiche ma anche non codicistiche nelle quali può essere dedotta la prestazione d'opera²⁸. Sotto quest'aspetto, è vistosa la lacuna dell'art. 2, comma 1, laddove dimentica di includere nell'ampia definizione quei rapporti che abbiano una disciplina non nel codice civile ma nelle leggi speciali (ad esempio, la l. n. 129/2004 in materia di affiliazione commerciale)²⁹.

L'ambizione sistematica della legge solleva un interrogativo di fondo al quale non è dato rispondere in questa sede: è possibile individuare una disciplina, pur minima, comune ed omogenea del lavoro autonomo, inteso nel suo nucleo sostanziale? O, al contrario, nell'accomunare figure fortemente eterogenee (si pensi alla distinzione che intercorre fra professionista e lavoratore autonomo) il legislatore finisce inevitabilmente con il trascurare l'esigenza di tutele maggiormente selettive?³⁰ Quale che sia la risposta, l'interrogativo giustifica la scelta legislativa di corredare la definizione minima di lavoro autonomo di tutele altrettanto minimali.

²⁷ Va richiamata in proposito l'operazione interpretativa proposta da M. PEDRAZZOLI, *Lavoro sans phrase*, cit., p. 80 ss.; ID., *Consensi e dissensi sui recenti progetti di ridefinizione dei rapporti di lavoro*, in *Quad. dir. lav. rel. ind.*, 1998, p. 9 ss.; ID., *Dai lavori autonomi ai lavori subordinati*, cit., p. 95. L'A. ha proposto una lettura scomposta su due piani dell'art. 2222 c.c. che, su di un primo versante, definisce la fattispecie negoziale del contratto d'opera e, su di un secondo versante, fornisce la nozione generale e onnicomprensiva di lavoro (il cosiddetto lavoro *sans phrase*), astratta da un particolare tipo di contratto (a-negoziale), coincidente con l'obbligarsi verso corrispettivo ad eseguire nell'altrui interesse una prestazione d'opera o servizio, con lavoro esclusivamente o prevalentemente proprio.

²⁸ Cfr. G. GIACOBBE, D. GIACOBBE, *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera, Contratto d'opera*, in *Il codice civile. Commentario*, diretto da P. Schlesinger, Giuffrè, Milano, 1995, p. 10; G. FERRARO, *Dal lavoro subordinato al lavoro autonomo*, in *Impresa e nuovi modi di organizzazione del lavoro*. Atti delle giornate di studio AIDLASS, Salerno, 22-23 maggio 1998, cit., p. 25.

²⁹ Lo sottolinea bene A. PERULLI, *Il Jobs Act degli autonomi: nuove (e vecchie) tutele per il lavoro autonomo non imprenditoriale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2017, I, p. 173 ss.

³⁰ Due diverse opinioni sono state in proposito espresse da S. GIUBBONI, *op. cit.* e A. PERULLI, *op. ult. cit.*

Ripercorrendo il *corpus* del testo normativo, si ritrova all'art. 3 la definizione di lavoro autonomo continuativo al quale si collega il generale divieto di clausole e condotte abusive. La *ratio* legislativa di fondo è che nei rapporti di durata – qui intesa tanto in senso tecnico quanto in senso a-tecnico, sulla falsa riga dell'art. 409, n. 3, c.p.c.³¹ – la persona che lavora è maggiormente esposta al rischio di abusi e si trova una condizione di sotto-protezione che può richiedere talune tutele aggiuntive. La condizione di sotto-protezione viene tipizzata attraverso la sola combinazione degli elementi della durata e della persona³², mentre non vi è riferimento alcuno al coordinamento (e *pour cause* posto che esso è ora definito come un'attività consensuale bilaterale fra le parti e non come un potere del committente) o alla dipendenza reddituale impiegata per definire la nozione di lavoratore autonomo economicamente dipendente³³.

La scelta di porre al centro della legge il lavoro autonomo puro ed, eventualmente, continuativo, abbandonando qualsiasi riferimento all'asimmetria di poteri (contrattuali o economici) fra le parti, conferma l'accoglimento di un sistema di classificazione delle forme di lavoro rigidamente binario. Non vengono così accolte le indicazioni di una parte cospicua ed autorevole della nostra dottrina che, a partire dagli anni '90, si era piuttosto indirizzata verso la riformulazione dell'ordinamento dei lavori sulla base di un *continuum* ascensionale di tutele dal lavoro *sans phrase* al lavoro subordinato³⁴, la codificazione di un *tertium genus*³⁵, sino alle proposte più recenti di riformulazione della fattispecie della subordinazione tecnico-giuridica in quella di «lavoro economicamente dipendente»³⁶ ovvero di tipizzazione della nuova fattispecie del «lavoro autonomo economicamente dipendente», che si situerebbe *à coté* del lavoro autonomo³⁷.

³¹ V. M. PEDRAZZOLI, *Prestazione d'opera e parasubordinazione. Riflessioni sulla portata sistematica dell'art. 409, n. 3, c.p.c.*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1984, I, p. 520; M.V. BALLESTRERO, *L'ambigua nozione di lavoro parasubordinato*, in *Lav. dir.*, 1987, n. 1, p. 60 ss.; A. PERULLI, *Il lavoro autonomo*, in A. CICU, F. MESSINEO, *Trattato di diritto civile e commerciale*, vol. XXVII, t. 1, Giuffrè, Milano, 1996, p. 221.

³² Vale la pena richiamare a questo proposito la prospettiva dei *Life Time Contracts* elaborata da L. Nogler e U. Reifner. Per tutti v. L. NOGLER, U. REIFNER, *Life Time Contracts. Social Long-term contracts in Labour, Tenancy and Consumer Credit Law*, Eleven, The Hague, 2014.

³³ Per tutti v. A. PERULLI, *Lavoro autonomo e dipendenza economica, oggi*, in *Riv. giur. lav.*, 2003, p. 221; M. PALLINI, *Lavoro economicamente dipendente*, cit.

³⁴ Specialmente, M. PEDRAZZOLI, *Lavoro sans phrase*, cit., p. 49 ss.; M. D'ANTONA, *La subordinazione e oltre. Una teoria giuridica per il lavoro che cambia*, in M. PEDRAZZOLI (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, Il Mulino, Bologna, 1989, p. 43 ss.; ID., *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, 1995, p. 63.

³⁵ V. la proposta di R. DE LUCA TAMAJO, R. FLAMMIA, M. PERSIANI, *La crisi della nozione di subordinazione e della sua idoneità selettiva dei trattamenti garantistici. Prime proposte per un approccio sistematico in una prospettiva di valorizzazione di un tertium genus*, in *Lav. inf.*, 1996, p. 75.

³⁶ V. il d.d.l. n. 1873, a firma, fra gli altri, dell'on. Senatore Pietro Ichino e comunicato alla Presidenza l'11 novembre 2009.

³⁷ In dottrina, v. almeno A. PERULLI, *Lavoro autonomo e dipendenza economica, oggi*, cit.; ID.,