

Adalberto Perulli - Tiziano Treu

“In tutte le sue forme e applicazioni”

Per un nuovo Statuto del lavoro



Giappichelli

“In tutte le sue forme e applicazioni”

Per un nuovo Statuto del lavoro



IUSTITIAM COLIMUS

Adalberto Perulli - Tiziano Treu

“In tutte le sue forme e applicazioni”

Per un nuovo Statuto del lavoro



Giappichelli

© Copyright 2022 – G. GIAPPICHELLI EDITORE - TORINO

VIA PO, 21 - TEL. 011-81.53.111 - FAX 011-81.25.100

<http://www.giappichelli.it>

ISBN/EAN 978-88-921-4382-1

ISBN/EAN 978-88-921-7381-1 (ebook - pdf)

*Questo volume è stato pubblicato con il contributo del
Dipartimento di Economia dell'Università Ca' Foscari Venezia.*



G. Giappichelli Editore



Questo libro è stato stampato su
carta certificata, riciclabile al 100%



Stampa: LegoDigit s.r.l. - Lavis (TN)

Le fotocopie per uso personale del lettore possono essere effettuate nei limiti del 15% di ciascun volume/fascicolo di periodico dietro pagamento alla SIAE del compenso previsto dall'art. 68, commi 4 e 5, della legge 22 aprile 1941, n. 633.

Le fotocopie effettuate per finalità di carattere professionale, economico o commerciale o comunque per uso diverso da quello personale possono essere effettuate a seguito di specifica autorizzazione rilasciata da CLEARedi, Centro Licenze e Autorizzazioni per le Riproduzioni Editoriali, Corso di Porta Romana 108, 20122 Milano, e-mail autorizzazioni@clearedi.org e sito web www.clearedi.org.

INDICE

	<i>pag.</i>
<i>Premessa</i>	IX
<i>Ringraziamenti</i>	XXI

Capitolo I

IL DIRITTO DEL LAVORO, TRA CRISI DELLA FATTISPECIE E TENDENZE ESPANSIVE

1.	Il lavoro, tra pluralismo e universalismo delle tutele	1
2.	Il lavoro personale, autonomo ed economicamente dipendente, nelle più recenti “fonti” internazionali e nel diritto comparato	11
3.	Oltre la subordinazione o “ritorno” alla subordinazione?	24
4.	Lavoro autonomo o impresa?	34
5.	Una nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro: con quali tecniche?	39
6.	Verso uno “statuto europeo del lavoro”	49
7.	La lezione della pandemia e le lacune del sistema	56
8.	Per un nuovo Statuto del lavoro <i>in tutte le sue forme e applicazioni</i> : dalla logica della “fattispecie” ai valori e principi del sistema	63

Capitolo II

LE TUTELE NEI RAPPORTI PERSONALI
DI LAVORO

1.	I diritti per le collaborazioni autonome, parasubordinate o economicamente dipendenti	77
2.	La forma del contratto	79
3.	I diritti di informazione individuale	80
4.	La tutela della libertà e della dignità, e la disciplina antidiscriminatoria	84
5.	La tutela dei dati personali, della <i>privacy</i> e la trasparenza	87
6.	La tutela della salute e la sicurezza sul lavoro	90
7.	La tutela della maternità e i congedi parentali	94
8.	La disciplina per malattia e infortunio	94
9.	L'orario di lavoro e il diritto alla disconnessione	95
10.	La formazione e la certificazione delle competenze	97
11.	Il compenso	100
12.	Il recesso	104

Capitolo III

LE TUTELE COLLETTIVE E DI *WELFARE*

1.	Le politiche passive per la tutela del reddito	107
2.	Le politiche attive	112
3.	La tutela pensionistica	116
4.	Diritto di associazione sindacale e di contrattazione collettiva	120

<i>Conclusioni</i>	125
--------------------	-----

<i>Matrice delle tutele</i>	129
-----------------------------	-----

<i>Indice degli Autori</i>	141
----------------------------	-----

PREMESSA

“*In tutte le sue forme e applicazioni*” è la formula impiegata dal legislatore costituente per identificare il “lavoro” che la Repubblica si impegna a tutelare (art. 35 Cost.): il lavoro *in generale*, compreso quello autonomo che pure l’architettura del codice civile configura in negativo (art. 2222 c.c.) rispetto a quello subordinato (art. 2094 c.c.), costruendo una dicotomia dogmatica che ha segnato l’evoluzione del diritto del lavoro. “*In tutte le sue forme e applicazioni*” esprime infatti l’articolazione estensiva di un oggetto unitario, il lavoro, che la Costituzione non scompone né contrappone, ma considera espressione della persona, al punto da farne il perno su cui edificare l’intero sistema socio-istituzionale repubblicano (art. 1 Cost.). Difatti, “impegnando la Repubblica ad intervenire nelle situazioni soggettive di inferiorità e svantaggio, di debolezza e disegualianza *comunque e dovunque* si manifestino (art. 3, comma 2) – e, più specificamente, impegnando la Repubblica a tutelare anche il lavoro prestato in forme e in condizioni diverse da quelle del lavoro dipendente (art. 35) – nello stesso momento in cui ne riaffermano la centralità i costituenti dimostravano come l’amore per la specie non debba far perdere di vista il genere”¹.

Il c.d. “principio lavorista” posto a fondamento della Repubblica² disegna quindi una prospettiva ampia e pluralista,

¹ U. Romagnoli, *Ricordando Massimo D’Antona (1948-1999)*, in *Inchiesta*, 2019, 49, p. 56.

² Su tale principio si vedano, con prospettive diverse, V. Speciale, *La*

comprendente tutte le forme di attività personale del lavoratore inteso quale soggetto che spende la sua vita "per l'attivo e regolare ordinarsi a sistemi di fini che gli provengono da altrove", e perciò, conferendo a tale attività 'oggettiva' il massimo valore, la considera e la vive come esaustiva della sua esistenza³. Lungi dal rimanere circoscritta, in una visione classista, al solo lavoro del "proletariato", la tutela del lavoro "*in tutte le sue forme e applicazioni*" attiene alla dimensione antropologica e valoriale del lavoro, quale estrinsecazione della personalità umana nel suo nucleo essenziale ed intangibile, riguardando tutte le "forze sociali miste" che contribuiscono al progresso materiale o spirituale della società (art. 4, comma 2, Cost.)⁴.

mutazione genetica del diritto del lavoro, in M.P. Iadicco, V. Nuzzo (a cura di), *Le riforme del diritto del lavoro – Politiche e tecniche normative*, ESI, Napoli, 2016; G. Di Gaspare, *Il principio lavoristico nella Costituzione della repubblica*, in www.astrid.com.

³ D. Verducci, *Il segmento mancante. Percorsi di filosofia del lavoro*, Carocci, Roma, 2003, p. 139 ss., con riferimento a M. Scheler, *Lavoro ed etica: saggio di filosofia pratica*, Città Nuova, Roma, 1997. Ma vedi anche H. Arendt, *Vita Activa. La condizione umana*, Bompiani, Milano, 1966, p. 65, ove la filosofa tedesca si riferisce al lavoro consistente "nell'assicurare le cose necessarie alla vita e nel provvedere alla loro abbondanza", con la conseguenza di abbassare e livellare tutte le "attività serie" (nel senso di non ludiche) al livello del "guadagnarsi la vita".

⁴ Cfr. C. Mortati, *Il lavoro nella Costituzione*, da *Il diritto del lavoro*, 1954, ora in *Raccolta di scritti*, vol. III, Giuffrè, Milano, 1972, p. 225 ss.; anche U. Romagnoli, *La società industriale e il suo diritto*, in Id., *Giuristi del lavoro. Percorsi italiani di politica del diritto*, Donzelli, Roma, 2009, p. 130 s., afferma che "la titolarità dei diritti sociali spetta ai cittadini dei quali sia accertata la condivisione del "dovere" – indissociabile dallo *status* di cittadino, per volontà espressa dei padri costituenti – "di svolgere una attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società (art. 4, comma 2, Cost.)". Per un'ampia rassegna dottrinale sui significati del termine "lavoro" nella Costituzione cfr. V. Pupo, *Il principio lavorista*, in *Forum di Quaderni Costituzionali*, 2013. Secondo G. Balandi, *Il lavoro e i suoi diritti nella Costituzione*, in A. Pugiotto (a cura di), *Per una consapevole cultura costituzionale. Lezioni magistrali*, Jovene, Napoli, 2013, p. 147, il valore universale del lavoro contenuto nella previsione costituzionale

In questa prospettiva, l'“antropologia costituzionale” degli artt. 1, 3, comma 2, 4 e 35, Cost. non può che riguardare il *facere* “in senso lotmariano”⁵ e riferirsi direttamente anche al lavoro autonomo, in una logica di tutela che riguardi sia degli aspetti personalistici⁶, sia i profili collettivi dell'azione di rappresentanza degli interessi. Sono questi gli essenziali profili di una considerazione universalistica del lavoro rimasti in ombra per una lunga stagione che ha caratterizzato il secondo dopoguerra, e che, tuttavia, come un fiume carsico sono riapparsi con significativi impulsi, specie nella riflessione scientifica, soprattutto a partire dalla fine del secolo scorso, quando il lavoro autonomo ha partecipato a pieno titolo ai grandi processi di decentramento e di esternalizzazione della produzione che hanno caratterizzato le economie ed i mercati del lavoro su scala globale, accompagnandosi ad una crescente esigenza di tutela sociale nell'area contermina a quella del lavoro dipendente.

In quella nuova stagione sono iniziati ad emergere gli elementi soggettivi ed oggettivi di una nuova visione del diritto del lavoro come disciplina di tutela del lavoro *sans phrase*, ossia il lavoro considerato – come scrisse Massimo D'Antona –

“appare anche singolarmente lungimirante quando, sessanta anni dopo, il mondo del lavoro si è estremamente articolato rendendo sempre più necessaria una tutela che prescindendo da caratteristiche formali come subordinati, autonomi, collaboratori a progetto”.

⁵ L. Nogler, *Dal “principio lavorista” al diritto costituzionale sull'attività umana: primo abbozzo*, in M. Della Morte, F.R. De Martino, L. Ronchetti, *L'attualità dei principi fondamentali della Costituzione dopo settant'anni*, il Mulino, Bologna, 2020, p. 171.

⁶ Cfr. A. Barba, *Studi sull'abuso di dipendenza economica*, Kluwer-Cedam, Milano, 2018, p. 157, che sollecita l'interprete “ad abbandonare gli ostacoli ideologici che impediscono di rintracciare nella persona che lavora una realtà sociale ed economica accolta e protetta, *in quanto tale*, dall'ordinamento giuridico, e che prospetta una direzione ermeneutica del termine “lavoratori” di cui all'art. 3, comma 2, Cost., rispettosa del “carattere generale e inclusivo dell'antropologia costituzionale edificata sulla dignità della persona” (p. 177).

quale "istituto giuridico". I fattori di ordine soggettivo fanno riferimento sia alle comuni condizioni di *status* delle persone che lavorano, in cui gli elementi materiali e giuridici dell'attività (debolezza sociale, "dipendenza economica", assoggettamento a prerogative del datore di lavoro/committente) si manifestano in forme sempre meno distinguibili sulla base delle categorie dogmatiche di subordinazione e autonomia, sia alla propensione soggettiva dei lavoratori (aspirazione ad una maggiore autonomia, intellettualizzazione dell'attività, controllo dei propri tempi di vita e di lavoro, ecc.)⁷. I fattori oggettivi sono legati ai contesti produttivi e organizzativi in cui il lavoro viene prestato, meno caratterizzati dai principi di gerarchia e di comando tipici dell'era fordista, mentre emerge il comune rilievo dell'attività personale e continuativa integrata nei processi di produzione e nell'organizzazione del lavoro dei datori e dei committenti⁸.

Questi elementi convergono verso una ricomposizione unitaria del lavoro reso a favore altrui, relativizzando le visioni dicotomiche (lavoro subordinato/autonomo, lavoro per altri/ per conto proprio) nell'ambito di una nuova dialettica sociale, economica e giuridica di Sovra-ordinazione e Sub-ordinazione⁹.

La presente ricerca si muove lungo questo asse ricostruttivo, spingendosi a prospettare una universalizzazione delle tutele sociali non più esclusivamente centrate sulla categoria di subordinazione, con i suoi sempre più incerti e labili confini, bensì sui valori e sui principi costituzionali di tutela del lavoro "in

⁷ Cfr. D. De Masi, *Il lavoro nel XXI secolo*, Einaudi, Torino, 2018.

⁸ Cfr. N. Countouris, V. De Stefano, *New trade union strategies for new forms of employment*, ETUC, Brussels, 2019; A. Perulli, *Una critica del lavoro autonomo*, in *Lav. dir.*, 2022, 1, p. 205 ss.

⁹ Il riferimento è alle categorie concettuali usate da G. Simmel nella sua *Sociologia*, su cui cfr. l'accurata analisi giuslavoristica di A. Bianco *Sovra-ordinazione e subordinazione nella Soziologie di Georg Simmel*, Aracne, Roma, 2015, e in particolare Cap. VI, *Sovra-ordinazione e subordinazione nel rapporto di lavoro*.

tutte le sue forme e applicazioni". In questa prospettiva le scelte di politica legislativa con cui realizzare i valori costituzionali tendono a prescindere dalle "fattispecie" entro le quali si collocano i rapporti di lavoro (secondo la sistematica codicistica), nel senso che non sono le categorie preconfezionate dal sistema giuridico-contrattuale ad indirizzare le tutele, ma è la legge a predisporle "agganciandole" alle categorie esistenti o a categorie di nuova creazione (come è accaduto con l'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015). Per questo il problema della "fattispecie" nel diritto del lavoro non si esaurisce nella logica civilistica secondo cui l'effetto è la conseguenza necessitata dello schema legale-tipo (se A, allora B)¹⁰. C'è uno scarto tra la prospettiva civilistica del tipo contrattuale e quella costituzionale-giuslavoristica delle tutele del lavoro, come dimostra la storia stessa del diritto del lavoro, nato proprio per colmare la lacuna di una "fattispecie" ancora da inventare a fronte di esigenze di tutela sociale emergenti dal mondo della produzione: ove gli effetti di tutela non scaturivano dalla correlazione tra il caso di specie ed una *species facti*, bensì dall'impiego di antichi materiali come l'equità e la buona fede, largamente impiegati dai probiviri per "creare" nuovi diritti, estendere le garanzie dei lavoratori ed ampliarne le tutele¹¹.

A ben vedere, questo scarto è rappresentato da un surplus di *valore* che il sistema giuridico attribuisce alla tutela del lavoro rispetto ad ogni altra regolazione per singole fattispecie contrattuali: uno scarto che con l'avvento della Costituzione si è accentuato nella duplice misura in cui le tutele costituzionali da un lato "si incentrano attorno a figure soggettive – persona, cittadino, lavoratore, famiglia – e non a fattispecie", e, dall'altro, prevalgono senz'altro sul codice civile quando si tratta di indivi-

¹⁰ Questa visione tradizionale è riproposta da quanti rimangono convinti della centralità della fattispecie: cfr. da ultimo A. Zoppoli, *Le tecniche di tutela nel diritto del lavoro*, Giornate di Studio AIDLASS 2022, Torino, 16-17 giugno., cui si rinvia anche per i riferimenti bibliografici.

¹¹ Cfr. M. Offeddu, *Attualità di una ricerca storica: probiviri industriali e licenziamento*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1981, p. 68 ss.

duare "gli elementi intorno cui si addensano le tutele che la stessa Costituzione considera imprescindibili"¹². Ciò non significa aderire alla teoria dell'applicazione diretta dei principi costituzionali (*Drittwirkung*) senza la mediazione delle fattispecie, ma essere consapevoli che, al di là delle classificazioni tipologiche, il processo di individuazione del diritto applicabile ai contratti di lavoro non si risolve con l'applicazione del metodo sussuntivo o tipologico, oppure mediante l'apprezzamento dello schema causale del contratto e delle sue funzioni (economico-individuale, socio-individuale, ecc.), ma segue – per così dire – una "tipicità sociale diffusa" e transtipica, che riguarda, appunto il lavoro "*in tutte le sue forme e applicazioni*". In questa prospettiva costituzionale di tutele che non fanno riferimento in modo stringente alla fattispecie di cui all'art. 2094 c.c. è la stessa idea di "tipicità" del contratto di lavoro che viene messa in discussione, a favore di una conformazione della legislazione riguardante un'intera "famiglia contrattuale" del lavoro in generale, che richiama la logica anglosassone degli *statutes* che regolano intere "classi di contratti" in vista della disciplina di una data materia o del conseguimento di uno specifico scopo¹³.

Un sistema giuridico del lavoro improntato a valori di giustizia sociale universalistici non può quindi accontentarsi di possedere categorie concettuali in grado di ricondurre la realtà sociale dei rapporti di produzione entro le rigide caselle del si-

¹² L. Zoppoli, *I riders tra fattispecie e disciplina: dopo la sentenza della Cassazione n. 1663/2020*, in *Mass. giur. lav.*, Numero straordinario, 2020, p. 265 ss., il quale riconosce la "rottura della relazione biunivoca" fattispecie-effetti nella misura in cui "la fattispecie contrattuale non porta necessariamente con sé tutte le tutele previste dalla legislazione speciale, che vengono differenziate in ragione di molteplici varianti extra-giuridiche soggettive ed oggettive". difende invece la logica tradizionale fattispecie-effetti A. Zoppoli, *Le tecniche di tutela nel diritto del lavoro*, cit., per il quale non si può "non considerare *ex ante* le fattispecie, ossia tornare a muovere pur sempre dalle forme di lavoro, che continuano a essere decisive".

¹³ Cfr. E.A. Farnsworth, *Contracts*, III ed., Aspen Publishers, New York, 1999, p. 363 ss.

stema tipologico – il *cellophane* di cui parla Umberto Romagnoli – ma deve preoccuparsi di fornire risposte regolative che evitino, nell’operare di quei processi di qualificazione, l’attribuzione di iper-tutele da un lato, e di tutele scarse o nulle dall’altro. In questo senso l’art. 35 Cost. deve essere letto come una norma-principio in ragione della quale le tutele del lavoro devono essere apprestate e rese effettive ogniqualvolta il lavoratore-persona (sia esso qualificato o qualificabile come subordinato o autonomo) esprima un oggettivo bisogno di protezione/tutela sociale, versando in una condizione di debolezza sul mercato del lavoro, o di vulnerabilità *vis a vis* il potere della controparte, o viva una condizione di “dipendenza economica” nei confronti del datore di lavoro/committente.

Nei sistemi di *common law* questo adattamento dinamico delle tutele alle situazioni soggettive di bisogno sociale avviene prevalentemente in base agli orientamenti *purposive* della giurisprudenza, ovvero attraverso tecniche di tipo rimediale, anche se non mancano gli interventi legislativi su ciò che noi chiamiamo “fattispecie”, al fine di estendere selettivamente la disciplina protettiva oltre lo schema logico-giuridico della subordinazione (soprattutto mediante la creazione di categorie c. d. terze, o intermedie)¹⁴. Al contrario, nei sistemi di *civil law* i movimenti

¹⁴ Esemplare in questo senso la categoria legislativa di “*worker*”, introdotta dall’*Employment Rights Act 1996, Section 230*, che identifica una figura di lavoratore non subordinato cui vengono estese alcune significative tutele di base, quali *anti-discrimination in employment* (Equality Act 2010), *collective labour rights, the national minimum wage* (National Minimum Wage Act 1998), *working time protection* (Working Time Regulation 1998), *Privacy, the General Data Protection Regulation (GDPR) and the Data Protection Act 2018* (DPA 2018) *and whistleblowing* (Employment Rights Act 1996, Sezioni 47B e 48). La definizione di “*worker*” è la seguente: “*an individual who has entered into or works under (or, where the employment has ceased, worked under) – (a) a contract of employment, or (b) any other contract, whether express or implied and (if it is express) whether oral or in writing, whereby the individual undertakes to do or perform personally any work or services for another party to the contract whose status is not by virtue of the contract that of a client or customer of*

espansivi delle tutele avvengono attraverso *policies* elaborate sulla base dei valori dell'ordinamento in vista dei bisogni espressi dal lavoro con una funzione sostanzialmente "rimediale" della legge – nel senso che le politiche del diritto tendono a *rimediare* a lacune, e/o a vuoti di tutela –, anche se non mancano esempi di attivismo giurisprudenziale in senso espansivo. Basti pensare, con riferimento a quest'ultimo profilo, alla rivisitazione della nozione di subordinazione *ex art. 2094 c.c.* per espungere i tratti più salienti dell'etero-direzione, come accade con la nozione di "subordinazione attenuata" creata dalla giurisprudenza italiana, o ai tentativi della giurisprudenza francese di applicare le tutele del *Code du travail* ogniqualvolta il rapporto di lavoro risulta inserito in un "*service organisé*"¹⁵. In questi casi, tuttavia, l'espansione delle tutele non avviene attraverso una estensione del diritto del lavoro "oltre" la subordinazione, bensì per linee interne, attraverso una "dilatazione adattiva" della fattispecie di subordinazione, anche a costo di forzature interpretative.

Percorsi espansivi di questo tipo hanno caratterizzato molti sistemi giuridici, compreso il nostro. Anche il diritto internazionale del lavoro partecipa a questa profonda revisione della logica di applicazione del diritto del lavoro, al contempo normativa e culturale, promuovendo la creazione di una *Garanzia Universale del Lavoro* a prescindere dalle tipologie contrattuali e dalla qualificazione dei rapporti di lavoro¹⁶.

any profession or business undertaking carried on by the individual".

Anche in Germania, seppure con una intensità minore rispetto alle tecniche di assimilazione alla francese, il lavoro autonomo parasubordinato riceve, da tempo, una serie di tutele selettive, specie sotto il profilo dei diritti collettivi: la categoria degli *arbeitnehmerähnliche Personen* viene introdotta all'inizio degli anni '70 del secolo scorso (par. 12aTvG).

¹⁵ Cfr. da ultima la decisione della *Cour de Cassation, civile, Chambre sociale*, 4 mars 2020, 19-13.316, che ha impiegato il concetto di *service organisé* nel caso Uber France.

¹⁶ *Work for a brighter future*, International Labour Office, Geneva, 2019, p. 38 s., ove si legge che il rapporto di lavoro subordinato rimane il centro di gravità delle tutele del lavoro ma, allo stesso tempo, tutti i lavoratori, a

Questi principi di tutela universalistica del lavoro non sono dichiarazioni di intenti improduttive di effetti sistemici, né debbono indurre l'interprete a riproporre la consueta narrazione autoreferenziale della subordinazione quale categoria esclusiva del diritto del lavoro, *come se* quei valori universalistici fossero appannaggio di una sola parte del mondo del lavoro (la famosa “sineddoche giuslavoristica”).

A nostro parere è quindi tempo di porre mano ad una “manutenzione straordinaria” del sistema, che, in applicazione dell'art. 35 Cost., ridefinisca l'assetto delle tutele in senso universalistico e modulare. L'effetto complessivo di questo intervento dovrebbe consegnare all'interprete un nuovo paradigma scientifico del diritto del lavoro, in cui la distinzione tra le diverse “*forme e applicazioni*” del lavoro (e le rispettive tutele, o assenze di tutele) non è più dicotomica, ma graduale. Per giungere a questo risultato proponiamo una geografia normativa del lavoro “a matrice”¹⁷, con protezioni regolative omogenee e “transtipiche”, svincolate dalla singola fattispecie contrattuale (subordinata, autonoma, parasubordinata), ed in parte organizzate secondo gradienti differenziati di protezione in ragione delle diverse condizioni di rischio o di bisogno sociale.

In questa prospettiva la tecnica di normazione (di matrice

prescindere tipo di contratto o dal loro *status* lavorativo, devono ugualmente fruire di protezioni adeguate al fine di assicurare condizioni lavorative umane per tutti. Tali condizioni sono riferite a: orario di lavoro, equa retribuzione, protezione in caso di malattia, infortunio, protezione del lavoro minorile, dei giovani e delle donne, parità di trattamento, libertà di associazione e di contrattazione collettiva. Con la *Dichiarazione per il futuro del lavoro del centenario dell'OIL* (Ginevra, 21 giugno 2019) la tesi propugnata dalla Commissione Globale si è tradotta nell'affermazione secondo cui “tutti i lavoratori dovrebbero godere di una protezione adeguata conformemente all'*Agenda per il lavoro dignitoso*, tenendo conto: i) del rispetto dei loro diritti fondamentali; ii) di un salario minimo adeguato, legale o contrattuale; iii) dei limiti massimi dell'orario di lavoro; iv) della sicurezza e salute sul lavoro”.

¹⁷ T. Treu, *La digitalizzazione del lavoro: proposte europee e piste di ricerca*, in *Federalismi.it*, 2022, 9, p. 19.

civilistica) per "fattispecie" non scompare, ma perde di centralità tanto dal punto di vista della *ratio legis* quanto dal punto di vista dell'interpretazione: da criterio assiologico che orienta sia la creazione sia l'applicazione del diritto a favore della fattispecie di subordinazione, la tecnica di normazione si accompagna alla identificazione (o creazione *ex novo*) di norme sovratipiche e alla circolazione trans-tipica di pezzi di norme in ragione dei valori-principi universalistici di tutela del lavoro "in tutte le sue forme e applicazioni", in vista delle concrete esigenze di tutela sociale che emergono oggettivamente nel mondo del lavoro.

Peraltro, questo trend è già da tempo in atto, ed ha condotto, sia pure in modo confuso ed a-sistematico, ad una estensione delle tutele ben oltre la subordinazione. Diversamente da quando, alla fine del secolo scorso, si affastellavano ipotesi di "Statuto dei lavori" e progetti di riforma in senso universalistico delle garanzie, il sistema del diritto del lavoro italiano ha cambiato fisionomia, disegnando un campo di applicazione più esteso e frastagliato¹⁸. Pur rimanendo ferma, almeno formalmente, la dicotomia originaria, si sono sviluppate nuove tecniche estensive, in cui il rilievo della fattispecie è declinato a favore di una ampia considerazione delle tutele del lavoro in generale. Un quadro regolativo più ampio e complesso, insomma, in cui il diritto del lavoro non si distingue più dal diritto privato in ragione di un'unica "fattispecie" tipica su cui esercitare la funzione protettiva che le è propria, ma attraversa l'intero spettro delle prestazioni di *facere* personale (o prevalentemente personale) cui somministrare in modo universalistico e selettivo le tutele sociali.

Come vedremo in dettaglio nei capitoli II e III, pur esclu-

¹⁸ Cfr. F. Carinci, *Recensione a A. Perulli, Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2021, in *Arg. dir. lav.*, 3/2021, p. 663 ss.; Id., *La subordinazione rivisitata alla luce dell'ultima legislazione: dalla "subordinazione" alle "subordinazioni"*?, in *Arg. dir. lav.*, 4/2018.

dendo una classificazione omogenea dei contratti di lavoro mediante criteri legali di tipizzazione legati alla specifica natura delle prestazioni (secondo la tradizionale prospettiva codicistica), la tutela del lavoro “*in tutte le sue forme e applicazioni*” impone di applicare i principi comuni di tutela immanenti ed indifferenti alla singola tipizzazione o contesto contrattuale nel quale la prestazione di lavoro si trova accidentalmente inserita. A tali principi comuni di tutela sociale si possono affiancare diverse combinazioni e selezioni di disciplina, differenziata anche (ma non solo) in ragione dello schema tipico, onde le tutele sociali si distaccano dal tipo contrattuale del lavoro subordinato e prescindono pure da altri tipi o da substrati contrattuali comuni o affini riconducibili ad un unico ceppo originario (la *locatio operis*). In tal modo il sistema del diritto del lavoro, di per sé pluralista, da un lato si ricomponde attorno ad una base universalistica, capace di coagulare un *corpus* di tutele e principi validi ed applicabili a prescindere dalla collocazione del contratto di lavoro nell’alveo dei due paradigmi tradizionali, dall’altro accentua i connotati di un “multiverso normativo” differenziato quanto a livelli e tecniche di tutela.

Il sistema delle tutele del diritto del lavoro può quindi essere ricostruito in senso matriciale a partire dalla necessaria distinzione, che va introdotta nell’analisi scientifica ed acquisita anche in una prospettiva *de iure condendo*, tra due livelli normativi ormai distinti: un livello civilistico-contrattuale di costruzione delle fattispecie “discrete” (che servono da “aggancio” per le tutele) ed un livello giuslavoristico in cui l’aggregazione delle tutele e la loro distribuzione universalistico-selettiva, pur senza prescindere del tutto dal primo livello, avviene in base sulla base di valori e principi trans-tipici, collegati alla tutela costituzionale del lavoro personale “*in tutte le sue forme e applicazioni*”, in vista dei bisogni concreti di protezione sociale che il lavoro esprime¹⁹.

¹⁹ Cfr. A. Perulli, *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2021.

RINGRAZIAMENTI

Questo libro nasce da una nostra comune riflessione sulla necessità di proporre un nuovo progetto di Statuto del lavoro in grado di coniugare universalismo e selettività delle tutele. Il testo, prima della pubblicazione, è stato discusso in due seminari: il primo organizzato da Silvia Ciucciovino presso l'Università di Roma Tre il 13 maggio 2022 e il secondo organizzato da Vania Brino a Ca' Foscari-Venezia il 23 maggio 2022. Nel corso dei due seminari le nostre tesi sono state discusse da giuristi, sociologi ed economisti. Desideriamo ringraziare Silvia Ciucciovino, Lorenzo Zoppoli, Orsola Razzolini, Domenico Carrieri, Agar Brugiavini, Romina Mura, Arturo Maresca, Mariella Magnani, Marzia Barbera, Jesús Cruz Villalon, Elena Gramano, Maurizio Falsone, Chiara Garbuio, Federico Martelloni, Vania Brino, Francesco Perrone per i loro commenti, che ci hanno consentito di avanzare nella ricerca e giungere alla stesura definitiva. Ovviamente, del testo e dei suoi contenuti siamo i soli responsabili.

Adalberto Perulli e Tiziano Treu

Capitolo I

IL DIRITTO DEL LAVORO, TRA CRISI DELLA FATTISPECIE E TENDENZE ESPANSIVE

Sommario: 1. Il lavoro, tra pluralismo e universalismo delle tutele. – 2. Il lavoro personale, autonomo ed economicamente dipendente, nelle più recenti “fonti” internazionali e nel diritto comparato. – 3. Oltre la subordinazione o “ritorno” alla subordinazione? – 4. Lavoro autonomo o impresa? – 5. Una nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro: con quali tecniche? – 6. Verso uno “statuto europeo del lavoro”. – 7. La lezione della pandemia e le lacune del sistema. – 8. Per un nuovo Statuto del lavoro *in tutte le sue forme e applicazioni*: dalla logica della “fattispecie” ai valori e principi del sistema.

1. Il lavoro, tra pluralismo e universalismo delle tutele.

L’epoca che stiamo vivendo, oltre ad offrire una visione sempre più sfocata ed indistinta del lavoro, delle sue forme e categorie giuridiche, ripropone una divaricazione, già da tempo avvertita, tra i bisogni sociali di chi, vivendo nel “regno della necessità”, svolge un’attività a favore di altri, e il mondo della regolazione, il cui baricentro rimane centrato sulla fattispecie di subordinazione quale forma egemonica di attività lavorativa.

La pur risalente asimmetria tra le forme sociali del lavoro, accomunate nella realtà dei processi sociali di produzione dal *lavoro personale reso a favore di altri*, e le sue tutele giuridiche, si è accentuata negli ultimi anni per una serie di fattori (catene globali del valore, esternalizzazioni produttive, economia

delle piattaforme, ecc.) che hanno contribuito a rendere il lavoro umano, nella sua accezione generale e comprensiva anche delle diverse forme del lavoro autonomo, più esposto alle dinamiche del mercato, più bisognoso di reti di sicurezza economica e sociale, non diversamente da quanto accade per il lavoro subordinato, tradizionalmente oggetto di protezione. La sociologia economica ha coniato il termine “neoplebe” per descrivere il lavoro autonomo debole che Max Weber e Theodor Geiger indicavano con la parola “proletarioide”, riferita alle libere professioni nella Germania di inizio novecento¹: oggi, uno strato di lavoratori autonomi che cresce ai margini ed include la classe media impoverita, il lavoro intellettuale precario e malpagato accanto al proletariato dei servizi in cui si riconoscono i mestieri tradizionali, la piccola impresa tradizionale ma anche segmenti specifici di “classe creativa”, come i *knowledge workers* e gli *independent professionals*, un gruppo in crescita in Italia e in Europa nonostante il generale trend di declino del lavoro indipendente².

Mentre il lavoro personale, nell’evoluzione del sistema capitalistico di produzione, esprime crescenti bisogni di tutela sociale che attraversano l’intero spettro delle sue “*forme e applicazioni*” (art. 35 Cost.), il sistema giuridico (sia pure con i movimenti che vedremo *infra*) tende a rimanere arroccato sulla distinzione tra lavoro subordinato e lavoro autonomo, producendo in tal modo effetti giuridici assai sperequati sul piano assiologico-regolativo. Un simile squilibrato assetto del sistema del-

¹ M. Weber, *Economia e società*, vol. II, *Economia e tipi di comunità*, Edizioni di Comunità, Milano, 1981; T. Geiger, *Die soziale Schichtung des deutschen Volkes. Soziographischer Versuch auf statistischer Grundlage*, Enke, Stuttgart, 1932.

² P. Perulli, L. Vettorello, *Neoplebe, classe creativa, élite. La nuova Italia*, Laterza, Bari-Roma, 2022, i quali, a proposito della “neoplebe dei mestieri”, ricordano come tra il 2008 e il 2020 il lavoro autonomo soffre nel complesso in modo drammatico degli effetti della crisi, come dimostra il declino vistoso per quasi tutti i segmenti occupazionali; una valutazione che può essere riproposta nel drammatico biennio della pandemia Covid-19.

le tutele ha, nel tempo, subito esso stesso un processo evolutivo, visualizzabile nelle diverse articolazioni in cui le tutele sono state disaggregate per essere poi ricondotte a nuove tipologie o “fattispecie” di lavoro personale, trascurando però, in quest’opera di continua “distinzione”, ciò che rende il lavoro personale reso per altri – variamente organizzato nei sistemi sociali della produzione – un *fenomeno fondamentalmente unitario*.

Nell’epoca post-industriale, infatti, il lavoro personale, nella sua essenza di attività resa dall’uomo entro i confini del marxiano “regno della necessità”, non solo mantiene, ma accentua una propria unitarietà, tanto nei suoi presupposti materiali (la sua funzione economica e le condizioni della sua realizzazione) che in quelli assiologici (il legame con la persona umana e i suoi valori) e sociali (lo stretto collegamento tra il lavoro e la cittadinanza sociale, ma anche tra il lavoro e la comunità, tra il lavoro e l’economia civile).

Dedotto entro molteplici schemi contrattuali come attività creatrice di un effetto reale (secondo il modello dicotomico: l’opera dell’*operari*, le *operae* della *faciendi necessitas*) il lavoro personale, quale attività cosciente e (almeno formalmente) “libera”, determina ancor oggi lo statuto giuridico dell’uomo sulla terra. Ma questo statuto non ha ancora raggiunto quella base unitaria e comune cui sembra alludere la nostra Costituzione quando parla di una tutela del lavoro *in tutte le sue forme e applicazioni*: ove l’espressione “*forme e applicazioni*”, in quanto riferita ad un concetto unitario (il lavoro) non deve essere interpretata come espressione di una diversificazione normativa tra fattispecie, in aderenza a realtà fattuali eterogenee e giuridicamente differenziate, ma quale consapevolezza delle articolazioni di una medesima realtà sociale, la quale, a questo livello di astrazione giuridico-costituzionale, è concepita come unitaria. Vivendo di statuti differenziati, che tradiscono l’esigenza costituzionale di una considerazione unitaria del lavoro personale e delle sue esigenze di tutela sociale, il lavoro, con le sue tutele, rimane appannaggio di una sola categoria giuridica (o “fattispecie”) egemone: il lavoro subordinato.

È bene ricordare che in epoca proto-capitalistica e ancora agli albori dell'industrialismo, nonostante la mancanza di un sistema razionale ed evoluto di diritto del lavoro, le discipline del lavoro si distribuivano indifferentemente dalle "fattispecie" contrattuali e seguivano una logica di reciproca assimilazione tra diverse categorie di lavoratori (apprendisti, artigiani, artefici-operai indipendenti, lavoratori a domicilio, ecc.). Lo Statuto degli Artificieri del 1562, abrogato nel 1813, fissava i livelli retributivi per tutte le tipologie di *workman*, vale a dire *artificiers*, *handicraftsman* e "*any other labourer, servant or worker*"³. Le Gilde pre-corporative, precorritrici delle unioni operaie, non si occupavano solo dei mestieri artigiani, ma anche dei *journeyman* (ad esempio i muratori) e in generale degli interessi di tutti i lavoratori, produttori e consumatori⁴. Sotto il profilo contrattuale, nel corso del XIX secolo la disciplina giuridica del lavoro, nelle sue forme tradizionali ed in quelle già industriali, era di fatto unificata sotto il grande ombrello della *locatio et conductio*. Il processo di autonomizzazione sociale e normativa del lavoro subordinato non coincise affatto con la nascita dell'industria e non avvenne da un momento all'altro, ma fu l'esito di lungo processo di differenziazione e contrattualizzazione in un secolo di sostanziale indifferenziazione delle forme del lavoro⁵, come dimostra – anche nella terminologia impiegata dal legislatore – il passaggio dal *Master and Servants Act* all'*Employers and Workman Act* del 1875. Ancora agli inizi del Novecento, sia nei sistemi di *Civil law* che in quelli di *Common law*, la regolazione del lavoro aveva mantenuto i tratti dell'indistinzione: "*by the early twentieth century*", ha scritto Bruno Veneziani in un saggio sull'evoluzione storica

³ Cfr. P.S. Atiyah, *The Rise and the Fall of Freedom Contract*, Oxford University Press, Oxford, 1979.

⁴ S. e B. Webb, *Storia delle Unioni Operaie in Inghilterra*, Biblioteca dell'Economista, 1913.

⁵ M. Freeland, N. Kountouris, *The Legal Construction of Personal Work Relations*, OUP, Oxford, 2011, p. 116 ss.

del contratto di lavoro, “*the Continental countries had witnessed the establishment of the contract of employment as an autonomous legal category distinct from other types of contract, such as subcontracting, self-employment and mandate*”. La stessa dottrina delle origini non era affatto allineata su schemi oppositivi e dicotomici: mentre in Italia Ludovico Barassi costruiva su basi gius-privatistiche la fattispecie di subordinazione che ancora oggi definiamo come lavoro reso in un regime di etero-direzione (art. 2094 c.c.), in Germania la visionaria prospettiva di Philipp Lotmar lamentava l’insufficienza degli strumenti del diritto vigente (civile e penale) a disciplinare il fenomeno del lavoro, ed identificava nella “prestazione di fare” la base generale per una nuova macro-tipologia contrattuale, capace di accomunare l’attività di un avvocato, di un intermediario, di un lavoratore domestico, di un infermiere o di un insegnante. L’elemento che rendeva *comuni* attività così diverse (e che oggi distingueremmo tra subordinate e autonome) era proprio, nella prospettiva lotmariana, la debolezza degli strumenti del diritto privato “in presenza di contraenti che si fronteggiano tra loro in una situazione di estrema disegualianza di potere come avviene quando si conclude un contratto di prestazione di fare”. In questa prospettiva unitaria, infatti, l’attività che accomuna le prestazioni di fare scaturisce *dall’essere della persona*, di talché l’ordinamento giuridico dovrebbe “collocare la prestazione di fare ad un livello valoriale più alto rispetto a quella patrimoniale del venditore o del locatore”⁶.

Come sappiamo, sarà la prospettiva barassiana a prevalere nel corso del ’900, onde “il secolo del lavoro”⁷ – grazie al sistema di produzione taylor-fordista ed al consumo di massa – viene ricordato, di fatto, come il secolo del lavoro *dipendente*.

⁶ P. Lotmar, *Il contratto di prestazione di fare secondo il diritto privato dell’impero tedesco*, I, 1902: Introduzione, p. 267, in P. Lotmar, *La giustizia e altri scritti*, a cura di I. Fargnoli, L. Nogler, Giuffrè Francis Lefebvre, Milano, 2020.

⁷ A. Accornero, *Era il secolo del lavoro*, il Mulino, Bologna, 2000.

Ma l'egemonia della subordinazione, lungi da rappresentare una conquista in termini di diritti sociali (che si realizzerà solo nel 1970, con lo Statuto dei lavoratori) non può occultare, da un lato, la condizione di dominio sul lavoro umano esercitato dal sistema imprenditoriale in larga parte al di fuori del "giusto alveo" (richiamato dalla Relazione allo Statuto) entro il quale i poteri manageriali dovevano essere esercitati, dall'altro il cono d'ombra gettato sulle forme del lavoro indipendente e alla moltiplicazione delle condizioni di vulnerabilità dei lavoratori autonomi, con crescenti sentimenti di frustrazione e di risentimento sociale sempre più diffusi ai giorni nostri⁸. Nondimeno, l'originale idea lotmariana del lavoro in generale, al contempo unitaria e pluralistica, troverà significativi epigoni in epoche più recenti, a dimostrazione che la "grande dicotomia" tra lavoro subordinato e lavoro autonomo si è certamente affermata nel corso del secolo breve, ma con minore radicalità di quanto possa sembrare ove si limiti lo sguardo all'*esprit de géométrie* esibito dal codice civile con gli artt. 2094 e 2222.

Il moderno sistema giuridico del lavoro codificato (non solo in Italia) verso la metà del secolo scorso ha quindi spezzato l'unità concettuale ottocentesca del "lavoro produttivo" – collocato entro l'ampio schema della *locatio et conductio* – ponendo positivamente la differenza specifica *di natura e di genere* tra il lavoro subordinato, assoggettato al potere dell'im-

⁸ Su questi temi la letteratura è ormai ampia, e anche i giuristi del lavoro si sono finalmente appropriati dei temi regolativi del lavoro autonomo: cfr. di recente G. Fontana, *Il lavoro precario e il suo diritto. Un'introduzione critica*, che dedica meritoriamente due capitoli al problema della regolamentazione del nuovo lavoro autonomo, segnalando le molte contraddizioni della "autonomizzazione" del lavoro prodotta dalla crisi del fordismo; nella stessa direzione si collocano le riflessioni di G. Allegri, G. Bronzini, *Libertà e lavoro dopo il Jobs Act. Per un garantismo sociale dopo la subordinazione*, deriveApprodi, Roma, 2015, i quali mettono in evidenza le dipendenze di fatto, i meccanismi di controllo e la "dipendenza esistenziale" del nuovo lavoro autonomo; in una prospettiva sociologica e antropologica, C. Giaccardi, M. Magatti, *Supersocietà. Ha ancora senso scommettere sulla libertà?*, il Mulino, Bologna, 2022, p. 24 ss.

prenditore, e il lavoro autonomo, reso senza vincolo di subordinazione e quindi espressione di una condizione soggettiva di “libertà” dal dominio (ma non dalla necessità di prestare l’opera, almeno per coloro che devono vivere del proprio lavoro). Largamente debitrice dell’idea di “libera professione” che si era venuta formando in epoca pre-industriale sulla scorta di una ancor più risalente tradizione di diritto comune – relativa al lavoro intellettuale dei *doctores*⁹ –, questa *positio* normativa esprime una concezione ormai superata del lavoro autonomo, che oggi appare molto lontano dal paradigma originario della *locatio operis*.

Il lavoro e la sua disciplina giuridica si sono quindi frammentati, a partire dalla “grande dicotomia” tra lavoro subordinato e lavoro autonomo che ha connotato la regolazione giuridica del *facere* per altri nel corso del Novecento (ed in particolare nella sua seconda parte). Ma si è trattato, per molti versi, di una costruzione fittizia, se non addirittura *falsa* (come sostengono Freedland e Kountouris¹⁰), tutta giocata sulla teoria civilistica della fattispecie e sulla ideologia dottrinale del lavoro subordinato come sineddoche lavoristica¹¹. Il referente socialtipico, o prototipo normativo di lavoratore subordinato su cui è stato costruito il paradigma lavoristico era basato su una *forma specifica* (benché sociologicamente egemone) di lavoro a favore di altri (il lavoro nell’impresa taylor-fordista), mentre l’analisi storiografica mette in luce l’estrema complessità socioantropologica del lavoro dipendente, irriducibile ad uno schema idealtipico omnicomprensivo¹², e la varietà delle forme del

⁹ Cfr. S. Di Noto Marrella, “*Doctores*”. *Contributo alla storia degli intellettuali nella dottrina del diritto comune*, Volume secondo, Cedam, Padova, 1994.

¹⁰ M. Freedland, N. Kountouris, *The Legal Construction of Personal Work Relations*, cit.

¹¹ L’immagine della sineddoche lavoristica si deve, come è noto, a M. Pedrazzoli, del quale vedi già *Democrazia industriale e subordinazione*, Giuffrè, Milano, 1985.

¹² Come rileva B. Veneziani, *Contratto di lavoro, potere di controllo e*

lavoro autonomo, confermando, in sostanza, la *relatività* della fattispecie del lavoro subordinato e la sua ormai ridotta capacità di rispecchiare le traiettorie erratiche del *lavoro in generale* nella società neomoderna¹³.

È nell'ambito della costruzione binaria, comunque, che le forme del lavoro si sono articolate e "fessurate" tipologicamente o anche solo disciplinarmente, sia nell'ambito della subordinazione (con la lunga teoria dei lavori atipici o non standard, sino alle nuove modalità del lavoro "agile" o di quello su piattaforma digitale) sia in quello dell'autonomia (con le diverse forme assunte dal lavoro indipendente, sempre più integrato nei processi produttivi, sempre più "alienato" e quindi assoggettato a meccanismi di "dipendenza economica" e/o di soggezione organizzativa).

La costruzione giuridica fondata sul dualismo oppositivo tra lavoro subordinato e lavoro autonomo non rispecchia, quindi, la progressiva indistinzione del lavoro, il suo essere parte di uno "spazio sociale" complesso, ove le diverse "*forme e articolazioni*" non si possono collocare su fronti opposti, come tipologie aventi una diversa natura giuridica e quindi fra loro indifferenti, ma, casomai, lungo un *continuum* graduale di prestazioni personali (o prevalentemente personali) di lavoro accomunate da crescenti elementi di bisogno sociale. Quelle categorie giuridiche binarie (e la stessa logica civilistica della "fattispecie", su cui v. *infra*) dimostrano così la loro inadeguatezza: da una parte evidenziano le contraddizioni del sistema normativo nella sua aspirazione all'attuazione di un risultato di giustizia sociale realmente *universale* (come prevede l'art. 35

subordinazione nell'opera di L. Barassi, in M. Napoli (a cura di), *La nascita del diritto del lavoro*, Vita&Pensiero, Milano, 2003, già sul finire del XIX secolo compare nelle opere dottrinali un universo di lavori composito, più di quello che la sintesi normativa possa lasciar trasparire; ma la stessa considerazione vale per il XX secolo.

¹³ Ritene che il diritto del lavoro non dovrebbe "investire" troppo sulla nozione di subordinazione N. Countourius, *Defining and Regulating Work Relations for the Future of Work*, ILO, Geneva, 2019.

Cost.), dall'altra parte trascurano i bisogni di tutela emergenti nello spazio sociale del lavoro *in generale*, come dimostrano gli interventi più recenti del legislatore, non solo italiano: la legge n. 128/2019 sul lavoro autonomo dei *riders* che operano tramite piattaforme e la coeva disposizione modificativa della nozione di collaborazioni etero-organizzate dal committente di cui all'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, ora estese anche al lavoro "prevalentemente personale", sono esempi lampanti di questa funzione sostanzialmente rimediabile della legge, al di fuori di ogni logica binaria. E nella stessa direzione si pongono altri sistemi giuridici, come quelli francese, spagnolo, inglese, ove il legislatore ha dato un *imprimatur* a categorie intermedie, nonché il legislatore europeo con la recente proposta di direttiva sul lavoro tramite piattaforma digitale, che riguarda non solo i lavoratori subordinati ma anche quelli autonomi, per i quali viene concepita una disciplina unitaria con riferimento al management algoritmico (v. *infra*, par. 2).

Nel quadro descritto la perdurante struttura rigorosamente duale tra lavoro autonomo, nelle sue diverse articolazioni, e lavoro subordinato (tutt'ora egemone nel sistema di tutele sociali) evidenzia la frattura esistente tra norma giuridica e realtà sociale, con importanti conseguenze sul piano assiologico. Il nuovo lavoro autonomo professionale, incubato dai processi di esternalizzazione della produzione¹⁴, cui si sommano gli effetti del capitalismo cognitivo¹⁵, si caratterizza per spiccate condizioni di "di-

¹⁴ Sono ancora attuali, sul punto, le considerazioni metodologiche di G. Altieri, M. Carrieri, *Il popolo del 10%. Il boom del lavoro atipico*, Donzelli Editore, Roma, 2000; sui temi della esternalizzazione dei processi produttivi, con conseguente crescita del lavoro autonomo di "nuova" generazione, si veda il libro di S. Bologna, M. Fumagalli (a cura di), *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del post-fordismo in Italia*, Feltrinelli, Milano, 1997, che ha aperto un nuovo filone di studi sul lavoro autonomo; in una prospettiva giuridica, cfr. A. Perulli, *Diritto del lavoro e decentramento produttivo in una prospettiva comparata: problemi e prospettive*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 2007.

¹⁵ Cfr. A. Fumagalli, *Bioeconomia e capitalismo cognitivo. Verso un nuovo paradigma di accumulazione*, Carocci, Roma, 2007.

pendenza economica” e/o organizzativa, associate alla discontinuità dell’attività lavorativa in mercati altamente monopsonistici. Un acuto bisogno di tutela sociale, in questi segmenti del mercato del lavoro, si è manifestato nel corso della pandemia Covid-19, costringendo i legislatori europei a ripensare strumenti e forme della sicurezza sociale. Né può dirsi che gli effetti della rivoluzione digitale abbiano ridimensionato il problema della vulnerabilità sociale del lavoro autonomo di nuova generazione (*freelancers, I-Pros, partite IVA, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.*). Difatti, se è vero che i nuovi settori dell’economia della conoscenza e delle piattaforme digitali stanno creando nuove opportunità di lavoro (per lo più qualificato come autonomo) bisogna riconoscere che si tratta di percorsi professionali spesso caratterizzati dall’insicurezza e dalla discontinuità del reddito, per i quali l’accesso al sistema di tutele sociali è assai scarso, o addirittura nullo¹⁶. Esigenze di tutela ancor più corpose riguardano, poi, le forme di lavoro autonomo meno qualificato, come quello svolto tramite piattaforme digitali in un mercato del lavoro *on line* ormai globalizzato (dal *crowdwork* alle varie attività c.d. “*human as a service*”¹⁷). Di fronte a questo mutato contesto sociale ed economico non si può che condividere l’insegnamento di Mario Napoli, secondo il quale “il diritto del lavoro di oggi impedisce di leggere l’art. 35, 1° comma, come riferito al solo lavoro subordinato proprio perché nel lavoro, tutelato *in tutte le sue forme e manifestazioni*, è ricompresa la forma del lavoro autonomo”. Se il diritto del lavoro non ha saputo in passato estendere la sua tutela verso il mondo del lavoro autonomo, “ciò è dipeso da fattori contingenti e non strutturali e soprattutto dalla convinzione della non necessità della tutela”¹⁸.

¹⁶ Cfr. R. Semenza, A. Mori, *Lavoro apolide: Freelance in cerca di riconoscimento*, con prefazione di S. Bologna, Feltrinelli, Milano, 2020.

¹⁷ Cfr. J. Prassl, *Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, OUP, Oxford, 2018.

¹⁸ M. Napoli, *Le norme costituzionali sul lavoro alla luce dell’evoluzione del diritto del lavoro*, in *Jus*, 1, 2008, p. 59 ss.

Nelle diverse condizioni storiche in cui il lavoro sociale si è manifestato in forme complesse e irriducibili al paradigma codicistico del “lavoro nell’impresa” per diventare “lavoro *per l’impresa*”, la conseguenza non può che essere *l’estensione di tutti i diritti costituzionali in materia di lavoro ad ogni forma di lavoro, sia subordinato che autonomo*, pur nei limiti e con gli adattamenti eventualmente necessari per realizzare quei principi al di fuori del lavoro subordinato. Sulla base di questa scelta di campo, che rispecchia non solo le esigenze materiali di tutela del lavoro “*in tutte le sue forme e applicazioni*” ma, più profondamente, una maturazione culturale del diritto del lavoro nella sua fondamentale componente assiologica, si muove la nostra proposta di un nuovo Statuto del lavoro.

2. Il lavoro personale, autonomo ed economicamente dipendente, nelle più recenti “fonti” internazionali e nel diritto comparato.

A fronte dei profondi cambiamenti socio-economici in atto, che richiedono il ridisegno dell’architettura regolativa del diritto del lavoro, il sistema giuridico, nella sua funzione di distinzione, opera una sorta di dissimulazione ricostruttiva della categoria legale, per cui il lavoro autonomo, costruito in negativo come attività resa “per proprio conto” e “senza vincolo di subordinazione”, maschera la complessità di un sistema di rapporti sociali di produzione che, da un lato, non può essere confuso con l’impresa (v. *infra*, par. 5)¹⁹, dall’altro non è affatto

¹⁹ Ciò che accade, invece, in ambito europeo, laddove l’assimilazione del lavoro autonomo all’impresa (secondo un consolidato orientamento della Corte di Giustizia) impedisce lo sviluppo di una diffusa e genuina contrattazione collettiva, nella misura in cui questa si pone in conflitto con il diritto europeo della concorrenza (v. *infra*). Quanto affermato circa la non coincidenza tra lavoro autonomo e impresa ai fini del diritto europeo della concorrenza non esclude affatto la possibilità di estendere alcune tutele sociali an-

estraneo alle relazioni di potere asimmetriche che richiedono meccanismi istituzionalizzati di riequilibrio delle posizioni soggettive delle parti (v. *infra*, par. 3).

Questa dissimulazione istituzionale del lavoro autonomo privo di vincoli eteronomi (e quindi escluso dalle tutele giuslavoristiche) è ormai contraddetta dallo stesso sistema giuridico, anche in relazione ad una serie di "fonti" internazionali, eterogenee ma convergenti, come l'OCSE, la UE e l'OIL, cui è opportuno accennare nella prospettiva di ricomposizione universalistico-selettiva delle tutele che anima questo scritto.

Anzitutto, l'esistenza di una "zona grigia genuina" è stata riconosciuta di recente dall'OCSE (2019). L'Organizzazione per lo sviluppo economico, di conseguenza, non si limita ad invitare gli Stati a contrastare il falso lavoro autonomo definendo con più precisione i confini delle fattispecie, ma ad estendere le tutele negli ambiti del lavoro autonomo economicamente dipendente, in ragione delle caratteristiche di squilibrio contrattuale e di vulnerabilità sociale che connotano queste figure di lavoro non subordinato.

Ben prima dell'OCSE la necessità di estendere le tutele oltre la subordinazione è stata avvertita dalla Commissione europea, la quale in più occasioni ha indicato il superamento della storica frontiera con formule estensive più o meno selettive, secondo un *continuum* che dal lavoro autonomo *tout court* giunge al lavoro autonomo economicamente dipendente, passando per la nozione di lavoro autonomo personale (solo *self-employment*). Nel *Green Paper* del 2006 su "*Modernization of labor law to*

che al piccolo imprenditore (diversamente da quanto previsto, in Italia, dalla legge n. 81/2017 di tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale). Per un'analisi delle figure giuridiche del lavoro personale, prevalentemente personale del piccolo imprenditore, cfr. O. Razzolini, *Piccolo imprenditore e lavoro prevalentemente personale*, Giappichelli, Torino, 2012, ove si sostiene la tesi che il lavoro prevalentemente personale include il prestatore d'opera intellettuale, il prestatore d'opera semplice (inteso come colui che compie un lavoro esclusivamente personale) e il piccolo imprenditore (inteso come colui che compie un lavoro prevalentemente personale).

address the challenges of the 21st century”, la Commissione da un lato richiamava l’attenzione degli Stati membri sul bisogno di tracciare confini più chiari tra subordinazione e autonomia, ma dall’altro lato suggeriva di estendere una serie di diritti sociali di base ai *lavoratori autonomi economicamente dipendenti*. Il *Pilastro europeo dei diritti sociali* indica la medesima direzione (specie sotto il profilo della sicurezza sociale), affermando, con maggiore universalismo che, indipendentemente dal tipo e dalla durata del rapporto di lavoro, i lavoratori e, a condizioni comparabili, *i lavoratori autonomi* hanno diritto a un’adeguata protezione sociale (punto 12), onde sia i lavoratori dipendenti sia quelli autonomi hanno diritto ad un trattamento pensionistico commisurato ai loro contributi, che garantisca loro un reddito adeguato (punto 15).

La più recente iniziativa europea, riguardante il lavoro su piattaforma, segue la medesima logica espansiva ed universalistica, non limitandosi a disporre una (problematica) presunzione legale di subordinazione a favore dei lavoratori delle piattaforme²⁰, ma optando per tutelare tutti i lavoratori (compresi gli autonomi: art. 10), o, meglio, *le persone che lavorano tramite piattaforme* contro l’arbitrio dell’algoritmo²¹. La proposta di

²⁰ Cfr. F. Pisani, *La proposta di direttiva UE per i lavoratori delle piattaforme digitali e il Real Decreto-Ley 9/2021 spagnolo*, in *Lav. prev. oggi*, 1-2, 2022, p. 66 ss.; la dottrina non sembra avere colto la criticità e contraddittorietà della tecnica impiegata nella proposta di direttiva, consistente nell’aver posto una presunzione relativa di subordinazione sulla base di una serie di indici indicati dalla direttiva stessa (lett. a-e) e poi rimesso la prova contraria al diritto nazionale degli Stati membri. La norma stabilisce infatti: “Se la piattaforma di lavoro digitale sostiene che il rapporto contrattuale in questione non è un rapporto di lavoro quale definito dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore nello Stato membro in questione”, tenuto conto della giurisprudenza della Corte di giustizia, “l’onere della prova incombe alla piattaforma di lavoro digitale”; cfr. sul punto cfr. A. Perulli, *Lavoro e diritti nella rivoluzione di internet. Note conclusive*, in *Lav. dir. eu.*, 1/2022.

²¹ Cfr. M. Barbieri, *Prime osservazioni sulla proposta di direttiva per il miglioramento delle condizioni nel lavoro con piattaforma*, in *L&LI*, 2021,

direttiva riconosce infatti che, sebbene gli atti giuridici dell'Unione prevedano alcune garanzie generali, le sfide nel lavoro mediante piattaforme digitali richiedono ulteriori misure specifiche, centrate sulla *persona*: "È necessario che l'Unione stabilisca nuove norme minime in materia di condizioni di lavoro per far fronte alle sfide derivanti dal lavoro mediante piattaforme digitali al fine di inquadrarne adeguatamente lo sviluppo in modo sostenibile. *Le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali nell'Unione dovrebbero godere di una serie di diritti minimi volti a garantire la corretta determinazione della loro situazione occupazionale, a promuovere la trasparenza, l'equità e la responsabilità nella gestione algoritmica e a migliorare la trasparenza del lavoro mediante piattaforme digitali, anche in situazioni transfrontaliere*"²².

Ma non basta, perché la visione universalistica dell'UE sta facendo cadere anche l'ultimo tabù che negava il diritto di contrattazione collettiva ai lavoratori autonomi, in virtù di una loro impropria assimilazione con la nozione di impresa, a conferma, se ce ne fosse ancora bisogno, di un progressivo ma decisivo superamento della distinzione tra subordinazione ed autonomia nel cuore del diritto del lavoro²³. In questo caso, per comprensi-

2, p. 1 ss.; P. Bronzini, *L'Unione europea e la tutela del lavoro autonomo: verso una "svolta" dell'Unione?*, in *Lav. dir. eu.*, 2021.

²² La dottrina ha subito colto la novità di questa previsione: cfr. A. Perulli, *Lavoro e diritti nella rivoluzione di internet. Note conclusive*, in *Lav. dir. eu.*, 1/2022; per un'analisi approfondita del tema cfr. A. Aloisi, N. Potocka-Sionek, *De-gigging the labour market? An analysis of the 'algorithmic management' provisions in the proposed Platform Work Directive*, in *ILL e-Jour.*, vol. 15, 2022.

Un limite evidente ed irragionevole della proposta di direttiva riguarda, tuttavia, la mancata estensione al lavoro autonomo dei diritti di informazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori previsti dall'art. 9, aventi ad oggetto l'introduzione e il cambiamento nell'usp di strumenti automatizzati di monitoraggio e di decisione; cfr. V. De Stefano, *The EU Commission's proposal for a Directive on Platform Work: an overview*, in *ILL e-Jour.*, vol. 15, 2022.

²³ Il tema della contrattazione collettiva degli autonomi ha guadagnato

bili ragioni di contemperamento con il diritto della concorrenza, le linee guida europee assumono come referente il *lavoratore autonomo personale* (c.d. *solo self-employment*), concetto di derivazione dottrinale²⁴, sin qui non impiegato dal diritto UE, e chiaramente riferibile ad una platea più ampia di prestatori rispetto al concetto di lavoratore economicamente dipendente (quest'ultimo, infatti, oltre ad essere "solo" *self-employed* è anche redditualmente "dipendente" da un committente principale).

Anche il diritto internazionale del lavoro promosso dall'OIL contribuisce fattivamente alla costruzione universalistica dei diritti sociali, relativizzando la grande dicotomia tra subordinazione e autonomia. Tale prospettiva ha raggiunto la sua piena maturazione con il *Rapporto sul futuro del lavoro* presentato da una "Commissione Globale" in occasione del centenario

un posto centrale nella riflessione dottrinale più recente, si veda ad es. L. Beuker, F. Pichault, *Conjuguer action collective et autonomie au travail: vers de Nouvelles formes de dialogue social*, in F. Géa, A. Stévenot (dir.), *Le dialogue social. L'avènement d'un modèle?*, Bruylant, Bruxelles, 2021, p. 569 ss.; D. Dumont, A. Lamine, J.B. Maisin, *Le droit de négociation collective des travailleurs indépendants*, Larcier, Bruxelles, 2020; sulla recente posizione della Commissione europea cfr. G. Bronzini, *L'Unione europea e la tutela del lavoro autonomo: verso una "svolta" dell'Unione?*, in *Lav. dir. eu.*, 2021, il quale parla di una "storicamente innovativa" volontà della Commissione europea di rendere la contrattazione collettiva immune dalle regole sulla libera concorrenza ex art. 101 TFUE; F. Guarriello, *L'accesso alla contrattazione collettiva per i lavoratori delle piattaforme: una corsa a ostacoli*, in M. Aimo, A. Fenoglio, D. Izzi (a cura di), *Studi in memoria di Massimo Roccella*, ESI, Napoli, 2021, p. 541 ss.

²⁴ Cfr. T. Boeri, G. Giupponi, A.B. Krueger, S. Machin, *Solo Self-Employment and Alternative Work Arrangements: A Cross-Country Perspective on the Changing Composition of Work*, in *Journal of Economic Perspectives*, 34, 1, 2020, p. 170 ss., i quali rilevano un trend di crescita dei *solo self-employed* nell'ambito del lavoro autonomo generale; gli indicatori del solo self-employment sono stati individuati da OCSE, cfr. OECD (2022), *Self-employed without employees (indicator)*, doi: 10.1787/5d5d0d63-en; nella letteratura di diritto del lavoro cfr. B. Waas, *What Role for Solo-prepreneurs in the Labour Market*, in 8 *Eur. Lab. Law Journal*, 154, 2017.

dell'Organizzazione. In *Work for a brighter future*²⁵ si afferma che il rapporto di lavoro subordinato rimane il centro di gravità delle tutele del lavoro ma, allo stesso tempo, tutti i lavoratori, a prescindere tipo di contratto o dal loro *status* lavorativo, devono ugualmente fruire di protezioni adeguate al fine di assicurare condizioni lavorative umane per tutti. Tali condizioni sono riferite a orario di lavoro, equa retribuzione, protezione in caso di malattia, infortunio, protezione del lavoro minorile, dei giovani e delle donne, parità di trattamento, libertà di associazione e di contrattazione collettiva.

Secondo questo documento l'azione normativa si dovrebbe concentrare sulla *tutela della persona* per promuovere la ricerca di soluzioni volte ad ampliare il campo soggettivo delle tutele sociali attraverso una *garanzia universale del lavoro*, da applicarsi *indipendentemente dalle forme contrattuali in cui la prestazione viene dedotta* ("regardless of their contractual arrangement or employment status"). La relativizzazione di una disciplina organizzata per fattispecie, ovvero di un sistema di protezione del lavoro centrato esclusivamente sulla dipendenza/subordinazione, non poteva trovare una migliore sintesi; le tutele di base vanno sempre garantite laddove emerge il bisogno di protezione sociale, a prescindere dalle forme negoziali tipiche nelle quali l'obbligazione di lavoro viene dedotta. Con la *Dichiarazione per il futuro del lavoro del centenario dell'OIL* (Ginevra, 21 giugno 2019) la tesi in esame si è tradotta nell'affermazione secondo cui tutti i lavoratori dovrebbero godere di una protezione adeguata conformemente all'*Agenda per il lavoro dignitoso*, tenendo conto: i) del rispetto dei loro diritti fondamentali; ii) di un salario minimo adeguato, legale o contrattuale; iii) dei limiti massimi dell'orario di lavoro; iv) della sicurezza e salute sul lavoro²⁶.

²⁵ *International Labour Office*, Geneva, 2019, p. 38 s.

²⁶ Schema dei *Principi e diritti fondamentali applicabili a tutti i lavoratori*, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, secondo l'agenda del *Decent work*:

Il Rapporto OIL del 2021 coordinato dall'economista Uma Rani, dal titolo *World Employment and Social Outlook. The role of digital labour platforms in transforming the world of work* (Geneva, 2021) prolunga questo percorso apertamente universalistico. Pur ribadendo l'importanza di una corretta classificazione dei rapporti di lavoro, il Report dell'OIL opta per una visione decisamente universale, adatta all'attuale scenario di trasformazione del lavoro e di parziale obsolescenza dei criteri normativi recepiti in punto di qualificazione dei rapporti di lavoro.

In questa prospettiva non si tratta di qualificare presuntivamente la fattispecie nel senso della subordinazione, ma, rovesciando la logica fattispecie-effetti, di identificare una serie ampia di diritti sociali e del lavoro, relativi al "lavoro dignitoso

– Libertà di associazione e riconoscimento effettivo del diritto alla contrattazione collettiva;

– Non-discriminazione e parità retributiva; Eliminazione del lavoro forzato;

– Eliminazione del lavoro minorile.

Ulteriori labour standards collegabili al principio del Decente Work:

– Salute e sicurezza sul lavoro;

– Sicurezza sociale (malattia, assistenza medica, disabilità, maternità, infortuni sul lavoro, disoccupazione e vecchiaia, assistenza sanitaria e reddito di base);

– Politiche per l'impiego e la creazione di posti di lavoro;

– Ispezioni del lavoro.

Convenzioni OIL estensibili a tutti i lavoratori delle piattaforme digitali:

– Sistemi di pagamento;

– Valido motivo di licenziamento (che non sia ingiusto e arbitrario);

– Rispetto della privacy e accesso ai propri dati personali;

– Termini trasparenti di ingaggio;

– *Job mobility* (da una piattaforma all'altra);

– Risoluzione delle controversie.

Aree critiche in relazione al lavoro autonomo:

– Orario di lavoro;

– Salute e sicurezza;

– Retribuzione adeguata: livello base trasparente di compenso;

– Sicurezza sociale.

tramite piattaforme", da applicarsi *a prescindere dalla qualificazione dei rapporti*. Si tratta, invero, di un'ampia serie di tutele in materia di retribuzione, licenziamento, trattamento dati, condizioni di impiego, libertà di mobilità professionale, risoluzione delle controversie, che trovano applicazione indipendentemente dalla natura subordinata del rapporto. Questa risposta regolativa universalistica prende atto della complessità del reale (che non può venire ricondotto forzatamente entro un unico modello, quello della subordinazione) e guarda al lavoro in una prospettiva unificante, oltre lo schema binario e oltre la stessa necessità logico-giuridica di una "qualificazione", secondo il principio per cui il diritto, nel suo "dover essere", è concepibile anche come *un sistema rimediale*, che interviene nel mondo dell'essere – guidato da valori e principi normativi – "là dove serve", e non là dove esiste una classificazione formale²⁷.

Il percorso di progressiva assimilazione reciproca tra categorie dicotomiche è negli ultimi anni proseguito anche al livello dei sistemi nazionali di diritto del lavoro. Con l'introduzione di categorie giuridicamente ibride, variamente definite dai legislatori (talvolta anche dalla giurisprudenza), i sistemi di diritto del lavoro hanno mosso alcuni decisivi passi oltre la frontiera della subordinazione: in Italia con i rapporti di lavoro "parasubordinato"²⁸, in Spagna con il lavoro autonomo "economica-

²⁷ Cfr. T. Treu, A. Occhino, *Diritto del lavoro. Una conversazione*, il Mulino, Bologna, 2021, p. 34, ove si trae dalle tendenze in atto nelle diverse fonti – giurisprudenza, legislazione, contrattazione collettiva – un'indicazione di metodo, nel senso di "configurare regole adatte alle caratteristiche in larga parte inedite di questi lavori anche a prescindere dalla loro qualificazione giuridica. Tale ricerca implica un'evidente innovazione metodologica e culturale rispetto alla nostra tradizione giuridica". Il confronto è con la tradizione di *common law* ove la pratica del metodo e del pensiero casistico ha facilitato il compito di "cogliere le diversità nella realtà come normative e ha condotto a concepire lo stesso contratto di lavoro non come un concetto unico ma come una realtà varia e difficilmente unificabile".

²⁸ La bibliografia in materia è ormai sterminata e segue gli sviluppi di questa discussa categoria: ci limitiamo ad indicare G. Santoro-Passarelli, *Il lavoro parasubordinato*, Franco Angeli, Milano, 1979, che rappresenta il

mente dipendente”²⁹, in Germania con il lavoro “simil-dipendente”³⁰, in Francia con i meccanismi di assimilazione dei lavoratori non salariati previsti dal *Code du Travail*³¹, nel Regno

primo studio monografico sul tema, oltre ai classici studi di M. Pedrazzoli, *Prestazione di opera e parasubordinazione*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1984, I, p. 506 ss.; M. Persiani, *Autonomia, subordinazione e coordinamento nei recenti modelli di collaborazione lavorativa*, in *Dir. lav.*, 1998, p. 203 ss.; A. Perulli, *Il lavoro autonomo. Contratto d’opera e professioni intellettuali*, in *Tratt. Dir. civ. e commerciale, Cicu-Messineo*, continuato da Mengoni, Giuffrè, Milano, 1996; nella dottrina più recente, C. Pisani, *Le collaborazioni coordinate e continuative a rischio di estinzione*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2018, I, p. 43 ss.; M. Magnani, *Subordinazione, eterorganizzazione e autonomia tra ambiguità normative e operazioni creative della dottrina*, in *Dir. rel. ind.*, 2020, p. 105 ss.; A. Maresca, *Coordinazione, organizzazione e disciplina delle collaborazioni continuative*, in *Mass. giur. lav.*, maggio 2020, n. straordinario, p. 140 ss.; G. Proia, *Il lavoro autonomo continuativo e le collaborazioni “organizzate” tra esigenze di tutela e contrasto agli abusi*, in AA.VV., *Giuseppe Santoro Passarelli. Giurista della contemporaneità. Liber amicorum*, Giappichelli, Torino, 2018, p. 501 ss.

²⁹ Cfr. la legge n. 20/2007, *Estatuto del trabajo autónomo*, il cui Cap. III è dedicato al “Régimen profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente: Artículo 11 Concepto y ámbito subjetivo 1. Los trabajadores autónomos económicamente dependientes a los que se refiere el artículo 1.2.d) de la presente Ley son aquéllos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales”.

³⁰ Cfr. E. Gramano, *Arbeitnehmerähnliche personen e collaboratori coordinati e continuativi: ai confini della subordinazione. Un confronto tra le tecniche di tutela in Germania e in Italia*, in *Arg. dir. lav.*, 4, 2021, p. 57 ss.

³¹ Si veda l’art. L7321-2, modificato dalla legge n. 2009-526 del 12 maggio 2009, art. 55: “Est gérant de succursale toute personne : 1° Chargée, par le chef d’entreprise ou avec son accord, de se mettre à la disposition des clients durant le séjour de ceux-ci dans les locaux ou dépendances de l’entreprise, en vue de recevoir d’eux des dépôts de vêtements ou d’autres objets ou de leur rendre des services de toute nature ; 2° Dont la profession consiste essentiellement : a) Soit à vendre des marchandises de toute nature qui leur sont fournies exclusivement ou presque exclusivement par une seule entreprise, lorsque ces personnes exercent leur profession dans un local fourni ou agréé par

Unito con la figura del lavoratore non subordinato che svolge *"personally any work or service for another party to the contract whose status is not by virtue of the contract that of a client or customer of any profession or business undertaking carried on by the individual"* (e gli esempi potrebbero continuare anche oltreoceano, dal Canada³² all'Australia³³).

In queste forme atipiche di lavoro autonomo l'opposizione tra subordinazione e autonomia risulta giuridicamente decostruita, onde le molteplici situazioni di "soggezione imperfetta" che affollano il mercato del lavoro restituiscono all'interprete un quadro molto diverso da quello binario. La molteplicità di formalizzazioni giuridiche alternative al paradigma tradizionale crea uno scenario particolarmente complesso: si va (in Italia) dalla creazione di "categorie intermedie", che riflettono le forme ibride del lavoro autonomo (come nel caso italiano delle collaborazioni coordinate e continuative *ex art. 409, n. 3, c.p.c.*), all'assoggettamento del prestatore a poteri giuridici che hanno progressivamente "sconfinato" dall'area del lavoro subordinato verso quella del lavoro autonomo, come nel caso delle collaborazioni etero-organizzate dal committente³⁴, sino al-

cette entreprise et aux conditions et prix imposés par cette entreprise ; b) Soit à recueillir les commandes ou à recevoir des marchandises à traiter, manutentionner ou transporter, pour le compte d'une seule entreprise, lorsque ces personnes exercent leur profession dans un local fourni ou agréé par cette entreprise et aux conditions et prix imposés par cette entreprise".

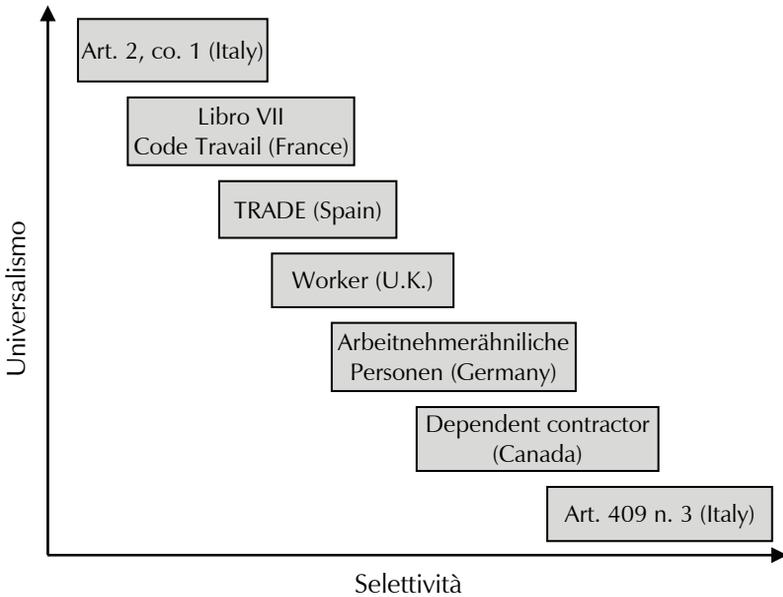
³² L'*Ontario Labour Relations Act* conosce la figura dei *"dependant contractors"*, definiti come soggetti non impiegati con un contratto di lavoro subordinato, che svolgono attività o servizi per un'altra persona dietro compenso in una posizione di dipendenza economica, onde il loro rapporto "assomigli più a quello di un lavoratore subordinato che autonomo"; cfr. lo studio di H. Arthurs, *The Dependent Contractor: A Study of the Legal Problems of Countervailing Power*, in *Un. Tor. Law Jour.*, 1965, 16, p. 89 ss.

³³ Cfr. M. Waite, L. Will, *Self-Employed Contractors in Australia: Incidence and Characteristics*, Productivity Commission Staff Research Paper, Canberra, 2001.

³⁴ Non v'è dubbio che la prerogativa di "organizzazione" del committente prevista dall'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015, configuri un potere

l’impiego (in alcuni sistemi europei) del concetto di “dipendenza economica” (come nel caso spagnolo del TRADE, o in quello tedesco del lavoratore “simil-subordinato”).

In altri casi ancora le categorie intermedie assumono connotati meno definiti, che giustificano comunque una estensione selettiva delle tutele verso il lavoro non subordinato, come nel caso inglese del *Worker* o delle figure di lavoratori autonomi contemplati nel libro VII del codice del lavoro francese. Il grafico seguente riassume la descritta tendenza alla reciproca assimilazione fra categorie del lavoro, secondo gli assi dell’universalismo e della selettività, con diversi gradienti di tutela sociale:



I sistemi giuridici hanno quindi reagito alla dinamica innovativa del mercato del lavoro, attivandosi in una direzione che

giuridico: cfr. A. Perulli, *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2021; G. Proia, *Tempo e qualificazione del rapporto di lavoro*, in *L&LI*, vol. 8, no. 1, 2022.

guarda al progressivo superamento della “grande dicotomia”. Il grafico esprime diversi gradi di universalismo e selettività delle tutele con cui i sistemi hanno realizzato un nuovo modello di espansione del diritto del lavoro, ben al di là dei confini della fattispecie di subordinazione.

Il modello italiano, in particolare, ha espresso negli ultimi anni il massimo di complessità regolativa (rispetto ai sistemi comparati) sia sul fronte definitorio delle “fattispecie” sia su quello dei trattamenti (le “discipline”); per questo motivo è l’unico presente nel grafico con due “tipologie”: alle collaborazioni coordinate e continuative *ex art.* 409, n. 3, c.p.c. (ridefinite nella loro morfologia dopo l’abrogazione del lavoro a progetto) si affiancano le nuove collaborazioni etero-organizzate dal committente *ex art.* 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015, cui viene estesa *in toto* la normativa del rapporto di lavoro subordinato³⁵.

Ma non basta, perché il settore del lavoro autonomo non imprenditoriale è stato interessato sia da una normativa generale di tutela (legge n. 81/2017, che in larga parte riproduce discipline già esistenti in materia di ritardo nei pagamenti e abuso di dipendenza economica, largamente insufficienti nell’ottica di un efficace e innovativo “statuto del lavoro autonomo”) sia da una normativa specifica per i *riders* autonomi (legge n. 128/2019) che costituisce un utile punto di riferimento nella costruzione di un sistema di tutele rivolto al “*lavoro in tutte le sue forme e applicazioni*”³⁶. Nel periodo pandemico, infi-

³⁵ La questione dell’estensione totale o parziale è discussa in dottrina, ed è stata affrontata anche dalla Cassazione n. 1663/2020 (cfr. A. Perulli, *La Cassazione sul caso Foodora*, in *Mass. giur. lav.*, 2020, p. 161 ss.); cfr. anche per i necessari riferimenti dottrinali, A. Perulli, *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, cit.

³⁶ Sulla legge n. 128/2019 in materia di *riders* autonomi si rinvia all’analisi svolta in A. Perulli, *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, cit., cap. III.

È curioso rilevare il sostanziale disinteresse della dottrina per la legge sui ciclofattorini-lavoratori *autonomi*, mentre grande è l’attenzione della dottrina per il tema dei *riders*-lavoratori *dipendenti*, a conferma della radica-

ne, il lavoro autonomo è stato parzialmente attratto nell'alveo regolativo degli "ammortizzatori sociali", per rispondere alle acute esigenze di protezione sociale cui il legislatore ha dovuto far fronte con normative di emergenza. L'emergenza, tuttavia, non solo si è prolungata, ma ha aperto delle questioni non contingenti, che richiedono una riflessione adeguata alla portata di un modello giuridico del lavoro rispondente, anche sotto il profilo della sicurezza sociale e della tutela del reddito, al paradigma costituzionale di tutela della persona che lavora.

Come sempre avviene nel diritto del lavoro, questa progressione regolativa è avvenuta in modo non lineare, sedimentando nel tempo discipline di difficile coordinamento. Le risalenti proposte per una razionalizzazione regolativa del lavoro *in tutte le sue forme e applicazioni* (come lo "Statuto dei lavori") non sembrano oggi riproponibili negli stessi termini di quando furono concepite, anche in ragione dei cambiamenti del tessuto normativo che, nel frattempo, si sono realizzati, nel senso di una progressiva espansione del diritto del lavoro oltre la sfera della subordinazione. Inoltre, a complicare il processo di possibile ridefinizione del quadro normativo, continua a prevalere nella dottrina e nella stessa visione delle parti sociali la semplificazione offerta dalla visione binaria, piuttosto che una franca apertura cognitiva alla complessità universalistica del lavoro "*in tutte le sue forme e applicazioni*". Le radici di questa postura regolativa sono profonde, e riguardano sia la concezione dell'organizzazione del lavoro in una società capitalista, sia la relazione opaca, e comunque poco razionale, tra democrazia, distribuzione del lavoro e attribuzione delle tutele sociali, di cui le stesse parti sociali si sono rese corresponsabili.

ta (e radicale) tendenza a riguardare al lavoro solo dal punto di vista della subordinazione.

3. Oltre la subordinazione o "ritorno" alla subordinazione?

Il problema posto dalla prospettazione binaria ci riporta all'analisi funzionale delle categorie normativa di subordinazione e autonomia, intese come "fattispecie" oppositive benché collegate da un ideale *continuum* e, sempre più spesso, percorse da tendenze osmotiche che ne contaminano sia i presupposti socialtipici sul mercato del lavoro e più in generale nella società, sia le dimensioni assiologiche espressive del valore sociale attribuito al lavoro "in tutte le sue forme e applicazioni", sia, infine, le caratteristiche giuridico-morfologiche.

Una parte della dottrina pretende di risolvere il problema della tutela del lavoro "in tutte le sue forme e applicazioni" rimanendo entro i binari di una nozione di subordinazione riveduta e corretta in via interpretativa (od, eventualmente, legislativa). Rivendicando orgogliosamente la capacità adattiva della categoria centrale del diritto del lavoro, la dottrina non manca di sottolineare le virtù della subordinazione e la sua "resilienza evolutivo-adattiva" nonché la perdurante idoneità qualificatoria del suo "criterio identificativo essenziale: la etero-direzione"³⁷. Si raggiungono punte estreme di valorizzazione della categoria di subordinazione quale categoria dal "luminoso futuro", sino a caricare di significati ideologici la qualificazione del rapporto di lavoro nei termini del lavoro dipendente quale momento della "lotta di classe"³⁸.

³⁷ S. Giubboni, *Le nuove frontiere del diritto del lavoro nella recente legislazione protettiva*, in *Var. su Temi di Dir. Lav.*, 2020, 1, p. 244.

³⁸ Cfr. M. Barbieri, *Il concetto di lavoro in Marx e il diritto del lavoro*, in *Dem. dir.*, 2019, 2, p. 169, secondo il quale "le forme attuali della lotta di classe e della mediazione giuridica richiesta vedono appunto pressanti in tutto il mondo le richieste dei lavoratori digitali (rider, autisti ecc.) di essere (cioè di essere riconosciuti) subordinati". Ma in termini marxiani la tesi in esame esprime una palese contraddizione, nella misura in cui il diritto del lavoro, invece che esprimere una tendenza verso l'emancipazione della persona che lavora dal dominio capitalistico, diventa oggetto di una meccanica rivendicazione a recepire nelle forme giuridiche della subordinazione (e quindi del do-

È chiaro che questa postura dottrinale tende a riportare il tema delle tutele del lavoro “*in tutte le sue forme e applicazioni*” entro la logica della subordinazione giuridica, muovendosi secondo linee evolutive del tutto interne ad essa. In questa prospettiva il campo di applicazione del diritto del lavoro risulta rimodellato attorno al cardine della subordinazione quale concetto elastico e cumulativo, capace di attrarre tutte le fattispecie concrete a rischio di elusione/esclusione sociale. Le coordinate di sviluppo interne alla subordinazione mantengono inalterato lo schema logico della “grande dicotomia” tra lavoro subordinato e autonomo, mentre la subordinazione, come un blocco di plastilina, si espande e si rimodella, adattandosi ai differenti contesti di azione e guadagnando una maggiore congruenza rispetto ai bisogni di tutela che emergono dalla realtà sociale.

Molto spesso questa rivisitazione dei criteri di identificazione del contratto di lavoro subordinato, che rimane di esclusiva pertinenza del diritto del lavoro, viene giustificata dall’esigenza di reprimere le prassi fraudolente di *bogus self-employment*, e quindi per contrastare il fenomeno del falso lavoro autonomo, riaffer-

minio capitalistico) il rapporto di assoggettamento al potere imprenditoriale. Il filosofo Bernard Stiegler, in *La società automatica, 1. L'avvenire del lavoro*, Meltemi, Milano, 2019, ha messo in luce questa “profonda contraddizione” e questo “storico malinteso” (p. 308), mentre la sociologa Dominique Méda, in Méda, P. Vendramin, *Réinventer le travail*, PUF, Paris, 2013, p. 22, ha così sintetizzato il punto di vista delle “sinistre” del XX secolo: “lunghi dall’essere abolito, il legame salariale diviene al contrario il luogo in cui ancorare i vari diritti: diritto del lavoro, diritto della protezione sociale, ma anche diritto di consumare [...]. Invece di sopprimere il rapporto salariale, il discorso e la pratica socialdemocratici finiscono al contrario per fare del salario il canale attraverso il quale si ripartiranno le ricchezze e attraverso il quale si instaurerà progressivamente un ordine sociale più giusto”. In tal modo la sinistra si preclude non solo la prospettiva di liberare il lavoro, ma soprattutto di guardare al di là dell’“impiego” per cogliere le nuove vulnerabilità sociali e la degradazione del valore sociale del lavoro in alcune sue forme di autorealizzazione, al di là della sfera del lavoro salariato. Per una riflessione sull’attività lavorativa non “comandata”, cioè non assoggettata al dominio della sfera economica, cfr. M. Cacciari, *Il lavoro dello spirito*, Adelphi, Milano, 2020.

mando la "vera natura" del rapporto di lavoro³⁹. In tal modo si ristabilisce la centralità della fattispecie di subordinazione come criterio inderogabile e non disponibile⁴⁰ di disciplina dei rapporti di lavoro, che mantiene la propria funzione egemonica nel sistema di tutele unitamente alla sua tradizionale alterità tipologico-strutturale rispetto alla fattispecie tipica del lavoro autonomo (anzi, questa alterità strutturale è in un certo senso la ragione stessa della sua egemonia assiologica). La "nuova" subordinazione riesce, di conseguenza, a rispondere alle esigenze di tutela del lavoro che continuamente si producono nel sistema sociale. Le tecniche impiegate a questo fine sono molteplici: un mix di soluzioni interpretative pragmatiche e teleologicamente orientate – come nel caso dell'approccio *purposive*⁴¹ – e di indici giurisprudenziali innovativi, come nei casi francese del *service organisé* o ancora di test legali che impiegano presunzioni di subordinazione particolarmente generose, come nell'*ABC test* californiano⁴².

³⁹Questo piano del discorso è ampiamente valorizzato dalla dottrina: si veda ad esempio G. Davidov, M. Freedland, N. Kountouris, *The Subjects of Labour law: "Employees" and Other Workers*, in M. Finkin, G. Mundlak (eds), *Comparative Labor Law*, Edward Elgar, Cheltenham, 2015, ove i cambiamenti nella legislazione o nell'interpretazione giurisprudenziale sono analizzati principalmente nella logica di una risposta dei diversi sistemi giuridici "to employers' evasion attempts". Gli Autori tuttavia tendono a sovrapporre, almeno in parte, questo piano del discorso (relativo all'esigenza antifraudolenta di contrastare il fenomeno del falso lavoro autonomo) con la diversa esigenza di estendere alcune tutele del diritto del lavoro anche categorie di lavoratori autonomi genuini, come nel caso della categoria dei *worker* in UK o della "collaborazione coordinata e continuativa" in Italia, o del lavoro autonomo "economicamente dipendente" in Germania e Spagna (esigenza che sembra peraltro condivisa dagli stessi Autori).

⁴⁰Si veda per esempio il c.d. principio di "indisponibilità" del tipo contrattuale affermato dalla Corte Costituzionale italiana, o il carattere di "*ordre public social*" rivestito dalle norme di diritto del lavoro in Francia.

⁴¹G. Davidov, *A Purposive Approach to Labour Law*, cit.; per una riflessione critica A. Perulli, *A Purposive Approach to Labour Law by Guy Davidov: A comment*, in *Giorn. dir. lav. e rel. ind.*, 2017, 4, p. 759 ss.

⁴²L'*ABC test* è strutturato per rendere prevedibile e semplificata l'opera-

Nello scenario comparato la giurisprudenza italiana appare, sotto questo profilo, tra le meno disponibili a seguire approcci di ermeneutica creativa; e *pour cause*. Diversamente da sistemi che non conoscono una nozione legale di subordinazione, ed affidano alla giurisprudenza la ricerca di soluzioni creative per un adattamento evolutivo della fattispecie, l'ordinamento italiano ha raggiunto una densità e complessità legislativa tale da costringere la giurisprudenza ad una scelta conservativa, anche al fine di fornire un credibile distinguo tra le diverse categorie legali di cui si compone il *continuum* subordinazione-autonomia. Come dire che le diverse prerogative imprenditoriali (potere direttivo, potere organizzativo, potere di coordinamento, potere di dare "istruzioni" ...), e le correlative diversificate situazioni di "soggezione" del lavoratore, fungono da "limiti interni" per un'ermeneutica evolutiva della nozione di subordinazione. Arroccata su un concetto di potere direttivo piuttosto rigido e restrittivo, tale da richiedere l'esercizio puntale e continuo di ordini e direttive specifiche da parte del datore di lavoro⁴³, e astretta dalla contermine categoria normativa della

zione di qualificazione del rapporto nella misura in cui se il committente/datore di lavoro non è in grado di fornire la prova anche di solo una delle tre parti di cui si compone il test, il prestatore sarà considerato lavoratore dipendente; a favore del nuovo test si sono espressi i giuslavoristi di Harvard: cfr. S. Block, B. Sachs, *Labor Law Must Include All Workers*, American Compass, Sep. 22, 2020; più problematica la posizione di G. Davidov, P. Alon-Shenker, *The ABC Test: A New Model for Employment Status Determination?*, in *Industrial Law Journal*, 2022, i quali correttamente definiscono il test come "over-inclusive" e quindi squilibrato in termini di applicazione del modello "universalismo-selettività", concludendo per la non adottabilità del test in altri sistemi giuridici. Nella dottrina italiana, su questi temi, cfr. A. Perulli, *Oltre la subordinazione*, cit.; si veda anche V. Papa, *Post-industriale o pre-moderno? Economia digitale e lavoratori on-demand: nuovi paradigmi organizzativi e vecchie esigenze di tutela*, in *Dir. rel. ind.*, 2018, 3, p. 729 ss.

⁴³ Cass. 29 gennaio 2015, n. 1692, secondo cui il potere direttivo non può esplicarsi in semplici direttive di carattere generale (compatibili con altri tipi di rapporto) ma deve manifestarsi in ordini specifici, reiterati ed intrinsecamente inerenti alla prestazione lavorativa; Corte Cost. 7 maggio

etero-organizzazione (art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015) la giurisprudenza riesce a catturare, almeno parzialmente, il pluralismo della realtà socio-organizzativa del lavoro con la modesta nozione di "subordinazione attenuata"⁴⁴, senza compiere salti significativi verso un'interpretazione realmente innovativa della nozione di subordinazione.

Non mancano, peraltro, sistemi che – al pari di quello italiano – mantengono una continuità lineare con il passato: basti pensare alla Germania, ove solo nel 2017 è stata introdotta per la prima volta una definizione legislativa di contratto di lavoro subordinato (par. 611a *BGB*), che ha confermato in pieno il consolidato concetto di subordinazione di origine giurisprudenziale. Il legislatore ha valorizzato il dato dell'assoggettamento del prestatore al potere direttivo circa il contenuto dell'attività, le modalità di esecuzione, il tempo e luogo della prestazione, oltre al criterio della "dipendenza personale" (l'intensità di tale dipendenza, secondo la norma, dipende anche dalla natura della specifica prestazione svolta). La nuova definizione normativa prevede, inoltre, che qualora le modalità concrete di svolgimento del rapporto di lavoro palesino l'esistenza di un vincolo di subordinazione, il *nomen iuris* che le parti hanno dato all'accordo non rilevi ai fini della qualificazione del rapporto.

Come si è già detto, il retro-pensiero delle posture interpretative che militano a favore di un'evoluzione del campo di applicazione del diritto del lavoro per linee esclusivamente interne alla fattispecie di subordinazione è che l'impiego di categorie esterne ad essa (il lavoro autonomo parasubordinato o economicamente dipendente, ecc.) nasconda una tendenza fraudo-

2015, n. 76: "il potere direttivo, pur nelle multiformi manifestazioni che presenta in concreto a seconda del contesto in cui si esplica e delle diverse professionalità coinvolte, si sostanzia nell'emanazione di ordini specifici e diversi dalle direttive d'indole generale, in una direzione assidua e cogente, in una vigilanza e in un controllo costanti, in un'ingerenza idonea a svilire l'autonomia del lavoratore".

⁴⁴ Cass. 27 gennaio 2016, n. 1542; Cass. 21 ottobre 2015, n. 21424.

lenta delle imprese ad evitare i costi della subordinazione, onde le stesse categorie terze o intermedie vengono viste con il sospetto, se non la certezza, di offrire il destro per una “fuga” dalla subordinazione, e quindi dalle tutele sociali. La questione, posta in questi termini, appare viziata da un vistoso apriorismo logico e valutativo, consistente nel ritenere che solo le forme del lavoro riconducibili alla fattispecie di subordinazione necessitano (e meritano) di ricadere sotto l’ombrello protettivo del diritto del lavoro, con la conseguenza che le prestazioni diverse dal lavoro subordinato (parasubordinate, economicamente dipendenti o autonome *tout court*) siano o indifferenti per il diritto del lavoro (in ragione della asserita forza negoziale e sociale del lavoratore autonomo, ovvero in ragione della mancanza di uno squilibrio contrattuale) ovvero, se esprimono genuini bisogni di tutela, devono considerarsi forme di falso lavoro autonomo, da ricondurre a subordinazione.

La questione, alla luce di una corretta interpretazione dell’art. 35 Cost., va posta diversamente, anzitutto per quanto riguarda il rapporto tra il lavoro autonomo (parasubordinato o economicamente dipendente) ed il falso lavoro autonomo. Quando parliamo di lavoro autonomo parasubordinato o economicamente dipendente non parliamo di falso lavoro autonomo. La constatazione sembra banale e scontata, ma non lo è. Troppo spesso il tema del falso lavoro autonomo (o dell’utilizzo di forme di lavoro autonomo per dissimulare rapporti di lavoro subordinato, al fine di risparmiare sui costi economici e contributivi) ha pesantemente condizionato le scelte dei legislatori, sovrapponendo il tema della dipendenza economica nel lavoro autonomo al diverso problema del falso lavoro autonomo. Ciò è accaduto, in particolare, nei sistemi che hanno conosciuto una forte espansione del lavoro autonomo economicamente dipendente, come la Germania post-unificazione, dove molto si è discusso sulla “autonomia apparente” e sulle modalità per incrementare la “vera autonomia”, e in Italia, ove il legislatore si è soprattutto preoccupato di reprimere le forme fraudolente di lavoro autonomo coordinato e continuativo e, in seguito, di lavo-

ro a progetto, sul presupposto che tali forme di lavoro costituissero in gran parte lavoro subordinato mascherato.

In realtà, le deviazioni fraudolente devono essere contrastate vuoi con l'applicazione di un apparato efficiente di ispezioni sul lavoro, vuoi tramite la riqualificazione giudiziale dei rapporti che effettivamente mascherino i tratti della subordinazione sotto le mentite spoglie dell'autonomia. Ma riportare "in blocco" il lavoro autonomo parasubordinato/economicamente dipendente (e più in generale ogni forma del lavoro bisognosa di tutele sociali) dentro la categoria della subordinazione è errato concettualmente e metodologicamente, oltre che viziato da un ideologismo di matrice classista. Nondimeno, questa tentazione riduzionista è diffusa, ed emerge con una certa regolarità nel dibattito sulle riforme strutturali del diritto del lavoro.

In questa prospettiva, ad esempio, si è proposto di modificare/manipolare l'art. 2094 c.c. nella parte in cui definisce la subordinazione come assoggettamento al potere direttivo dell'imprenditore, a vantaggio di una nozione omnicomprensiva di subordinazione basata sulla "dipendenza", categoria più ampia dell'eterodirezione e capace di catturare nel suo alveo anche le forme del lavoro autonomo parasubordinato o economicamente dipendente⁴⁵. Altra dottrina propone di mantenere il riferimento al potere direttivo, ma includendo in una nuova nozione complessa di subordinazione anche il lavoro "economicamente dipendente". Una simile riforma dell'art. 2094 c.c.⁴⁶ finirebbe

⁴⁵ L. Mariucci, *Giuslavorismo e sindacati nell'epoca del tramonto del neoliberalismo*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, 407, 2020, che parla al proposito di lavoro subordinato "diffuso"; ma v. già in tal senso M. Roccella, *Lavoro subordinato e lavoro autonomo, oggi*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, 65, 2008.

⁴⁶ Cfr. il Codice semplificato del lavoro, consultabile in <http://www.pietroichino.it>. 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

per dilatare a dismisura la neo-fattispecie di “subordinazione e dipendenza”, accreditando una concezione di dipendenza economica concettualmente diversa da quella ormai acquisita nel dibattito di diritto europeo e comparato. 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 ipotetica super-fattispecie *ex art.* 2094 confonde la “dipendenza” (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 committente⁴⁷,

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”.

⁴⁷ La tesi della subordinazione come dipendenza economica risale al dibattito francese di inizio XX secolo e si deve a P. Cuche, *Du rapport de dépendance, élément constitutif du contrat de travail*, in *Rev. crit.*, 1913, p. 423; tale proposta ma è stata rigettata dalla dottrina francese a favore del *lien de subordination juridique* consistente nell’assoggettamento al potere direttivo del datore di lavoro.

in sintonia, peraltro, con le scelte dei legislatori spagnolo⁴⁸, tedesco⁴⁹, e britannico⁵⁰, nonché in linea con gli orientamenti della Commissione europea⁵¹. Tant'è che, assai ambigualmente, la proposta in esame 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*).

Una diversa impostazione metodologica seguivano le ipotesi di estensione delle tutele oltre le colonne d'Ercole della subordinazione emerse nel dibattito risalente alla seconda metà degli anni '90 del secolo scorso. In quel periodo, una corrente avanzata della dottrina si era cimentata, con prospettive anche sensibilmente diverse tra loro, sul tema ambizioso di una revisione organica del campo di applicazione del diritto del lavoro nella direzione 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

⁴⁸ 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 autonomi.

⁴⁹ 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*, Verlag F. Vahlen, Munich, 1980; R. Wank, *Arbeitnehmer und Selbständige*, C.H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung, 1988.

⁵⁰ 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.

⁵¹ Cfr. A. Perulli, *Economically dependent / quasi-subordinate (parasubordinate) employment: legal, social and economic aspects*, European Commission, Brussels, 2003.

condizioni professionali, e per vari aspetti personali, di chi le compie”⁵². È in questa prospettiva decisamente post-positivistica che Massimo d’Antona cercò di indicare la strada del lavoro come “istituto giuridico”, ossia una struttura riassuntiva dei fenomeni normativi che riguardano l’integrazione del lavoro umano nei processi produttivi e nelle organizzazioni imprenditoriali, per ri-modulare razionalmente e secondo equità i meccanismi di tutela storicamente riservati al solo lavoro subordinato⁵³.

Il dibattito sulla crisi della fattispecie di subordinazione ha preso, tuttavia, altre strade, e si è giunti a progettare, invece del superamento della nozione di subordinazione a vantaggio di una più ampia articolazione del diritto del lavoro basata su una “batteria” di tutele comuni, una diversa qualificazione del lavoro autonomo parasubordinato, sancendo, con la legge Biagi, il divieto delle collaborazioni coordinate e continuative non riconducibili a un progetto. Sono cioè prevalse, da una parte, la logica conservativa della fattispecie e, dall’altra, le preoccupazioni anti-fraudolente, mentre usciva sconfitta la capacità di alzare lo sguardo oltre la subordinazione, per tutelare il lavoro “*in tutte le sue forme e applicazioni*”.

La categoria lavoro subordinato corrisponde ancora a una parte consistente delle attività lavorative presenti nei vari settori della economia, e non si può certo dichiararla superata per un esasperato senso di nuovismo. Ma considerarla “un filtro qualificatorio esclusivo oscurerebbe le diverse forme di svolgimento delle attività di lavoro che si moltiplicano nelle economie attuali e le diverse esigenze di regolazione e di tutela di queste attività”⁵⁴. Oggi, in cui le linee di evoluzione del lavoro e delle sue

⁵²G. 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.

⁵³M. 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.

⁵⁴T. Treu, *Trasformazioni del lavoro: sfide per i sistemi nazionali di di-*

molteplici forme si intrecciano sempre più con l'esigenza di una tutela giuslavoristica al contempo universale e modulare, piuttosto che continuare ad indugiare su possibili riforme della subordinazione – come se quella nozione fosse l'unica cruna dell'ago da attraversare per raggiungere le tutele sociali – sembra giunta l'ora di procedere in una diversa direzione: quella di una ricomposizione unitaria del lavoro sociale "*in tutte le sue forme e applicazioni*", dando così concreta attuazione all'art. 35 Cost.

4. Lavoro autonomo o impresa?

Sia pure di minor peso nell'economia del discorso che stiamo conducendo, una seconda dicotomia viene in discussione: quella tra lavoro autonomo (art. 2222 c.c.) e impresa (artt. 2082 e 2083 c.c.), tradizionale terreno di confronto in ambito gius-commercialistico ed ora materia rilevante anche dal punto di vista di un diritto del lavoro in espansione oltre i confini della fattispecie di subordinazione. 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 Bonomi e Rullani⁵⁵, e di "*personal work nexus*" parla Freedland nella sua ipotesi di rilettura di un diritto del lavoro che si allunga ben oltre il perimetro del contratto di lavoro subordinato, sino a comprendere, fra le altre, le figure di *personal work relations of individual entrepreneurial workers*⁵⁶.

ritto del lavoro e di sicurezza sociale, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT, 371, 2018, p. 10.

⁵⁵ A. Bonomi, E. Rullani, *Il capitalismo personale. Vite al lavoro*, Einaudi, Torino, 2005.

⁵⁶ Cfr. M. Freedland, *Application of labour and employment law beyond*

Anche la piccola impresa, insomma, esprime un crescente bisogno di protezione sociale: in questa prospettiva il piccolo imprenditore si caratterizza sempre più come un “lavoratore”, portatore di “interessi anche non economici e bisogni esistenziali e umani, come realizzare la propria personalità e garantirsi un reddito stabile e sufficiente”⁵⁷, ciò che rende plausibile riguardare a queste figure micro-imprenditoriali anche dal punto di vista del diritto del lavoro⁵⁸. Ciononostante permangono ostacoli normativi ad assimilare il piccolo imprenditore al lavoratore autonomo⁵⁹, come sottolineato anche dalla dottrina eco-

the contract of employment, in *International Labour Review*, 2007, No. 1-2, p. 3 ss. L’A. esprime l’ambizione di aprire una discussione sul tema, che tuttavia non pare sia stata raccolta.

⁵⁷ O. Razzolini, *Piccolo imprenditore e lavoro prevalentemente personale*, Giappichelli, Torino, 2012, p. 4.

⁵⁸ 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, Giuffrè, Milano, 1996, p. 227, ove si teorizzava una sorta di “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.

⁵⁹ Per un recente tentativo di superare la distinzione tra lavoro autonomo e piccola impresa v. O. Razzolini, *op. cit.*, che capovolge la tradizionale alternativa (consistente nella distinzione o assorbimento del lavoro autonomo nella fattispecie impresa), per prospettare un assorbimento della piccola impresa nel lavoro autonomo. Il presupposto di questo interessante percorso è dato dall’adozione di una lettura dell’art. 2222 c.c. come schema che rappresenterebbe non solo il tipo del contratto d’opera ma anche la nozione generale, omnicomprensiva ed “negoziale” di lavoro. Su questa base si innesta una netta svalutazione dell’elemento dell’organizzazione, che connota l’impresa (anche piccola) e non il lavoro autonomo, il quale, sgravato dall’elemento organizzativo, si scomporrebbe in tre diverse aree: il prestatore d’opera intellettuale, il piccolo imprenditore, ed il lavoratore autonomo che svolge una prestazione d’opera esclusivamente personale, cioè “semplice”. Se la tesi della Razzolini è convincente sul piano della prospettiva di politica del diritto perseguita, le basi normative su cui viene costruita l’ipotesi sono

nomica che parla di rassomiglianza e non di identità nella misura in cui al lavoratore autonomo manca la natura organizzativa delle funzioni dell'impresa, che "costituiscono specificamente e distintivamente quest'ultima rispetto a tutte le altre forme di manifestazione dell'attività umana"⁶⁰.

L'assunto di una espansione selettiva del diritto del lavoro sino a ricomprendere il lavoro del piccolo imprenditore non può quindi dirsi privo di incertezze. Del resto, analizzando l'espe-

piuttosto fragili, soprattutto se l'aspirazione è quella di ricostruire una fattispecie dotata di effetti e non semplicemente una teorica concepita non in vista dell'applicazione (su cui, con riferimento alla subordinazione, si incentra l'elaborazione di M. Pedrazzoli, *Democrazia industriale e subordinazione*, Giuffrè, Milano, 1985). In particolare, teorizzare una nozione a-negoziale di lavoro può essere utile per riaggregare concettualmente – senza velleità direttamente regolativa – il complesso universo delle prestazioni di fare (che rimangono tuttavia, innegabilmente, connotate da discipline differenziate), ma non è idoneo a fondare positivamente il superamento della distinzione tra lavoro autonomo e piccola impresa, basato su elementi legislativi difficilmente scomponibili. 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. che definisce il piccolo imprenditore, esigendo che l'attività di questo sia prevalente in confronto degli altri fattori produttivi, vuole la presenza di una certa modalità organizzativa, "che rientra nel requisito generale della organizzazione" (così A. Genovese, *La nozione giuridica dell'imprenditore*, Cedam, Padova, 1990, p. 27). Peraltro, nell'analisi di Razzolini sembra esservi un fraintendimento di fondo della tesi di Bigiavi (*La "piccola impresa"*, Giuffrè, Milano, 1947), che l'Autrice, *fino ad un certo punto*, utilizza ai suoi fini ricostruttivi: Bigiavi, infatti, non riconduce affatto il piccolo imprenditore nell'alveo del lavoro autonomo, ma, al contrario, degradando l'organizzazione a pseudo-requisito dell'impresa, di fatto "annulla" il lavoro autonomo, ricomprendendolo nell'impresa (per Bigiavi, infatti, non esiste "un concetto autonomo di lavoratore autonomo distinto da quello di piccolo imprenditore", *op. cit.*, p. 94 s.). In sostanza, il superamento della distinzione tra lavoro autonomo e (piccola) impresa, basato sull'obliterazione del requisito dell'organizzazione, rischia di comportare un effetto controintuitivo, cioè di ricomposizione della fattispecie impresa a scapito della ricomposizione del "lavoro".

⁶⁰ G. Sapelli, *Elogio della piccola impresa*, il Mulino, Bologna, 2013, p. 10 s.

rienza dei sistemi giuridici europei ci si accorge che, già sul piano definitorio, sorgono problemi di coerenza normativa e scelte legislative di diverso segno. Alcuni sistemi estendono le tutele al lavoro autonomo economicamente dipendente a prescindere dalla natura imprenditoriale o meno dell'attività esercitata: per esempio la Francia applica le tecniche di assimilazione al lavoro subordinato del *Code du Travail* a talune figure di imprenditori (quali i c.d. gerenti non salariati della distribuzione commerciale) che esercitano l'attività con dipendenti, struttura organizzativa di mezzi, e addirittura forma societaria. Si creano quindi figure ibride a statuto misto, lavoratori autonomi-imprenditori nei rapporti che riguardano le modalità commerciali di gestione delle succursali (le stesse controversie tra il lavoratore autonomo-imprenditore e l'impresa committente sono trattate dai tribunali commerciali), disciplinati *come se* fossero lavoratori subordinati nei rapporti con la stessa impresa committente per quanto attiene le condizioni di esercizio dell'attività. Anche il diritto inglese estende alcune tutele di base (es. in materia di salute e sicurezza) a figure ibride denominate "imprenditori dipendenti", mentre riserva una quota maggiore di tutele sociali ai *workers*, lavoratori autonomi che svolgono personalmente la prestazione. Il tratto della personalità (o prevalente personalità) nella prestazione, che dovrebbe escludere l'esistenza di un'impresa in senso tecnico, è presente nella legislazione italiana sul lavoro parasubordinato (art. 409, n. 3, c.p.c., art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015) così come – in modo ancor più stringente – in quella tedesca sulla dipendenza economica, ove l'art. 12 *TVG* afferma che l'opera o il servizio deve essere fornita *personalmente* senza la collaborazione di altri prestatori di lavoro. Del pari, per lo Statuto del lavoro autonomo spagnolo il lavoratore autonomo economicamente dipendente (*TRADE*) esegue un'attività economica o professionale in maniera abituale e *personale*, con espressa esclusione della forma societaria, commerciale o civile. Come vedremo, anche le recenti linee guida europee per la contrattazione collettiva degli autonomi prevedono l'esclusione dal campo di applicazione

dell'art. 101 TFUE per i soli "*solo self-employed*" (v. *infra*), mantenendo invece l'equivalenza lavoro autonomo-impresa per gli altri prestatori indipendenti.

A parte l'isolato caso francese, questi elementi di comparazione sembrano convergere verso soluzioni regolative basate sulla rilevanza della personalità (o della prevalente personalità) quale fattore decisivo per l'estensione delle tutele oltre la subordinazione, escludendo figure imprenditoriali dotate di una organizzazione di mezzi e/o persone. Tuttavia, nella prospettiva qui adottata, l'interpretazione delle categorie normative serve anche a saggiarne, in una prospettiva *de iure condendo*, la capacità di aderire al mutato contesto sociale ed economico, aggregando le varie componenti del lavoro indipendente attorno alla nozione di lavoro personale (o prevalentemente personale) presente nelle molteplici fattispecie (soggettive o contrattuali) che attengono alla sfera dell'attività professionale (art. 2222 c.c., 2083 c.c., 409, n. 3 c.p.c.). Questa prospettiva è coerente 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.).

Non si tratta, è bene dirlo con chiarezza, di ricostruire un indistinto "diritto dell'attività", in cui il diritto del lavoro si diluisce perdendo la propria capacità di resistenza alle spinte deregolative e di diffusione nell'area del lavoro personale. Si tratta, piuttosto, di riarticolare i sistemi di tutela del lavoro a prescindere non solo dal tipo contrattuale con cui l'attività viene condotta in obbligazione, ma anche dallo status piccolo-imprenditoriale del prestatore. La possibile coesistenza di regimi regolativi complessi ed eterogenei, corrispondenti a statuti imprenditoriali cui si accompagnano selezioni di discipline civilistiche e giuslavoristiche di tutela dell'imprenditore debole, dovrebbe essere considerata un'ipotesi fisiologica da perseguirsi attraverso

meccanismi di ibridazione delle discipline e non, come accaduto in Italia con la disciplina di tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale (legge n. 81/2017), mediante espulsioni regolative (il lavoro autonomo *non* imprenditoriale) che fanno da *pendant* a speculari forzate riconduzioni a subordinazione.

5. Una nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro: con quali tecniche?

La descritta dinamica socio-economica ha rimesso al centro della riflessione dottrinale linee di politica del diritto volte alla costruzione di tutele sociali indipendentemente dalla forma contrattuale impiegata e a prescindere dalla sua riconducibilità alla categoria giuridica del lavoro subordinato. Come dire che la categoria di subordinazione come unico criterio selettivo delle tutele appare inadeguata non solo per l'obsolescenza dei suoi indici, ma soprattutto in ragione delle "multiformi variazioni intervenute nel funzionamento dei sistemi produttivi e nel lavoro"⁶¹, con le conseguenti esigenze di protezione sociale emergenti nel mercato del lavoro post-fordista, ove le attività dipendenti e le diverse figure del lavoro autonomo vedono modificarsi i propri connotati sotto il profilo sociale, economico e giuridico. Sono proprio queste variazioni strutturali che vanno indagate e valorizzate per trarne elementi di valutazione sulle condizioni di vita e di lavoro delle persone "che necessitano di normative diverse al di là dello schema rigido della fattispecie"⁶².

Diverse sono anche le tecniche suggerite per raggiungere le tutele e distribuirle al lavoro "in tutte le sue forme e applicazioni": dall'approccio "rimediale"⁶³ a quello basato sulla "di-

⁶¹ T. Treu, *Rimedi e fattispecie a confronto con i lavori della Gig economy*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, 136, 2017, p. 16.

⁶² T. Treu, *op. ult. cit.*, p. 17.

⁶³ Cfr. T. Treu, *Rimedi e fattispecie a confronto con i lavori della Gig*

pendenza economica" del lavoratore autonomo⁶⁴, sino alla proposta di un sistema modulare di tutele aggregate dal concetto di "lavoro personale" reso a favore di altri⁶⁵, si delineano i tratti ed i contenuti per una nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro verso categorie diverse dalla fattispecie di subordinazione.

Va subito detto che, non solo in Italia, questa prospettiva continua ad incontrare la resistenza di quanti, ispirandosi al rigido dualismo delle categorie legali e ritenendo che la realtà sociale sia ancora connotata da una alterità insuperabile tra il lavoro subordinato e autonomo, sostengono che il diritto del lavoro debba tutelare chi lavora in condizioni di subordinazione, mentre l'intero mondo del lavoro autonomo, in quanto comprensivo di attività svolta "per conto proprio" e senza vincolo

economy, cit., che coglie questa necessità di sganciamento dalla fattispecie; analogamente Umberto Romagnoli, *La società industriale e il suo diritto*, in Id., *Giuristi del lavoro. Percorsi italiani di politica del diritto*, Donzelli, Roma, 2009, afferma senza mezzi termini la necessità di uscire dal "cellophane" delle categorie giuridiche.

⁶⁴ A. Perulli, *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2021.

⁶⁵ M. Freedland, N. Kountouris, *op. cit.*; più di recente N. Countouris, V. De Stefano, *New trade union strategies for new forms of employment*, ETUIC, Brussels, 2019; nella dottrina italiana più giovane G. Gaudio, *Organizzazioni complesse e tutela della persona che lavora. Verso un diritto del lavoro a geometria variabile*, Giappichelli, Torino, 2021, p. 279 ss., valorizza la nozione di lavoro personale, benché come concetto teorico e non come vera e propria fattispecie legale; tuttavia, proprio la costruzione teorica del lavoro personale di Freedland e Kountouris, basata sulla critica della (insufficiente) prospettiva tipologico-contrattuale, conduce, paradossalmente, alla identificazione di altrettante tipologie (i sette "types of personal work relations", *op. cit.*, p. 348). La prospettiva seguita nel presente scritto prescinde invece, decisamente, dall'approccio ricostruttivo tipologico, per mettere in primo piano un originale modello "giuslavoristico" di circolazione transtipica (per categorie sovra-tipiche) delle tutele nell'ambito delle prestazioni personali di fare, secondo un approccio metodologico prospettato in A. Perulli, *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, cit., p. 81 ss.

di subordinazione, rimane consegnato alle dinamiche del mercato (fatta salva qualche garanzia sociale di base).

In realtà, perpetuare la contrapposizione “lavorare per altri/lavorare per proprio conto” equivale a non comprendere che nel sistema capitalistico di produzione il lavoro produttivo è sempre un’attività resa a favore di *un altro*, è sempre diretta al fine economico-produttivo, e dipendente da esso. Anche il lavoro che appare rivolto verso la libertà, e quindi giuridicamente classificato come autonomo, è un *lavorare per altri*, un lavoro in qualche misura *alienato*⁶⁶ – sia pure in termini diversi e, per certi versi, meno pregnanti rispetto al lavoro subordinato – onde la sua riconduzione allo schema della *locatio operis* dissimula l’illusorio miraggio dell’indipendenza e dell’autonomia giuridica nell’ambito di rapporti che sono di fatto “impigliati” nel sistema sociale capitalistico di produzione⁶⁷.

⁶⁶ J. Cruz Villalon, *El concepto de trabajador subordinado frente a las nuevas formas de empleo*, in *Riv. dir. soc.*, n. 83, p. 13 ss., con riferimento al sistema spagnolo ove l’alienità è, ai sensi del diritto positivo, una caratteristica della subordinazione, afferma che il lavoro autonomo, anche professionale, può venire eseguito con autonomia organizzativa ma essere nondimeno “alienato” (nel mercato) rispetto all’impresa committente che esternalizza il servizio: non si tratta di falso lavoro autonomo nella misura in cui le modalità esecutive non rispecchiano i canoni della subordinazione organizzativa (onde non trova applicazione la disciplina del lavoro subordinato ma si rientra nello statuto del lavoro autonomo). Per una visione tradizionale, che limita l’elemento della “alienità” al lavoro subordinato, si veda invece F. Rosembaum Carli, *Two Notions to Delimit the Nature of Work on Digital Platforms: Autonomy and Alienness*, in *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, 10, 2, 2021, p. 92 ss.

⁶⁷ Cfr. A. Perulli, *A critique of self-employment*, in *European Labour Law Journal*, 13, 2022, p. 305 ss. L’illusorio miraggio dell’indipendenza è stato soprattutto riferito in dottrina alla figura dell’agente, cfr. già G. Ghezzi, *Del contratto di agenzia*, in *Commentario del Codice civile*, a cura di Scialoja e Branca, Zanichelli-Ed. Foro Italiano, Bologna-Roma, 1970; sulla “doppia alienità” del lavoro autonomo come caratteristica comune del lavoro subordinato e di quello autonomo etero-organizzato dal committente (così come allo stesso lavoro autonomo coordinato e continuativo *ex art.*

Una tale considerazione, lungi dall'esaurirsi in una valutazione sociologica, ha precisi addentellati normativi in termini di prerogative *lato sensu* direttive del committente, come già da tempo la dottrina ha chiarito⁶⁸. Anzitutto non è affatto esclusa, nella dimensione giuridico-contrattuale del lavoro autonomo, un'attività di orientamento del creditore tramite direttive generali, che non viene meno con la predeterminazione del risultato atteso e dedotto in contratto. È vero che al lavoratore autonomo deve essere riservato un certo grado di autonomia nell'esecuzione dell'opera, ma è anche vero che in una società tecnologica le modalità tecnico-esecutive del *facere* vengono spesso etero-determinate da programmi e algoritmi che rendono l'attività asservita a processi automatici, di cui lo stesso lavoratore autonomo non ha il pieno controllo, riproducendosi le condizioni di assoggettamento tecnologico del prestatore, tipiche del lavoro subordinato.

La dimensione del potere e dell'eteronomia, tradizionalmente posta a fondamento dell'intervento di riequilibrio contrattuale tipico del diritto del lavoro, non è affatto estranea al mondo del lavoro autonomo in tutte le sue declinazioni, come dimostrano una serie di elementi normativi (di intensità variabile, e

409, n. 3, c.p.c.) si veda F. Martelloni, *Lavoro coordinato e subordinazione. L'interferenza del lavoro a progetto*, Bononia University Press, Bologna, 2013; F. Martelloni, *Il diritto del lavoro alla ricerca del tempo perduto*, in *Lav. dir. eu.*, 3, 2021 il quale afferma che nel lavoro autonomo coordinato si realizza la massima alienazione, nella misura in cui la costruzione giuridica separa il lavoro libero dalle condizioni della sua realizzazione. Da un punto di vista filosofico-politico cfr. M. Cacciari, *Il lavoro dello spirito*, cit., secondo cui anche il lavoro indipendente (perfino nella sua forma intellettuale di *geistige Arbeit*) è ormai *forma alienata di lavoro destinata ad essere assunta dal sistema tecnico-economico*; mentre M. Ferraris, *Documanità. Filosofia del nuovo mondo*, Laterza, Roma, 2021, scrive che "l'alienazione dal prodotto del proprio lavoro è inevitabile, giacché ogni produttore riceve il proprio compenso cedendo il frutto della propria attività".

⁶⁸Cfr. in particolare B. Veneziani, *I controlli dell'imprenditore ed il contratto di lavoro*, Cacucci, Bari, 1975.

di diversa natura giuridica) presenti nelle molteplici forme e articolazioni del lavoro indipendente:

a) la previsione dello *ius variandi* (potere di modificazione dell'oggetto dell'obbligazione) in una zona contigua al potere direttivo (potere di conformazione della prestazione di lavoro) in alcune tipologie di *locatio operis* (trasporto di cose, appalto)⁶⁹;

b) la previsione di “istruzioni” del creditore della prestazione nei contratti di mandato, agenzia, spedizione⁷⁰;

c) la compatibilità di “direttive programmatiche” e “prescrizioni predeterminate” con la prestazione d'opera autonoma⁷¹;

d) il principio generale, comune a tutte le prestazioni di *facere*, secondo cui il potere di volontà e di scelta del creditore orienta l'azione del debitore⁷²;

e) la previsione del lavoro autonomo come strumento di integrazione verticale della produzione (arg. ex art. 4, legge n. 81/2017 e art. 9, legge n. 192/1998) giusta una “relazione funzionale” tra prestazione dovuta e impresa committente, la quale esercita direttive esecutive, tecniche, tecnologiche o conformative⁷³;

f) il potere di “coordinamento” del committente nelle collaborazioni coordinate e continuative ex art. 409, n. 3, c.p.c., oggi frutto di un accordo tra le parti⁷⁴;

⁶⁹ Cfr. A. Perulli, *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera e prestazioni intellettuali*, in *Trattato di diritto civile e commerciale* già diretto da A. Cicu-F. Messineo, continuato da L. Mengoni, Giuffrè, Milano, 1966, p. 260 ss.

⁷⁰ Cfr. A. Perulli, *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera e prestazioni intellettuali*, cit., p. 204 ss.

⁷¹ Cfr. A. Perulli, *op. loc. ult. cit.*

⁷² Cfr. V. Panuccio, *Le dichiarazioni non negoziali di volontà*, Giuffrè, Milano, 1966.

⁷³ Cfr. A. Barba, *Studi sull'abuso di dipendenza economica*, Wolters Kluwer Cedam, Milano, 2018, p. 149 ss.

⁷⁴ Cfr. A. Perulli, *Il nuovo art. 409 n. 3 c.p.c.*, in L. Fiorillo, A. Perulli, *Il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Giappichelli, Torino, 2018, p. 141 ss.

g) il potere di "etero-organizzazione" del committente nelle collaborazioni di lavoro organizzate dal committente (art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015)⁷⁵.

È evidente che in tutti questi casi il contratto di lavoro autonomo è influenzato da meccanismi simili a quelli che connotano lo *status* di subordinazione giuridica, sia in termini normativi di impiego di una risorsa (il potere) utilizzata dal committente per assicurare il trasferimento di volontà attraverso un comando (trasferimento che viene accettato dal prestatore *entro certi limiti*), sia in termini di giustificazione economica dei fenomeni in esame, funzionale alla riduzione dei costi di transazione, del pari a quanto accade nel rapporto tra imprenditore e lavoratore dipendente⁷⁶.

La dimensione del potere giuridico come fattore di squilibrio del rapporto contrattuale si esprime anche in forme diverse da quelle direttive, tipiche della subordinazione, o in quelle meno pregnanti qui sopra indicate, specie quando le forme sociali del lavoro autonomo risultano "impigliate" nei rapporti sociali di produzione⁷⁷. Si pensi, ad esempio, al potere di imporre una politica commerciale o finanziaria, come accade nel *franchising*, o alle clausole con cui, nel settore della distribuzione commerciale, vengono imposti dal fornitore monopolista i prezzi di vendita e i locali commerciali, da cui la condizione

⁷⁵ Cfr. A. Perulli, *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, p. 129 ss., cui si rinvia anche per l'ampio dibattito dottrinale su questa norma.

⁷⁶ Cfr. G. Clerico, M. Novarese, S. Rizzello, *I costi di transazione: analisi teorica e indagine empirica*, Giuffrè, Milano, 2007; A. Perulli, *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, cit., al quale si rinvia per un'analisi gius-economica dei rapporti di lavoro autonomo economicamente dipendente.

⁷⁷ I poteri giuridici hanno progressivamente "sconfinato" dall'area del lavoro subordinato verso quella del lavoro autonomo: cfr. M. Borzaga, *Storia di uno "sconfinamento": l'emergere di dinamiche di potere nel lavoro autonomo*, in *Lav. dir.*, 2021, p. 504 ss.

di “subalternità professionale” del lavoratore autonomo (al punto che, in certi sistemi giuridici – come la Francia – queste figure lavorative autonome vengono assimilate al lavoro subordinato per quanto concerne la disciplina di molti istituti del *Code du Travail*, tra cui il compenso e il recesso⁷⁸). In questi casi, in cui il committente esercita prerogative organizzative del substrato della prestazione, ovvero sussistono elementi contrattuali imposti dal contraente forte, si può parlare di poteri “costitutivi” espressione di “governi privati”: più che comandare, i poteri costituiscono un ambito istituzionale entro il quale il lavoratore deve svolgere la propria attività senza margini significativi di libertà e di auto-determinazione.

Ma non basta, perché è la nozione giuridica di “dipendenza economica” (da non confondere con la evanescente “debolezza economica”) ad emergere sempre più quale connotato del lavoro autonomo di nuova generazione, che si sviluppa entro filiere produttive dalle quali il prestatore *dipende* sia in termini di mercato, sia di committenza, sia di integrazione verticale della prestazione, e ciò non tanto perché la dipendenza economica sia inerente alla natura (autonoma) del contratto – che anzi la dovrebbe escludere – ma in quanto scaturente dalla volontà deliberata del partner privilegiato, e/o dalle condizioni di mercato, e/o dal contesto organizzativo (modello della subfornitura): tutte condizioni, queste, che impongono al prestatore di operare in via continuativa ed in regime di mono-committenza (onde il committente diventa la “base dell’esistenza” per il lavoratore)⁷⁹.

⁷⁸ Cfr. A. Perulli, *Lavoro autonomo e dipendenza economica, oggi*, in *Riv. giur. lav.*, 2003, p. 221 ss.

⁷⁹ Sulla base dell’analisi comparata (cfr. A. Perulli, *Lavoro autonomo e dipendenza economica, oggi*, cit.) può affermarsi che i criteri o indici più comuni della dipendenza economica sono i seguenti:

1) *Personalità o prevalente personalità dell’opera*; ad esempio la norma tedesca (par. 12a TVG) afferma che l’opera o il servizio deve essere fornita personalmente ed essenzialmente senza la collaborazione di altri lavoratori

subordinati, cioè per mezzo di una organizzazione molto semplice. Analogamente a quanto richiede l'art. 409, n. 3, c.p.c. – la prestazione potrà dirsi personale quando l'apporto lavorativo del titolare del rapporto prevalga (sia sotto il profilo quantitativo sia dal punto di vista qualitativo) su quello dei collaboratori di cui egli eventualmente si avvale;

2) *Mancanza di un contatto diretto con il mercato*. Nella recente *Comunicazione del 9.12.2021 C(2021) 8838 final* avente ad oggetto la contrattazione collettiva degli autonomi, la Commissione europea si riferisce espressamente (p. 8) ai lavoratori autonomi personali economicamente dipendenti, i quali "*do not determine their conduct independently on the market and are largely dependent on their counterparty*" (v. *infra*);

3) *Esclusività o quasi esclusività del rapporto contrattuale su cui il lavoratore può fare affidamento e reddito mensile o annuale*; giova ricordare anche il rilievo della dipendenza economica nella legislazione interna sulla concorrenza: la legislazione tedesca si riferisce alla mancanza di "sufficienti e ragionevoli possibilità di rivolgersi ad un'altra impresa" (§ 26 della legge tedesca contro le limitazioni della concorrenza, GWB); e quella francese, ove "*l'état de dépendance économique*" si verifica quando l'impresa cliente o fornitrice "*ne dispose pas de solution équivalente*" (art. 8 *Ordonnance* n. 86-1243 della legislazione antimonopolistica francese). Questi rapporti di committenza ristretta, o di vera e propria monocommittenza, rappresentano la dimensione peculiare del lavoro parasubordinato nel sistema tedesco: i lavoratori "simil-dipendenti", oltre ad essere caratterizzati dall'assunzione volontaria del rischio d'impresa, non sono *persönlich abhängig*, né *weisungsgebunden*, *id est* non si identificano né 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 ruota attorno, in primo luogo, al lavoro "*svolto prevalentemente per una persona*" (par. 12a TVG). Nel sistema italiano il criterio della destinazione esclusiva (o comunque di gran lunga prevalente) dell'attività a vantaggio di un solo creditore, seppure non espressamente previsto dall'art. 409, n. 3, c.p.c., può essere desumibile implicitamente dai requisiti tipizzati dalla norma, donde l'indicazione di una situazione di dipendenza economica con riguardo sia ad una clausola contrattuale di esclusiva, sia ad un prevalente ed assorbente impegno del prestatore a favore del committente, che induce, di fatto, una limitazione della libertà professionale. L'indicatore reddituale è invece assunto a base della nozione di dipendenza economica nella legge spagnola (statuto del lavoro autonomo);

4) *Inerenza o inserimento funzionale della prestazione nel ciclo dell'impresa*. La giurisprudenza tedesca ha coniato a tal fine il termine di *betriebsbezogenheit*, quella italiana utilizza la formula dell'inserimento funzionale,

mentre la dottrina e la giurisprudenza francesi parlano di “*activité intégrée*” (da cui un vincolo di subordinazione imperfetta);

5) *Mancanza di direttive del committente, ma presenza di un coordinamento della prestazione.* Il coordinamento è stato inteso da una norma di interpretazione autentica (art. 15, legge n. 81/2017) come frutto di un accordo tra le parti nel rispetto della piena autonomia esecutiva della prestazione, onde può ben dirsi di aver perduto il carattere di potere unilaterale che gli era stato attribuito da una parte (maggioritaria) della dottrina. La collaborazione si intende quindi “coordinata” quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l’attività lavorativa”, onde il coordinamento è posto all’interno di un programma negoziale stabilito consensualmente dalle parti, diversamente dalla prerogativa *unilaterale* di organizzazione delle modalità esecutive della prestazione di cui all’art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015.

6) *Durata del rapporto.* L’elemento della durata, che trova nella tecnica legislativa i referenti classici nella “stabilità” dell’incarico (riferita all’agenzia: art. 1742 c.c.), o nella “continuatività” della prestazione d’opera (art. 409 c.p.c.), ovvero nella “non occasionalità” della collaborazione coordinata, costituisce un criterio assai elastico e, tuttavia, spesso valorizzato dai giuridici del lavoro tedeschi ed italiani, nonché dalla stessa autonomia collettiva.

I criteri sin qui passati in rassegna contribuiscono, negli ordinamenti considerati, a fornire una definizione generale di lavoro economicamente dipendente. Non è escluso, tuttavia, che il lavoro economicamente dipendente sia individuabile anche attraverso il riferimento espresso a determinate *figure* di prestatori. In Germania, ad esempio, la definizione c.d. *intensionale* di *arbeitnehmerähnliche Person* non esclude ulteriori definizioni di tipo *extensional*, riferite ad alcune categorie di soggetti che coniugano i caratteri dell’autonomia personale con quelli della dipendenza economica: i lavoratori a domicilio (art. 1, commi 1 e 2 HAG), i rappresentanti di commercio (art. 92a HGB e art. 5, comma 3, della ArbGGT), i liberi collaboratori nel settore dei mass-media, nonché “le persone che forniscono prestazioni di tipo artistico, letterario, giornalistico, come pure le persone che partecipano all’organizzazione tecnica di tali prestazioni” (art. 12a, comma 3, TVG). In questo caso il lavoratore parasubordinato viene definito attraverso la sua appartenenza professionale e la sussistenza di ulteriori caratteristiche distintive specifiche (ad esempio, per quanto concerne i lavoratori a domicilio, l’art. 2, comma 1, della legge 14 marzo 1951 richiede che gli eventuali coadiuvanti facciano parte della famiglia del prestatore). Lo stesso accade – *mutatis mutandis* – per le figure professionali a statuto misto, ma assimilate al lavoro subordinato, nel diritto francese, cui tra poco faremo un rapido cenno. Definizione “estensionale” potrebbe essere considerata quella contenuta

La nozione di "dipendenza economica" rappresenta quindi il fulcro della nuova regolazione dei rapporti di lavoro autonomo caratterizzati da una situazione di totale o prevalente mono-committenza, cui spesso si accompagna una marcata debolezza contrattuale del prestatore, tale da creare i presupposti per ciò che la dottrina tedesca chiama *Existenzgrundlage*⁸⁰. La dipendenza economica segnala infatti l'esistenza di una relazione contrattuale caratterizzata dalla dipendenza del lavoratore da un unico cliente/committente, dal quale ritrae la maggior parte del proprio reddito: così è previsto dalla legislazione spagnola, e così dispone quella tedesca, che nella sezione quarta del paragrafo 7 del *Sozialgesetzbuch (SGB)* appresta tuttavia 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 e 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 dovrebbero 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*.

nell'all'art. 409, n. 3, c.p.c., in quanto specificamente riferita all'agente ed al rappresentante di commercio.

⁸⁰R. Wank, *op. cit.*

Questa “dipendenza economica” costituisce, non a caso, una delle principali giustificazioni per la trasmigrazione delle tutele contrattuali e sociali dal campo del lavoro subordinato verso il lavoro autonomo in alcuni paesi dell’UE, e non solo⁸¹.

Queste diverse (ma spesso compresenti) espressioni, nell’ambito dei rapporti di lavoro autonomo, di elementi normativi incompatibili con l’idea di un lavoro realmente “libero” e autosufficiente dal punto di vista delle tutele contrattuali e sociali, dimostrano come la forma giuridica del lavoro autonomo, nelle sue molteplici declinazioni, partecipi al sistema universale del lavoro in una società capitalistica, e come tale sia integrato – o meglio *sussunto* – nel rapporto sociale di produzione. Come dire che la c.d. “indipendenza giuridica” del lavoratore “per conto proprio” viene oltremodo ridotta e depotenziata nella misura in cui, in quanto parte integrante del processo organizzativo-produttivo altrui, risulta ricondotta alla logica del dominio capitalistico che pervade il lavoro “*in tutte le sue forme e applicazioni*” (e che per questo motivo la Costituzione intende “tutelare”).

6. Verso uno “statuto europeo del lavoro”.

Il problema di un giusto dosaggio tra universalismo e selettività delle tutele, che si traduce in soglie differenziate di diritti sociali e del lavoro a favore di una platea composta di prestatori attualmente distinti in subordinati e autonomi, ma in prospettiva posti su un piano di tendenziale equiparazione, costituisce quindi la principale questione assiologica del diritto del lavoro contemporaneo. Comunque venga concretamente risolta, la questione *di valore* sottesa alla regolazione del lavoro “*in tutte le sue forme e applicazioni*” non può ridursi (come spesso, invece, viene affermato ed auspicato) ad un mero problema di corretta qualificazione del rapporto e/o di contrasto alle situa-

⁸¹ Cfr. A. Perulli, *Oltre la subordinazione*, cit., p. 32 ss.

zioni di "falsa autonomia", cui far conseguire una incontrollata espansione della sfera di subordinazione giuridica⁸².

L'orizzonte del diritto del lavoro, naturalmente segnato da una struttura di norme costituzionali orientate alla giustizia sociale⁸³, è più ampio della fattispecie di subordinazione, e ciò a prescindere dalla presenza patologica di *missclassification*, onde il sistema giuridico del lavoro, nel rapporto cognitivamente aperto con il suo ambiente – il sistema sociale di produzione – deve rispondere riflessivamente a crescenti e insoddisfatte esigenze di razionalità rispetto al valore. Se il compito del diritto del lavoro consiste nel mantenere (e possibilmente accrescere) un accettabile grado di congruenza assiologica in sintonia con le istanze di tutela espresse dal mondo della produzione, solo rispondendo agli stimoli regolativi che da quella sfera provengono la materia può dirsi dinamicamente adeguata alla razionalità sistemica⁸⁴.

Nella prospettiva metodologica qui adottata, che guarda alla tradizione di *Civil law* in chiave comparata, uno studio realizzato per la Commissione europea propone di affrontare il tema delle tutele del lavoro "in tutte le sue forme e applicazioni" valorizzando la nozione di lavoro autonomo "economicamente dipendente"⁸⁵ – concetto che accomuna il lavoro subordinato e una parte di quello autonomo – in una logica di estensione selettiva delle tutele, a prescindere dalla sussistenza di un vincolo di subordinazione. L'inclusione dei lavoratori autonomi economicamente dipendenti nell'orizzonte del diritto del lavoro si

⁸² Sul concetto di diritto integrato nella dimensione assiologica si veda L. Mengoni, *Ancora sul metodo giuridico*, in Id., *Diritto e valori*, il Mulino, Bologna, 1985, p. 79 ss.

⁸³ Cfr. L. Mengoni, *Forma giuridica e materia economica*, in Id., *Diritto e valori*, cit., p. 160 s.

⁸⁴ Sul rapporto funzionale della dogmatica giuridica con i valori si veda L. Mengoni, *Ancora sul metodo giuridico*, cit., p. 100 s.

⁸⁵ A. Perulli, *Study on economically dependent work/parasubordinate (quasi-subordinate) work: legal, social and economic aspect*, EC, Bruxelles, 2003.

giustifica sia in una logica *selettiva*, giacché si riferisce ad una specifica categoria di prestatori che esprimono particolari bisogni di tutela sociale, sia in una prospettiva *universalistica*, nella misura in cui la proposta mira ad espandere lo spettro di azione del diritto del lavoro, o almeno di una parte di esso, a categorie addizionali di lavoratori indipendenti (da non confondere con i “falsi” lavoratori autonomi)⁸⁶. In questa prospettiva inclusiva, ma al contempo modulare, è naturale privilegiare il ruolo del dialogo sociale, cui affidare l’iniziativa per un intervento comunitario con norme *soft*, che lascino gli Stati membri liberi di adattare ai contesti nazionali.

Ma il lavoro autonomo economicamente dipendente non è l’unico referente di quella tendenza espansiva delle tutele sociali di cui stiamo parlando, giacché – come si è visto – anche il lavoro autonomo in generale, o sue significative sub-categorie (come l’ampio segmento del “solo” *self-employment*) sono di fatto attratte nell’alveo regolativo di un diritto del lavoro sempre più universale, in cui il dosaggio e la modulazione delle tutele avviene in base alle variabili esigenze di protezione che emergono, di volta in volta, nell’ambito del multiverso mondo del lavoro.

Proprio a livello sovranazionale una serie di significative tendenze osmotiche tra subordinazione e autonomia evidenziano la concreta possibilità di progredire oltre la “grande dicotomia”, per apprestare una disciplina di tutela sociale indifferente alla natura dei rapporti, rilanciando con maggiore sistematicità un progetto di “*statuto europeo del lavoro*” di cui si possono – per ora – apprezzare solo alcuni “frammenti”, e il cui destino dipenderà dall’evoluzione dell’Europa sociale, dalle competenze future dell’Unione e dalla sua *governance*.

Questo ipotetico statuto europeo del lavoro potrebbe essere basato sui seguenti punti:

- 1) una disciplina del contratto individuale di lavoro, sia esso

⁸⁶ G. Davidov, *Setting Labour Law’s Coverage: Between Universalism and Selectivity*, in *Oxford Journal of Legal Studies*, 34, 2014, p. 557 ss.

subordinato, autonomo o autonomo economicamente dipendente, con riferimento ad alcuni diritti di base indifferenti alla natura del rapporto, quali la forma e il contenuto del contratto (con estensione della Direttiva 2019/1152/UE sulle *condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili*), i diritti individuali di informazione, la tutela della *privacy* e dei dati personali, la disciplina dei diritti di libertà e dignità del lavoratore, l'orario di lavoro⁸⁷, i riposi, la giusta retribuzione, il recesso;

2) una disciplina della salute e della sicurezza sul lavoro, sulla scorta delle direttive europee e della Raccomandazione 2003/134/CE, che richiede agli Stati membri di promuovere la salute e sicurezza dei lavoratori "tenendo conto dei particolari rischi esistenti in settori specifici e della natura specifica della relazione tra imprese contraenti e lavoratori autonomi", in una prospettiva solo parzialmente accolta dal legislatore italiano (art. 3, comma 4, d.lgs. n. 81/2008);

3) una disciplina della parità di trattamento e della non discriminazione tra uomini e donne nelle condizioni di lavoro, oggi riconosciuta in *apicibus* dagli artt. 20 e 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'UE, nonché in relazione ad altri fattori di discriminazione, nella direzione di una cittadinanza comunitaria estesa all'area dei regimi professionali di sicurezza sociale⁸⁸;

⁸⁷ Cfr. la Direttiva 2002/15/CE del 11 marzo 2002, concernente l'organizzazione dell'orario di lavoro delle persone che effettuano operazioni mobili di autotrasporto, che prevede, per questa categoria di lavoratori anche autonomi (art. 3, lett. e), il diritto a riposi minimi giornalieri e settimanali, adeguati riposi intermedi, nonché il limite massimo dell'orario di lavoro settimanale.

⁸⁸ Il diritto antidiscriminatorio si è rivelato, non solo in Europa, un terreno elettivo per lo sviluppo di una tutela universalistica del lavoro in tutte le sue forme, con la tendenza a superare i confini della subordinazione per abbracciare un concetto assai più ampio di lavoro senza aggettivi, o meglio "attività economiche" che assorbono concettualmente la stessa alternativa tra subordinazione e autonomia; cfr. L. Corazza, *Attività autonome e tecniche di tutela antidiscriminatoria*, in L. Nogler (a cura di), *Le attività auto-*

4) una disciplina previdenziale universale ma selettiva, nell'ottica di un sistema pensionistico comune a tutte le attività lavorative, a prescindere dalla loro qualificazione in termini di subordinazione o autonomia⁸⁹;

5) una disciplina di sicurezza sociale altrettanto universale per assicurare livelli minimi di tutela in materia di protezione sociale per tutti i prestatori sul mercato del lavoro, compresi gli autonomi, a fronte della materializzazione di un rischio sociale (come propone la Raccomandazione del Parlamento europeo);

6) *last but not least*, a queste materie deve affiancarsi il riconoscimento dei diritti collettivi di associazione e contrattazione collettiva, già espressamente previsti per i lavoratori autonomi "economicamente dipendenti" in sistemi come la Germania, la Svezia, la Spagna, il Giappone, il Canada (ma espressamente vietati in Bulgaria, Ungheria, Polonia, Romania e Turchia, sistemi che a vario titolo vietano l'associazionismo sindacale nell'ambito del lavoro autonomo)⁹⁰. Una tutela effettiva del *lavoro in tutte le sue forme e applicazioni* non può prescindere dalla promozione e tutela di nuove forme associative del lavoro autonomo, essenziali per determinare con modalità cooperative e collettive, le condizioni di scambio sul mercato del

nome, in *Tratt. dir. priv. Un. Eu.*, Vol. VI, Giappichelli, Torino, 2006, p. 103 ss.; S. Giubboni, *Diritto del lavoro europeo. Una introduzione critica*, Wolters Kluwer-Cedam, Milano, 2017, p. 153.

⁸⁹ Già a partire dal Regolamento 3/1958 sul coordinamento dei sistemi nazionali di previdenza sociale, nell'interpretazione fornita dalla Corte con riferimento ai soggetti "assimilati" nel caso De Cicco (19 dicembre 1968, Causa 19/68, De Cicco), è stato possibile ricomprendere alcuni segmenti di lavoratori autonomi, secondo una direzione evolutiva culminata con il Regolamento n. 883/2004, che ha definitivamente universalizzato la normativa europea di coordinamento, superando la dicotomia subordinazione/autonomia per radicarsi nel rapporto di "cittadinanza sociale": cfr. S. Giubboni, *op. cit.*, p. 151, ma già R. Pessi, *Il sistema previdenziale europeo*, Cedam, Padova, 1993, p. 5 ss.

⁹⁰ Cfr. L. Fulton, *Trade unions protecting self-employed workers*, ETUC, Brussels, 2018.

lavoro, evitando, al contempo, che il lavoro autonomo subisca l'effetto de-socializzante dei diritti individuali⁹¹.

Quest'ultimo rilievo pare rivestire notevole importanza sul piano delle *policies*, considerata la storica tendenza del lavoratore autonomo ad estraniarsi dal proprio ambiente comunicativo, riducendosi a soggetto giuridico monologico, reticente verso la mobilitazione collettiva (v. *infra*)⁹². Sul piano tecnico-giuridico, invece, un tale riconoscimento attivo di prerogative collettive comporta inevitabilmente, allo stato attuale, il conflitto con il diritto europeo della concorrenza, e richiede una modifica del diritto europeo in senso derogatorio rispetto al divieto di intese anti-concorrenziali *ex art.* 101 TFUE. Solo in tal modo la norma *antitrust* cesserà di costituire una barriera per la contrattazione collettiva dei lavoratori autonomi, come infatti viene richiesto dai sindacati europei⁹³ e come la stessa Commissione, di recente attivatasi con il lancio di un processo consultivo, è ormai intenzionata a fare sia pure in modo selettivo, vale a dire con riferimento alla specifica "categoria" dei c.d. *solo self-employed persons* (entro la quale, secondo la Com-

⁹¹ Cfr. A. Honneth, *Il diritto della libertà*, Codice edizioni, Torino, 2015, p. 322.

⁹² Cfr. D. Osnowitz, *Freelance Expertise: Contract Professional in the New Economy*, Cornell University Press, Cornell, 2010, p. 128; il dato è confermato dalle ricerche più recenti, che tuttavia dimostrano come stiano emergendo diverse forme di mobilitazione collettiva degli autonomi: cfr. F. Pichault, *Quelles stratégies de mobilisation collective pour les travailleurs autonomes? Une typologie*, in D. Dumont, A. Lamine, J.B. Maisin, *Le droit de négociation collective des travailleurs indépendants*, Larcier, Bruxelles, 2020, p. 43 ss., il quale individua quattro modelli (sviluppo dei sindacati tradizionali nei nuovi segmenti del mercato del lavoro, creazione di proto-sindacati fuori dai canali tradizionali, sviluppo di dispositivi alternativi di partecipazione dei lavoratori autonomi alla gestione delle proprie condizioni di lavoro senza mediazione collettiva, creazione di reti informali su base totalmente decentralizzata anche attraverso l'uso di social media, internet, ecc.).

⁹³ *Towards New Protection For Self-Employed Workers in Europe*, ETUC, Brussels, 2017.

missione, ricadono sia i lavoratori autonomi economicamente dipendenti, sia i lavoratori autonomi senza dipendenti che svolgono attività identiche o simili a quelle degli altri lavoratori, sia i lavoratori autonomi delle piattaforme)⁹⁴.

La prospettiva di un'estensione universale ma selettiva delle tutele oltre la subordinazione è coltivata anche dall'*Employment Outlook* dell'OCSE (2019), che ravvisa nello squilibrio di potere contrattuale fra le parti e nella sussistenza di mercati del lavoro monopsonistici i principali responsabili della situazione di vulnerabilità dei lavoratori autonomi, proponendo di agire in una duplice direzione. Da un lato identificare un'area caratterizzata da una "genuina ambiguità" nella qualificazione dei rapporti di lavoro (genuina nel senso che i relativi rapporti non sono riconducibili alla categoria dei "falsi autonomi"); in questo segmento "grigio" del mercato del lavoro, che dovrebbe essere ridotto al minimo in una logica di contrasto alla *missclassification*, una serie di tutele legali dovrebbero venire estese "*beyond standard employees*", a garanzia dei lavoratori indipendenti (in tema di *fair pay, regulating working time, occupational safety and health, anti-discrimination, employment protection*).

Dall'altro lato, il miglioramento delle condizioni dei lavoratori autonomi dovrebbe venire attuata attraverso il *dialogo so-*

⁹⁴ Su questo tema cfr. A. Perulli, S. Sciarra, *Contrattazione collettiva e diritto della concorrenza*, in J.C. Villalon, E. Gonzales-Posada Martinez, M. L. Molero Maranon (dir.), *La negociacion colectiva como institucion central del sistema de relaciones laborales*, Editorial Bomarzo, Madrid, 2021, p. 75 ss.; sulle iniziative della Commissione europea vedi *Competition: The European Commission launches a process to adress the issue of collective bargaining for the self-employed*, European Commission, Press Release, 30 giugno 2020; a cui è seguita la *Comunicazione al Consiglio* del 9 dicembre 2021 C(2021) 8838 final, che contiene le *Linee guida* sull'applicazione del diritto UE della concorrenza alla contrattazione collettiva riguardante le condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi personali (c.d. "*solo self-employed persons*"), che – almeno con riferimento allo specifico campo di applicazione del diritto della concorrenza – sembrano assurgere a "terza categoria" di lavoratori nell'ambito del diritto UE.

ciale e la *contrattazione collettiva*, programmi di formazione e schemi di protezione sociale⁹⁵, agendo anche attraverso eccezioni al divieto di contrattazione collettiva per gruppi di lavoratori autonomi genuini con forte squilibrio di potere contrattuale⁹⁶.

Al di là delle diverse tecniche e metodologie, queste proposte si muovono in una logica di riattivazione della razionalità assiologica del diritto del lavoro, che non rimane prigioniero della subordinazione quale "giustificazione" per la somministrazione delle tutele, ma ripensa i propri confini applicativi rendendoli più universali e più modulari, sul presupposto che la "grande dicotomia" esclude ampi settori di lavoro autonomo che rientrano a pieno titolo, sia pure in modo diversificato, nel campo del lavoro "*in tutte le sue forme e applicazioni*"⁹⁷.

7. La lezione della pandemia e le lacune del sistema.

Se concentriamo ora l'attenzione sul sistema italiano, possiamo apprezzare alcuni avanzamenti compiuti dal legislatore

⁹⁵ *The Future of Work. OECD Employment Outlook*, 2019, OECD Publishing, Paris, p. 146 ss.

⁹⁶ *The Future of Work. OECD Employment Outlook*, 2019, cit., p. 205.

⁹⁷ Sembra invece esprimere scetticismo nei confronti di una prospettiva europea V. Ferrante, *La nozione di lavoro subordinato nella dir. 2019/1152 e nella proposta di direttiva europea rivolta a tutelare i lavoratori "delle piattaforme"*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, 158, 2022, per il quale "a dispetto di quanto si sia portati a pensare, le istituzioni europee appaiono saldamente ancorate alla contrapposizione fra lavoro autonomo e subordinato, facendo prevalere nel primo caso le regole della libera concorrenza su quelle istanze protettive di cui più sopra si è detto". L'opinione di Ferrante è certamente corretta se riferita alla giurisprudenza della Corte di Giustizia, mentre è molto discutibile con riferimento alle più recenti dinamiche europee, come vedremo anche *infra* con riferimento alla proposta di direttiva sul lavoro tramite piattaforma digitale e all'estensione agli autonomi dell'esenzione dal diritto della concorrenza per quanto attiene l'attività di contrattazione collettiva.

rispetto alla fine del secolo scorso, quando la dottrina cercava di spostare l'attenzione dalla fattispecie di subordinazione al "lavoro *sans phrase*"⁹⁸, ovvero di realizzare una nuova configurazione universalistica delle tutele sociali attraverso la formalizzazione di un nuovo Statuto dei lavori⁹⁹, secondo una prospettiva poi ripresa (con diversa metodologia) con la proposta di una *Carta dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici*, promossa dalla CGIL.

In quelle ipotesi, che rispecchiavano a loro volta idee coltivate a livello europeo¹⁰⁰, la tendenza espansiva del diritto del lavoro si realizzava per *cerchi concentrici*: partendo da un cerchio più ristretto e denso di protezioni, quello del lavoro subordinato, le tutele si propagavano per cerchi successivi sempre

⁹⁸ Sul finire del secolo scorso, Autori come Massimo D'Antona e Alain Supiot aprivano questa strada: v. del primo *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.; e del secondo *Lavoro subordinato e lavoro autonomo*, in *Dir. rel. ind.*, 2000, p. 217 ss. Il tema di un ripensamento dell'estensione del campo di applicazione del diritto del lavoro oltre la sfera del lavoro subordinato in senso stretto è ripreso oggi anche nella dottrina di *common law*, cfr. per tutti G. Davidov, *Setting Labour Law's Coverage: Between Universalism and Selectivity*, in A. Perulli (ed.), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Wolters Kluwer, Milano, 2018, p. 49 ss.

⁹⁹ L'idea di uno "Statuto dei lavori" nasce da un progetto redatto da Marco Biagi nel marzo del 1998 su incarico del Ministro del lavoro, Tiziano Treu, per essere ripresa nel ddl Amato e Treu denominato *Carta dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori* (4 dicembre 2002) oltre che nel Libro Bianco sul mercato del lavoro in Italia dell'ottobre 2001. Il rilancio della proposta è avvenuto, più di recente, con il Libro Bianco sul *Welfare* promosso dal Ministro del lavoro Maurizio Sacconi.

¹⁰⁰ Nel Rapporto Supiot (*Au delà de l'emploi*, Flammarion, Paris, 1999), questo passaggio è espresso con la riscrittura dei contenuti regolativi del diritto del lavoro secondo quattro cerchi concentrici, calibrati sulla "*labour market membership*" ma anche sull'"*occupational activity*", tale da includere tanto i lavoratori subordinati quanto gli autonomi, a favore dei quali apprestare una soglia di tutele comuni in materie ritenute *indifferenti* alla logica binaria di qualificazione.

più ampi, in cui le tutele si diradavano nell'approssimarsi alla situazione di piena "autonomia" (nella proposta targata CGIL, invero, il percorso è inverso: si parte da un Titolo I sui "diritti fondamentali, tutele e garanzie di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori").

Questa prospettiva di riforma non si è realizzata. Piuttosto che procedere per cerchi concentrici in un'ottica sistemica e universalistica, il legislatore non si è sganciato dalla logica della "fattispecie", finendo per affastellare ben due categorie di collaborazioni autonome diversamente disciplinate (collaborazioni d'opera coordinate e continuative *ex art. 409, n. 3, c.p.c.*, e collaborazioni di lavoro etero-organizzate *ex art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015*) con esiti non soddisfacenti quanto a razionalità complessiva del sistema e distribuzione universalistica delle tutele¹⁰¹.

I percorsi verso l'orizzonte espansivo delle tutele sono stati finora alquanto diversificati, sia per quanto concerne i contenuti e agli ambiti delle tutele (che spaziano da tutele tradizionali sul rapporto di lavoro, alle norme sulla previdenza, sugli ammortizzatori sociali e sulla sicurezza sul lavoro), sia le fattispecie di riferimento, che sono spesso definite in modo confuso ed eterodosso, nonché guidate da criteri ordinatori né chiari né costituzionalmente significativi.

Tale estensione di tutele, diversamente da quanto ipotizzato da molti e anche nelle prime versioni di "Statuto dei lavori", si è verificata per iniziativa del legislatore rivolgendosi a differenti forme di lavoro autonomo, mostrando che tale lavoro, definito genericamente come autonomo, è in realtà un vasto arcipelago di attività molto eterogenee fra loro per contenuti, per posizione economico-sociale dei prestatori e quindi per necessità di tutela. Tuttavia, sulle esigenze di selettività preme un'esigenza di universalismo, che costituisce l'antecedente logico

¹⁰¹ Per un'analisi di questa normativa sia consentito il rinvio a A. Perulli, *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, cit.

per attuare una tutela modulare delle diverse forme di lavoro. Istruttivo è l'esempio della più recente legislazione emergenziale sul sostegno economico dei lavoratori autonomi innescata dalla crisi sanitaria del Covid-19.

Con il d.l. 17 marzo 2020, n. 18 e il successivo d.l. 19 maggio 2020, n. 34 il Governo ha introdotto alcune misure di sostegno dei lavoratori, anche autonomi, le cui attività hanno subito gli effetti negativi della pandemia. Tralasciando le categorie di lavoratori subordinati atipici¹⁰², la rosa di autonomi raggiunta dall'erogazione dell'indennità è stata decisamente ampia, costringendo se non altro legislatore e interpreti a prendere coscienza delle variegate sottocategorie esistenti e trovare conseguenti risposte. L'indennità Covid-19, nella misura di 600 euro è stata infatti erogata a professionisti con partita IVA; collaboratori coordinati e continuativi; lavoratori autonomi iscritti alle gestioni speciali dell'Assicurazione Generale Obbligatoria; lavoratori dello spettacolo; lavoratori autonomi occasionali; lavoratori incaricati di vendita a domicilio. Sulla base dei diversi inquadramenti previdenziali, sotto il medesimo ombrello protettivo sono ricadute pertanto un vasto ventaglio di professionalità, da quelle ordinistiche ai *freelances*, dagli artigiani ai commercianti, dai coltivatori diretti ai pescatori autonomi compresi i soci di cooperative.

L'indennità, non soggetta a imposizione fiscale e cumulabile con alcuni istituti di sostegno al reddito come la *Dis-coll*¹⁰³, è stata erogata automaticamente dall'Inps anche nei due mesi successivi. Rispetto al primo mese, nel quale ai richiedenti è stato concesso il beneficio economico alla sola presentazione

¹⁰² In particolare: dipendenti a tempo determinato del settore del turismo e degli stabilimenti termali; lavoratori stagionali dei settori del turismo; operai agricoli a tempo determinato; lavoratori stagionali dei settori diversi da quello del turismo; lavoratori intermittenti.

¹⁰³ I cui termini per la richiesta, peraltro, sono stati estesi da 68 a 128 giorni per gli eventi di cessazione involontaria dell'attività lavorativa verificatasi per tutto il 2020 ai sensi dell'art. 33 Decreto Cura Italia.

della domanda all'Inps e sulla base di alcuni requisiti oggettivi e soggettivi¹⁰⁴, nei mesi successivi il cd. Decreto Rilancio ha previsto delle diversificazioni¹⁰⁵, innalzando l'indennità dei liberi professionisti iscritti alla gestione separata dell'Inps, subordinandone però la ricezione alla prova che la pandemia avesse comportato una riduzione tangibile del reddito in base a quello dell'anno precedente. Il Decreto ha inoltre confermato un'indennità di 1.000 euro per i collaboratori coordinati e continuativi iscritti alla gestione dell'Inps che avessero cessato il rapporto di lavoro al 19 maggio 2020 ed ha interrotto l'erogazione nel mese di maggio per i lavoratori iscritti alle gestioni speciali dell'AGO. Per i liberi professionisti e lavoratori autonomi iscritti alle casse private di previdenza obbligatoria, invece, è stato istituito il Reddito di ultima istanza¹⁰⁶, allo scopo di sostenere economicamente quanti, a causa del blocco delle attività, si sono trovati a ridurla, sospenderla o cessarla temporaneamente. Il Reddito, a differenza del bonus, era soggetto a requisiti più stringenti, essendo stabilito un limite e una comprovata riduzione del reddito a causa dell'emergenza sanitaria per richiederlo. La ragione di tale misura pare facilmente rinvenibi-

¹⁰⁴ Oltre all'appartenenza a una delle categorie sopra elencate, il richiedente doveva essere titolare di una partita IVA o avere un rapporto di collaborazione attivo alla data del 23 febbraio 2020; oppure avere, tra il 1° gennaio 2019 e il 23 febbraio 2020, avuto rapporti di collaborazione autonoma occasionale con accredito di almeno un contributo previdenziale mensile, ma senza contratto al 23 febbraio.

¹⁰⁵ Successivamente, con la circolare 18 settembre 2020, n. 104, l'Inps ha poi fornito indicazioni in merito all'erogazione di una indennità aggiuntiva di 500 euro mensili – parametrata all'effettivo periodo di sospensione dell'attività e per un massimo di tre mensilità – per alcune categorie di lavoratori autonomi che alla data del 23 febbraio 2020 svolgevano la loro attività nei comuni di Lombardia e Veneto cd. "Zone rosse" e pertanto si erano trovati costretti ad un blocco della attività ancor prima che la chiusura totale investisse l'intero territorio nazionale. Sono stati stanziati ulteriori fondi per gli autonomi in seguito all'esacerbarsi della "seconda ondata" del virus, tra il mese di ottobre e novembre.

¹⁰⁶ Art. 44, Decreto Cura Italia.

le nella necessità di provvedere ad uno strumento residuale, per quanti, in base alle caratteristiche fiscali, non avessero potuto accedere all'indennità Covid-19.

Il quadro del sostegno economico destinato al lavoro autonomo si è quindi arricchito con l'istituzione dell'indennità di continuità reddituale e operativa (ISCRO) introdotta con la legge di bilancio 2021 (legge n. 178/2020, art. 1, commi 386-400). L'indennità, introdotta in via sperimentale per il triennio 2021-2023, riconosce ai lavoratori autonomi iscritti alla gestione separata un importo erogato per sei mensilità pari al 25% del reddito dell'ultimo anno certificato dall'agenzia delle entrate, accompagnato dalla partecipazione del lavoratore a percorsi di aggiornamento professionale. Si è quindi delineato un micro-sistema composito e disorganico, con un mix tra iniziale universalismo ed una successiva esigenza di selettività delle tutele. Al netto delle mosse additive del governo dettate dalla necessità e urgenza di includere nell'alveo protettivo più figure possibili a mano a mano che le chiusure si diffondevano, innegabilmente l'ostacolo primario è stato (ed è tutt'ora) rappresentato dalle multiformi sfaccettature di cui il lavoro autonomo si compone, dalle diverse caratteristiche con il quale viene gestito e regolato anche dalle istituzioni pubbliche, dalle modalità con cui queste ultime interagiscono con quelle private. Su tutto, basti pensare alla grande divisione tra lavoratori iscritti agli enti previdenziali di diritto privato e quelli iscritti all'Inps che ha indotto alla predisposizione del Reddito di ultima istanza, a fianco dell'Indennità, per offrire un seppur timido ristoro a migliaia di professionisti, data l'esiguità delle misure che le singole casse di settore sono riuscite a porre in essere.

Più in generale, la pandemia ha dimostrato una volta di più il bisogno di tutela sociale di un ampio segmento di lavoratori autonomi, i quali, messi a dura prova dall'ondata recessiva succeduta alla crisi economica dello scorso decennio e colpiti dall'accentuarsi di flessibilità e concorrenza sul mercato, nonché investiti dalla rivoluzione digitale che ha stravolto attori e metodi del lavoro, si sono trovati nel mezzo di un vuoto normati-

vo: un vuoto che si è tradotto nella mancanza di una protezione organica e strutturata in grado di intervenire immediatamente per supplire al blocco totale delle attività.

D'altra parte, se la mancanza di una rete di sicurezza per i momenti reddituali critici non è di certo una nuova lacuna, o un argomento mai dibattuto, di certo si è fatta sempre più impellente, quasi a dare voce a quella "crisi senza fine per il lavoro autonomo"¹⁰⁷ che, pur nella poliedricità delle sue manifestazioni, pare accomunato da un perpetuo isolamento.

Il fatto che i bilanci familiari dei lavoratori autonomi siano tra quelli che hanno maggiormente patito durante la pandemia non è che un'inevitabile conseguenza, certamente drammatizzata dall'imprevedibilità dell'emergenza sanitaria, di un decennio che ha segnato una progressiva riduzione del lavoro autonomo, soprattutto tra i giovani, nel nostro Paese¹⁰⁸. Infatti, nonostante l'alveo dell'autonomia si sia esteso grazie alle infinite possibilità professionali determinate dalla rivoluzione digitale¹⁰⁹, la perdurante carenza di tutele significative ha contribuito ad una progressiva disaffezione delle nuove generazioni nei confronti del lavoro indipendente, soprattutto nei confronti di quello di prima generazione. Un disinnamoramento non giustificabile solamente dal fattore demografico, ma determinato dalla difficoltà del legislatore di comprendere da un lato l'eteroge-

¹⁰⁷ Questo il titolo di uno studio condotto dalla *Fondazione Studi Consulenti del Lavoro* pubblicato nell'ottobre 2020.

¹⁰⁸ Lo studio della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro stima che a causa del *lockdown* il 79% degli autonomi ha sofferto una riduzione reddituale rispetto al 50,8% del totale degli italiani nel periodo tra aprile e maggio 2020. Sottolinea, però, che la contrazione dovuta alla pandemia giunge da un decennio già segnato da una contrazione del numero dei lavoratori indipendenti soprattutto nella fascia d'età tra i 30 e 39 anni (il calo è stato tra il 2010 e il 2019 del 3%), quella fascia in cui solitamente si verifica il consolidamento dell'attività in proprio.

¹⁰⁹ A. Mori, R. Semenza, *Il lavoro autonomo professionale, le sfide e le risposte istituzionali in Europa*, in A. Perulli (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, cit., 81 ss.

neità e spesso l'evoluzione del lavoro autonomo ampiamente inteso; dall'altro l'urgenza di proteggere delle carriere non più stabili come un tempo con efficaci strumenti di politica del lavoro.

Di talché, sebbene molte delle misure in favore degli autonomi siano già esaurite o verranno superate con la fine dell'emergenza, non si esaurirà l'abbrivio che la loro istituzione, pur temporanea, ha conferito al dibattito e alla coscienza del legislatore¹¹⁰.

8. Per un nuovo Statuto del lavoro *in tutte le sue forme e applicazioni*: dalla logica della "fattispecie" ai valori e principi del sistema.

La logica espansiva del diritto del lavoro ha finito per riprodurre surrettiziamente una neo-polarizzazione dicotomica (tutte le tutele nell'area della subordinazione ed ora anche dell'etero-organizzazione, poche o nulle tutele nell'area delle collaborazioni coordinate e continuative e del contratto d'opera), procedendo per fattispecie, invece che per aggregazioni disciplinari secondo uno schema matriciale basato sulle concrete esigenze di tutela sociale, con la conseguenza che per molte forme di lavoro autonomo, specie se caratterizzate da dipendenza econo-

¹¹⁰ Sulle misure emergenziali a favore del lavoro autonomo, cfr. G. Canavesi, *Le tutele per i lavoratori autonomi*, in *Mass. Giur. lav.*, 2021, p. 587 ss.; sulle politiche attive e passive per il lavoro autonomo, cfr. C. Garbuio, *Lavoro autonomo e politiche attive e passive del lavoro: riflessioni in tempi di crisi*, in *Dir. rel. ind.*, 1, 2021, p. 122 ss.; sui profili di sicurezza sociale, con particolare riferimento agli ammortizzatori sociali, cfr. A. Perulli, *Lavoro autonomo e riforma della sicurezza sociale*, in R. Pessi, G. Sigillò Masara, A. Topo (a cura di), *Ammortizzatori sociali, Welfare e diritto del lavoro dell'emergenza*, Giappichelli, Torino, 2022; cfr. anche P. Feltrin, A. Busatti, *Il lavoro libero professionale fra crescita del capitale umano ed esigenze di sviluppo organizzativo*, in CNEL, *XXIII rapporto mercato del lavoro e contrattazione collettiva*, 2021, p. 125 ss., e Id., *Il lavoro autonomo professionale: le trasformazioni in corso e le sfide future*, CNEL, *Rapporto mercato lavoro e contrattazione collettiva*, 2020, p. 171 ss.

mica, l'accesso ai sistemi di tutela sociale continua ad essere assai limitato, o addirittura nullo, come è stato messo in evidenza (per i profili di tutela del reddito) dalla pandemia del Covid-19.

È necessario, quindi, cambiare prospettiva: invece di costruire un percorso espansivo utilizzando la logica civilistica tradizionale *fattispecie-effetti* (che nel campo del diritto del lavoro storicamente ha prodotto esclusioni irrazionali dal campo delle tutele e che oggi sembra avere esaurito definitivamente la sua funzione¹¹¹), bisogna rovesciare la logica normativa partendo dai *valori e dai principi* costituzionali di tutela del lavoro "*in tutte le sue forme e applicazioni*"¹¹², per poi, sulla base dei concreti bisogni sociali (le *fattispecie concrete*), concepire le *policies* di tutela e giungere, infine, ai *diritti* (gli *effetti*)¹¹³. In questo percorso logico-normativo dinamico la funzione della

¹¹¹ Significativo quanto scrive un Autore attento all'evoluzione storica del diritto del lavoro, L. Gaeta, in *La subordinazione: il tramonto di una nozione intramontabile?*, in M. Aimò, A. Fenoglio, D. Izzi (a cura di), *Studi in memoria di Massimo Roccella*, ESI, Napoli, 2021, quando osserva "come la classica alternativa si stia ormai svuotando di ogni significato residuo; e come, conseguentemente, poiché da sempre il discorso sulla qualificazione del rapporto non dipende da semplici ansie tassonomiche dell'interprete ma dalla correlativa applicazione/disapplicazione della normativa di tutela, si stia definitivamente scardinando il famosissimo "nesso fattispecie-effetti" che ha dettato legge per decenni".

¹¹² Sullo spazio crescente dei principi e sulla loro capacità normogenetica in base a valori, cfr. G. Zaccaria, *Postdiritto. Nuove fonti, nuove categorie*, il Mulino, Bologna, 2022, p. 20 ss.; ma già F. Modugno, *Principi generali dell'ordinamento*, in *Enc. giur.*, Roma, Treccani, 1991, p. 3 s.

¹¹³ Questa prospettiva metodologica è proposta, ad esempio, da M. Freedland, N. Kountouris, *The Legal Construction*, cit., p. 370, che fanno riferimento proprio ad un set di valori nella costruzione delle "relazioni personali di lavoro", tra i quali acquistano rilievo fondamentale i valori della Dignità, le *Capabilities* e la Stabilità del lavoro. Il limite di quest'opera, senz'altro innovativa nell'ambito degli studi giuslavoristici, è che si ferma alla costruzione teorica di categorie (il lavoro personale nelle sue varie declinazioni) senza scendere dai principi alle norme, cioè alle selezioni di diritti da attribuire alle forme del lavoro personale.

“fattispecie” astratta, come categoria prioritaria ed indispensabile per la predisposizione degli effetti di tutela, viene relativizzata, pur senza scomparire. Collocata sullo sfondo del percorso normogenetico la “fattispecie astratta” – già ridimensionata dalla dottrina civilistica¹¹⁴ – non condiziona il circuito normativo-assiologico che ne sta a monte, e che è capace di produrre sintesi antinomiche di valore¹¹⁵, in una prospettiva

¹¹⁴ Cfr. N. Irti, *La crisi della fattispecie*, in *Riv. dir. proc.*, 1, 2014, p. 36, il quale afferma che i valori non hanno bisogno di fattispecie; nel dibattito civilistico tra neopositivismo critico ed ermeneutica, non manca chi sottolinea invece la “insostituibilità” della fattispecie astratta, come garanzia di certezza del diritto a fronte di concezioni soggettivistiche dell’attività interpretativa, cfr. G. D’Amico, *L’insostituibile leggerezza della fattispecie*, in *Giust. civ.*, 1, 2019, p. 16 ss., cui si rinvia anche per gli ulteriori riferimenti del richiamato dibattito civilistico.

¹¹⁵ Cfr. N. Hartmann, *Ontologia dei valori*, Morcelliana, Brescia, 2011; è noto che visioni alternative, legate all’idea weberiana del conflitto insanabile tra valori, sono ampiamente presenti nella letteratura filosofica, sociologica e giuridica: *ex multis* N. Luhmann, *I diritti fondamentali come istituzione*, edizioni Dedalo, Bari, 2002, p. 315, per il quale “chi si orienta ad un valore, trascura gli altri” (p. 312), onde il concetto di valore è collegato funzionalmente alla “chiusura dell’orizzonte infinitamente aperto delle possibilità di azione”. Lo stesso Luhmann, tuttavia, in *Illuminismo sociologico*, Editoriale Jouvence, Milano, 2020, p. 220 ss., parla dei valori in una prospettiva di stabilizzazione dei valori stessi attraverso “programmi variabili” che decidono momentaneamente le priorità ed afferma che la positivizzazione del diritto rafforza indirettamente la “funzione integrativa svolta dall’ordinamento ideologico dei valori”. Sulla ripresa della riflessione in materia di valori nell’ambito del diritto del lavoro cfr. A. Perulli, *I valori del diritto e il diritto come valore. Economia e assiologia nel diritto del lavoro neo-moderno*, in *Riv. giur. lav.*, I, 2019, p. 689 ss.; una versione ampliata di tale scritto si trova ora in B. Caruso, R. Del Punta, T. Treu (a cura di), *Il diritto del lavoro e la grande trasformazione*, il Mulino, Bologna, 2020, p. 63 ss.; A. Garrilli, *Le trasformazioni del diritto del lavoro tra ragioni dell’economia e dignità della persona*, in *WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT*, 412, 2020; V. Speziale, *Il “diritto dei valori”, la tirannia dei valori economici e il lavoro nella Costituzione e nelle fonti europee*, in *Costituzionalismo.it*, 3, 2019; nonché i contributi contenuti nel volume collettaneo a cura di R. Del Punta, *Valori e tecniche nel diritto del lavoro*, Firenze University Press, Firenze, 2022.

che conferma (in termini autopoietici) la chiusura normativa e l'apertura cognitiva del sistema¹¹⁶.

La generalizzazione congruente delle aspettative normative del lavoro *in tutte le sue forme e applicazioni* sulla base delle istanze che dal mondo del lavoro promanano, tende a realizzare ciò che non è riuscito alla teoria della fattispecie di subordinazione come categoria egemone dell'universo sociale: il libero sviluppo della personalità umana e la auto-rappresentazione dell'uomo attraverso la categoria morale-normativa del riconoscimento e della libertà sociale¹¹⁷. Se guardiamo retrospettivamente all'impiego della categoria di subordinazione come unico strumento di istituzionalizzazione della libertà nella sfera del mercato, ci accorgiamo quanto la tutela del lavoratore salariato del XX secolo abbia dimenticato, come in una zona d'ombra impenetrabile, il *lavoro in tutte le sue forme e applicazioni*, quasi il lavoro autonomo, invece di essere forma di produzione di valore per il capitale, coincidesse esso stesso con il capitale in quanto espressione dell'"impresa", e non fosse, per questo, degno di "riconoscimento" da parte del diritto del lavoro.

Abbandonare la visione statica e monodimensionale della fattispecie astratta (e della fattispecie di *subordinazione* in particolare) come criterio esclusivo di produzione degli effetti giuridici significa, quindi, prendere atto che il diritto del lavoro, per riacquistare non solo autorità regolativa ma una più ampia legittimazione sociale (e meta-legislativa), deve reagire all'insufficienza della funzione puramente logico-sistematica del sistema tipologico (in base alla quale le tutele contrattuali e sociali sono collegate in modo assiomatico alla presenza tipologica dello stato di subordinazione, su cui si concentra il giudizio

¹¹⁶ Cfr. N. Luhmann, *Closure and Openness: On Reality in World of Law*, European University Institute Working Papers, 86, 234.

¹¹⁷ Per i necessari riferimenti di teoria politica cfr. A. Honneth, *Riconoscimento. Storia di un'idea europea*, Feltrinelli, Milano, 2018, nonché, in una prospettiva giuslavoristica, A. Perulli, *Per una filosofia politica del diritto del lavoro: neo-reubblicanesimo e libertà sociale*, in *Lav. dir.*, 2020, 4, p. 773 ss.

di “disvalore” sociale dell’ordinamento giuridico), per volgersi alla costruzione di un sistema di tutele assiologicamente orientato alla tutela del *lavoro in tutte le sue forme e applicazioni*, sulla base di concetti ordinatori con valenza meta-legislativa e costituzionale (valori, principi, *moral rights*, giudizi normativi di valore). In questo modo sono i valori ed i principi di tutela del lavoro *in tutte le sue forme e applicazioni* a governare il processo normogenetico, mentre la fattispecie astratta, come presupposto dell’effetto normativo, da un lato viene riformulata in base al fatto concreto ed ai problemi sociali che esso pone¹¹⁸, dall’altro perde rilevanza discretiva a vantaggio di classi più ampie e contenitive di fattispecie astratte a cui le tutele vengono, per così dire, “agganciate”. Questo percorso decostruttivo della tradizionale logica fattispecie-effetti è stato di recente espresso, con un peculiare approccio metodologico, da una dottrina di *common law* particolarmente autorevole: le nozioni o categorie di lavoro “qualificate” (lavoratore subordinato, lavoratore autonomo, *worker*, altre categorie “intermedie”) non esistono in natura, sono frutto di razionalizzazioni normative (vere e proprie “finzioni dell’immaginazione legale”) che non trovano riscontro nella realtà; le tutele del diritto del lavoro non si applicano ad una fattispecie concreta in quanto fattispecie di lavoro giuridicamente *subordinato*, ma, al contrario, è quest’ultima che viene qualificata tale *perché gli si applica il diritto del lavoro*¹¹⁹. In questa visione radicale, secondo cui non è un fatto concreto *qualificato* dal diritto secondo test arbi-

¹¹⁸ Cfr. T. Gazzolo, *Fatto. Realtà empirica e qualificazione giuridica*, in A. Andronico, T. Greco, F. Macioce (a cura di), *Dimensioni del diritto*, Giappichelli, Torino, 2019, p. 244 s., il quale osserva come il fatto concreto sempre orienta e determina una certa interpretazione della disposizione, onde “fattispecie astratta e fattispecie concreta, norma e fatto, si determinano a vicenda”.

¹¹⁹ B. Langille, B. Mayer-Goodman, *Hunting for employees, employers, independent contractors, independent employees, workers, and other figments of the legal imagination*, Faculty of Law, University of Toronto, April 21, 2022.

trari ed obsoleti a venire sussunto sotto una norma astratta, ma è l'applicazione della norma al fatto concreto secondo una razionalità *purposive* che – casomai – ne determina la qualificazione giuridica, l'applicazione del diritto del lavoro non segue più la logora logica "fattispecie-effetti", bensì una razionalità nuova, quella, al contempo empirica e concettuale, dei valori e dei principi volti a tutelare il lavoro *in tutte le sue forme e applicazioni*, di cui la fattispecie di subordinazione esprime una parte, significativa ma non certo esclusiva. Di conseguenza il sistema giuridico del lavoro si trasforma in un ordinamento più vasto di quello riferibile al solo lavoro dipendente: un sistema in cui ciò che rileva non è tanto la qualifica soggettiva di lavoratore subordinato o di datore di lavoro, ma l'esistenza in concreto (nella realtà materiale) di "*workers and firms*", intesi come "fatti" concreti che devono essere riguardati alla luce dei principi di tutela del lavoro ("*rule of law, legality, ideal of equality, human freedom, human capability*")¹²⁰. La razionalità di questo sistema deve essere compresa non più a partire dalle "categorie" oppositive cui il lavoro umano viene artificialmente ricondotto (secondo ciò che, in un sistema di *civil law*, chiamiamo "logica della fattispecie") ma in ragione delle specifiche finalità (della "teleologia" o, in termini anglosassoni, *purpose*) del sistema stesso, nella sua articolazione valoriale e diversificazione modulare.

Questa "rivoluzione copernicana" che inverte il processo di qualificazione facendolo dipendere non da presunte qualità del "fatto" cui collegare determinati effetti giuridici, ma direttamente dalla funzione sostanzialmente rimediale della legge, ci consente di ripensare all'idea di "sistema" del diritto del lavoro, attualmente carente ed anzi decisamente soppiantato da un andamento asistematico nell'ordinamento/selezione delle tutele del lavoro, ancora principalmente incentrate sulla fattispecie di subordinazione. In questa prospettiva appare quindi fondamentale trarre dalla sfera immanente dei valori primari (di rango costi-

¹²⁰ B. Langille, B. Mayer-Goodman, *op. cit.*

tuzionale) la *teleologia del sistema*, e quindi la funzione di stabilizzazione delle aspettative normative espresse come bisogni di tutele e *capabilities* dalla sfera sociale, contribuendo in modo decisivo alla stabilizzazione del sistema sociale complessivo.

I concetti ordinatori di questa struttura ordinante produttiva di un sistema razionale di tutele universali del lavoro sono per noi i valori della *libertà*, della *dignità*, dell'*eguaglianza* e della *giustizia sociale* su cui si fonda il diritto internazionale del lavoro, in base al quale “tutti gli esseri umani hanno il diritto di tendere al loro progresso materiale e al loro sviluppo spirituale in condizioni di libertà, di dignità, di sicurezza economica, e con possibilità eguali”, onde è necessario realizzare, tra l’altro, la possibilità “per tutti di partecipare equamente ai benefici del progresso in materia di salari e remunerazioni”, “l’estensione delle misure di sicurezza sociale a tutti i lavoratori”, una “protezione adeguata della vita e della salute dei lavoratori, qualunque sia la loro occupazione”, la “garanzia di possibilità uguali nel campo educativo e professionale”¹²¹.

Ritroviamo questi stessi valori nel tessuto assiologico della Costituzione italiana, assieme ai connessi diritti fondamentali, abbiano o meno valenza inter-privata: solidarietà sociale (art. 2 Cost.)¹²², eguaglianza sostanziale (art. 3, comma 2)¹²³, diritto

¹²¹ ILO, *Dichiarazione di Filadelfia* (10 maggio 1944), parte II e III, sulla quale rinvio a A. Perulli, *The Declaration of Philadelphia*, in *WP CSDLE “Massimo D’Antona”*.IT, 143, 2018 e in E. Ales, M. Bell, O. Deinert, S. Robin-Olivier, *International and European Labour Law*, Nomos, Baden Baden, 2018, p. 361 ss. Sui diritti fondamentali alla libertà e alla dignità come precondizioni per la autorappresentazione individuale-personale, cfr. N. Luhmann, *I diritti fondamentali come istituzione*, cit., p. 79 ss.

¹²² Sul valore della solidarietà sociale assunto dalla Costituzione tra i principi fondamentali del sistema, cfr. L. Mengoni, *Ancora sul metodo giuridico*, cit., p. 95, e S. Rodotà, *Solidarietà. Un’utopia necessaria*, Laterza, Bari-Roma, 2015.

¹²³ Cfr. U. Romagnoli, *Art. 3, Il principio d’uguaglianza sostanziale*, in *Commentario della Costituzione*, a cura di G. Branca, Zanichelli, Bologna-Roma, 1975, il quale, nell’interpretare l’art. 3, comma 2, con riferimento al-

al lavoro (art. 4), tutela della salute (art. 32) e della libertà, dignità e sicurezza della persona (art. 36, art. 41, comma 2), passando per i principi (e i diritti) specificati nel titolo III, dedicato ai rapporti economici, su cui è possibile fondare positivamente una rete di tutele civico-sociali e di *capabilities* per tutti i lavoratori¹²⁴: non discriminazione, tutela della *privacy*, formazione ed elevazione professionale, tutela del lavoro dei minori, salute e sicurezza, equo compenso, mezzi adeguati alle esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria, stabilità del rapporto, diritti sindacali, per citare i diritti più rilevanti.

In questa prospettiva, dichiaratamente antiformalistica e costituzionalmente orientata, acquista una rinnovata centralità una linea di politica del diritto volta alla costruzione di tutele contrattuali e sociali legate ai bisogni espressi da chi svolge un *lavoro personale a favore di altri*, indipendentemente dal tipo negoziale e dalle forme contrattuali (fattispecie) impiegate, in cui accidentalmente il lavoro viene dedotto, e soprattutto a prescindere dalla riconducibilità del lavoro alla categorie dogmatiche della subordinazione o dell'autonomia.

Il prospettato superamento della logica civilistica tradizionale "fattispecie-effetti" trova giustificazione, anche nella stessa riflessione dottrinale sulla "crisi della fattispecie", che consente di identificare un preciso percorso epistemologico per revocare ogni statuto deontico alle categorie (rispettivamente normative e dogmatica) di subordinazione e autonomia.

lo squilibrio di potere *su tutto l'arco dei rapporti sociali*, afferma che il referente costituzionale delle categorie sotto protette si estende alla "vasta categoria dei lavoratori autonomi e dei piccoli imprenditori".

¹²⁴ Sullo sviluppo delle *capabilities* delle persone cfr. M. Ceruti, T. Treu, *Organizzare l'altruismo*, Laterza, Roma-Bari, 2010, p. 118 ss.; l'approccio delle *capabilities* applicato al diritto del lavoro è sviluppato in B. Langille (ed.), *The Capability Approach to Labour Law*, OUP, Oxford, 2019; ma cfr. già R. Del Punta, *Labour Law and the Capability Approach*, in *Int. Jour. of Comp. Lab. Law and Ind. Rel.*, 2016, p. 383 ss.; e ancor prima S. Deakin & A. Supiot, *Capacitas*, Hart Publishing, Oxford, 2009.

In questa prospettiva decostruttiva non si tratta di basare il riconoscimento dei diritti del lavoro *in tutte le sue forme e applicazioni* facendo valere i diritti fondamentali della persona, che sono già riconosciuti nella struttura costituzionale, ma di basare la loro garanzia in quanto “antecedenti abilitanti alla pari dignità sociale della personale esperienza di vita”¹²⁵, cioè costitutive della effettiva libertà di autodeterminazione fondata sul riconoscimento. È questo carattere costruttivo della dignità umana-sociale (in cui eguaglianza formale ed eguaglianza sostanziale *ex art. 3 Cost.* non si contrappongono, ma convergono nel segno dell’autodeterminazione della persona) che consente di attribuire ai diritti del lavoro *in tutte le sue forme e applicazioni* il carattere di *fondamentalità*, con una connotazione universale che impedisce di considerare tali diritti come divisibili o sezionabili in ragione della qualificazione giuridica del rapporto¹²⁶.

È evidente che sul piano teorico-generale la logica della fattispecie, senza venire del tutto obliterata, subisce una profonda modificazione metodologica, che muove dal rilievo “situazionale” in cui si manifestano i bisogni sociali del lavoro in tutte le sue forme e applicazioni, vale a dire le diverse condizioni fattuali soggettive del prestatore autonomo “impigliato” nei rapporti sociali di produzione (e quindi economicamente dipendente, o coordinato, o etero-organizzato, o funzionalmente integrato, ecc.).

Il rilievo “situazionale-materiale” dei concreti rapporti materiali della produzione, da un lato, e del lavoratore con i suoi bisogni di tutela, dall’altro, ridimensiona, senza escluderlo del tutto, il ruolo della fattispecie contrattuale come presupposto logico dell’intervento protettivo del diritto del lavoro, nella misura in cui è lo stesso paradigma costituzionale del *lavoro in tutte le sue forme e applicazioni* ad ergersi come “macro-fatti-

¹²⁵ A. Barba, *Studi sull’abuso di dipendenza economica*, cit., p. 158.

¹²⁶ A. Barba, *Studi sull’abuso di dipendenza economica*, cit., p. 158, anche sulla scorta dell’intuizione di Massimo D’Antona che aveva attribuito al lavoro della persona la natura di “istituto economico sociale”.

specie" indifferente (e indifferenziata) rispetto alle singole fattispecie contrattuali da cui dovrebbe, mediatamente, trarre forza e dignità giuridica. Come dire che l'imperativo di tutela del lavoro in tutte le sue forme e applicazioni "organizza la sussunzione (sempre) necessaria per la qualificazione giuridica secondo modalità epistemologiche, modi di conoscere e classificare la realtà, che al contratto e alla epistemologia che lo caratterizza non attribuisce rilevanza dogmatica"¹²⁷.

Questa nuova "dogmatica dell'attività" consente di individuare la norma applicabile al caso concreto secondo un procedimento *induttivo* che, invece della consueta logica deduttiva della sussunzione del fatto nella categoria astratta (fattispecie), fissa "solo la corrispondenza tra fatto e valore da proteggere mediante l'applicazione di una disciplina particolare", secondo una logica di qualificazione per induzione¹²⁸. La disciplina particolare da applicare può essere, *de iure condito*, quella di una norma di legge indifferente al tipo contrattuale (come accade per la normativa di tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale, che prescinde da ogni connotazione tipologica dell'attività di lavoro autonomo), ovvero quella di una norma costituzionale di diretta applicazione che viene ri-orientata al lavoro in tutte le sue forme e applicazioni (art. 36 Cost. letto alla luce dell'art. 35 Cost.)¹²⁹, o ancora una normativa di legge

¹²⁷ A. Barba, *Studi sull'abuso di dipendenza economica*, cit., p. 165. Quando si parla, a tal proposito, di "crisi della fattispecie", si devono adottare tutte le precauzioni del caso. Non si tratta tanto del tramonto di una tecnica legislativa fondata su schemi normativi astratti (fattispecie) in base ai quali decidere il caso concreto, quanto dell'insufficienza della fattispecie (nel nostro caso "di subordinazione") a condensare in modo esclusivo, unitario ed egemone la *ratio* di tutela sociale propria del diritto del lavoro: cfr. A. Perulli, *Oltre la subordinazione*, cit.

¹²⁸ A. Barba, *Studi sull'abuso di dipendenza economica*, cit., p. 179; A. Di Majo, *Rimedi e dintorni*, in *Eur. dir. priv.*, 2015, pp. 705 ss. e 719 ss.

¹²⁹ Sul punto C. Garbuio, *L'estensione dell'art. 36 Cost. al lavoro autonomo: tra chiusure giurisprudenziali e aperture legislative*, in *Labour&Law Issues*, 1, 2022.

che estende la disciplina del lavoro subordinato oltre la subordinazione (come avviene grazie all'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 sul lavoro etero-organizzato dal committente), oppure una disciplina transtipica o sovratipica che prescinde *ab origine* da una tipizzazione contrattuale per collegarsi al lavoro nella sua diretta valenza costituzionale ed universale (ad esempio i diritti di libertà di associazione e contrattazione collettiva *ex art. 39 Cost.*).

La fattispecie resta certamente significativa e necessaria se intesa come strumento di raccordo o di aggancio di certe tutele alle concrete situazioni lavorative. Uno strumento che, oltretutto, per le profonde trasformazioni strutturali del lavoro e del contesto normativo, risulta spesso svuotato di contenuti giuridicamente significativi fino a ridursi a una mera descrizione di una situazione di fatto. Così accade, ad esempio, con l'art. 6 della legge francese 8 agosto 2016, n. 1088, (ora L6342 del *Code du travail*) che regola il lavoro su piattaforme digitali, e che riguarda – con formulazione quasi tautologica – le “persone che lavorano tramite piattaforma”. È invece fuorviante ipostatizzare la fattispecie così da attribuirle surrettiziamente funzione di governo e di orientamento delle tutele da attribuire alle varie forme di lavoro, con la conseguenza di precludere o ostacolare il riconoscimento normativo di nuove forme di attività: una tentazione non assente nella dottrina di cui si è dato conto nel paragrafo 3.

La tutela del *lavoro in tutte le sue forme e applicazioni* mobilita quindi, al contempo, una nuova *tecnica di qualificazione*, in cui il fatto si connette direttamente al valore costituzionale del lavoro nella sua dimensione normativa, anche senza la mediazione del tipo contrattuale¹³⁰, e una nuova *dogmatica costituzionale*, che orienta e ordina le tutele universali del lavoro secondo un diverso apprezzamento della rigida distinzione tra

¹³⁰ Sull'integrazione del tipo contrattuale da parte dei principi e delle norme costituzionali, con riferimento al lavoro subordinato, cfr. R. Pessi, *Contributo allo studio della fattispecie lavoro subordinato*, Giuffrè, Milano, 1990.

riconoscimento legale-contrattuale dei diritti e tutele¹³¹.

In una prospettiva *de iure condendo* – che è quella in cui si colloca principalmente questo scritto – il processo normogenetico, con le sue ricadute applicative di tipo induttivo cui si è accennato, dovrebbe venire esplicitato e organizzato a partire dalla sua valenza epistemologica, onde i diritti del *lavoro in tutte le sue forme e applicazioni* vengono riconosciuti a prescindere dalla fattispecie cui accede l'attività lavorativa, mentre quest'ultima viene conosciuta dal diritto non attraverso le categorie concettuali della dogmatica tradizionale (subordinazione e autonomia) ma come espressione della persona del lavoratore nella sua specifica condizione sociale di bisogno.

In questa prospettiva di riorganizzazione dei diritti del *lavoro in tutte le sue forme e applicazioni* si dovranno anche colmare le principali lacune sistematiche, per rendere quanto più possibile armonico e completo l'ordinamento giuridico del lavoro. Il problema principale, a questo punto, non riguarda tanto la fondazione normativa dei diritti quanto *la loro selezione e la loro riorganizzazione matriciale*, non più in base a categorie e fattispecie, ma alle *situazioni di bisogno in cui versa la persona*, riassumibili attraverso la scelta di macrocategorie normative dotate di applicazione generale e sovratipica (come accade con le diverse nozioni dogmatiche di "dipendenza economica", "parasubordinazione", "relazioni personali di lavoro", ecc.).

È nostra opinione che, ferma restando la tendenza universalistica all'estensione delle tutele oltre la sfera della subordinazione, i criteri per una selettività "giusta" vadano ricercati tenendo conto dei caratteri dei diversi istituti cui applicarla e quindi delle ragioni di *policy* da seguire nella distribuzione delle tutele. In questa ricerca occorre rendere espliciti gli obiettivi da perseguire nella individuazione delle *policies*, i quali ven-

¹³¹ Cfr. T. Treu, *Rimedi e fattispecie a confronto con i lavori della Gig economy*, cit., p. 24.

gono prima (e sopra) delle scelte delle fattispecie a cui applicare le varie normative che ne sono sovraordinate.

Di conseguenza, i diritti (gli *effetti* di tutela) dovrebbero avere le seguenti caratteristiche:

a) essere aggregati razionalmente in ragione di valori e principi ordinanti relativi al *lavoro in tutte le sue forme e applicazioni*;

b) essere tendenzialmente indifferenti alle tipologie contrattuali in cui l'attività viene dedotta, perché collegati al lavoro personale e alla necessità che la persona possa sviluppare normativamente la propria natura e acquisire specifiche *capabilities*;

c) essere universali ma modulati in ragione delle diverse situazioni soggettive di bisogno sociale espresse dalle persone nel mondo del lavoro;

d) essere costitutivi di un vero e proprio *sistema inclusivo*, universalistico e selettivo, espressione quindi – in termini struttural-funzionali – di una “istituzionalizzazione dei diritti”¹³².

¹³² Sulla istituzionalizzazione dei diritti fondamentali e sulla loro funzione in un ordine sociale differenziato, cfr. N. Luhmann, *op. cit.*, p. 47 ss.

Capitolo II

LE TUTELE NEI RAPPORTI PERSONALI DI LAVORO

Sommario: 1. I diritti per le collaborazioni autonome, parasubordinate o economicamente dipendenti. – 2. La forma del contratto. – 3. I diritti di informazione individuale. – 4. La tutela della libertà e della dignità, e la disciplina antidiscriminatoria. – 5. La tutela dei dati personali, della *privacy* e la trasparenza. – 6. La tutela della salute e la sicurezza sul lavoro. – 7. La tutela della maternità e i congedi parentali. – 8. La disciplina per malattia e infortunio. – 9. L'orario di lavoro e il diritto alla disconnessione. – 10. La formazione e la certificazione delle competenze. – 11. Il compenso. – 12. Il recesso.

1. I diritti per le collaborazioni autonome, parasubordinate o economicamente dipendenti.

Rimaniamo sul piano del diritto positivo e proviamo a verificare, sulla base delle precedenti acquisizioni teoriche, un percorso di progressiva espansione delle tutele sociali nell'ambito delle diverse forme di lavoro autonomo, in cui a norme di applicazione universale riferibili al lavoro autonomo *tout court* di cui all'art. 2222 c.c. (benché modulabili grazie alla contrattazione collettiva, di cui si auspica lo sviluppo in questi settori: v. *infra*) si affiancano discipline più vicine alle esigenze espresse dai prestatori maggiormente bisognosi di sostegno normativo, gravitanti nell'ampia area della “parasubordinazione” e della “dipendenza economica”: non solo le collaborazioni coordinate e continuative (art. 409, n. 3, c.p.c.), ma anche le prestatori a partita IVA economicamente dipendenti (operanti in regime di

monocommittenza o di committenza ristretta) e le professioni ordinistiche sotto una determinata soglia reddituale.

Questo esercizio di trasposizione delle riflessioni teoriche sul piano pratico-applicativo è utile anche per delineare i vuoti di tutela e per disegnare un possibile approdo del percorso espansivo, per poi procedere ad una riaggregazione delle tutele in senso matriciale. Alcuni esempi nella prospettiva di una costruzione sistemica secondo principi di selettività "giusta" possono essere utili al fine di meglio esplicitare la metodologia di ricerca indicata. Come ora vedremo, ad istituti di applicazione universale, come la forma del contratto, i diritti di informazione, la tutela della salute, i diritti di associazione sindacale e di contrattazione collettiva, si affiancano regolazioni costruite con gradi intermedi di tutela (per esempio le tutele per malattia e simili possono tenere conto della dipendenza economica da un committente, e così dicasi per gli ammortizzatori sociali). Analogamente può modularsi la regolazione della cessazione del rapporto: la regola base del preavviso, comune a tutti i rapporti di durata, può essere differenziata per la lunghezza del rapporto ed integrata per i lavoratori economicamente dipendenti con la necessità di una causa giustificatrice, e con conseguente indennità risarcitoria.

I diritti fondamentali di cui allo statuto dei lavoratori, e quelli ulteriori specificati dalla legislazione, anche internazionale, *in primis* il principio di eguaglianza e non discriminazione, nonché quelli c.d. di seconda generazione (*privacy*, ecc.) vanno riaffermati con valore universale e rafforzati nella loro effettività.

Il nostro esercizio di rimodulazione delle tutele legislative è inevitabilmente incompleto, oltre che non precisamente definito quanto al gioco delle fonti che dovrebbero intervenire per disciplinare il lavoro "in tutte le sue forme e applicazioni": infatti per molti degli istituti di seguito riportati le modulazioni delle tutele di legge dovrebbero essere completate e integrate dalla contrattazione collettiva.

2. La forma del contratto.

Nell'ambito del neo-formalismo giuridico è ormai noto il passaggio della forma del contratto da mero requisito strutturale (nelle ipotesi in cui il legislatore lo prevede) a requisito funzionale dei contratti asimmetrici, onde si parla in dottrina di una forma *ad informationem e ad protectionem*¹. Benché l'imposizione di vincoli formali di protezione non possa considerarsi di per sé sufficiente a predisporre una piena ed integrale tutela del contraente debole, la sua corretta disciplina può agevolare la creazione di un mercato più equilibrato ed attento alle esigenze della persona, senza sacrificare eccessivamente gli interessi del committente.

Per quanto attiene alla forma del contratto di lavoro autonomo, la situazione attuale è regolata in generale dall'art. 3, comma 2, legge n. 81/2017, che prevede la stipulazione del contratto in forma scritta. Si tratta di una disciplina che il legislatore ha preso a prestito, adattandola malamente, dalla normativa sulla subfornitura industriale (legge n. 192/1998): una previsione del tutto insufficiente per tutela la persona del lavoratore autonomo, che neppure sfrutta le potenzialità della nullità di protezione (volta a rimodellare il regolamento contrattuale), limitandosi a prevedere il risarcimento del danno. Paradossalmente, inoltre, la disciplina apprestata dal legislatore del 2017 risulta più debole e comunque recessiva rispetto a quella del 1998 sulla subfornitura industriale, nella misura in cui non prevede neppure un contenuto contrattuale minimo, come invece accade nella disciplina dei contratti di subfornitura.

La situazione di arrivo di una disciplina neo-formalistica delle prestazioni personale di fare a favore di terzi dovrebbe quindi prevedere:

- a) la stipulazione del contratto in forma scritta, con un con-

¹ Cfr. E. Tosi, *Forma informativa nei contratti asimmetrici*, Giuffrè, Milano, 2018.

tenuto minimo inderogabile a tutela della trasparenza e informazione del lavoratore autonomo (comprensiva dei seguenti elementi: identità delle parti, luogo o luoghi di lavoro e sede/domicilio del committente, data di inizio del rapporto e durata del contratto, oggetto della prestazione d'opera/servizio, ammontare del corrispettivo unitamente ai tempi di pagamento e disciplina dei rimborsi spese, eventuali forme di controllo del committente sull'adempimento della prestazione, eventuale facoltà del prestatore di farsi sostituire da persona resa nota al committente, periodo di preavviso e giusta causa di recesso);

b) la previsione di tecniche rimediali non demolitorie, ma conformative del precetto legale a tutela dell'interesse del contraente debole a non subire condotte abusive della controparte. In tal prospettiva assume peculiare rilievo la nullità di protezione, che sposta il rimedio dal vizio dell'atto al regolamento negoziale ed al suo contenuto, con lo scopo di eliminare lo squilibrio giuridico ed economico e rimodulare il contenuto contrattuale²;

c) l'inserimento nel contratto della tutela dei dati personali del collaboratore, trattati dal committente in conformità alla disciplina in materia di *privacy*;

d) l'obbligo per il committente di informare in modo trasparente il collaboratore su relativi diritti e tutele (su questo punto v. *infra*, par. 7.2).

3. I diritti di informazione individuale.

Il riconoscimento di una libertà attiva di informazione (art. 21 Cost.) comporta di riflesso la tutela dell'interesse dei singoli e della collettività ad essere informati. Questo principio genera-

² Sul rapporto tra nullità di protezione e diritto del lavoro cfr. L. Ratti, *Nullità di protezione e contratto di lavoro: una convergenza apparente*, in *Variazioni su temi di diritto del lavoro*, 4, 2017, il quale, tuttavia, limita l'analisi al rapporto di lavoro subordinato.

lissimo in termini di diritti ed interessi pubblici all'informazione non è tuttavia immediatamente declinato entro sotto-sistemi sociali differenziati e nei "regimi privati" di *governance*. Nei rapporti di lavoro, specie se connotati da relazioni di autorità e assoggettamento a poteri giuridici del datore di lavoro, l'informazione è considerata uno strumento volto a ridefinire il bilanciamento e il coordinamento degli interessi in gioco, a tutela del contraente debole³. Ma queste acquisizioni valgono tradizionalmente nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, ove hanno assunto una valenza protettiva e di certezza giuridica per il prestatore (si pensi al risalente obbligo di comunicazione, in capo all'imprenditore, della categoria e qualifica in relazione alle mansioni cui il prestatore è assegnato, *ex art. 96 disp. att. c.c.*). Anche il rapporto di lavoro personale a favore di altri, sia nelle diverse forme con cui viene dedotto *in obligatione* ma soprattutto nei casi di dipendenza economica del prestatore, è caratterizzato da squilibrio di potere negoziale tra le parti, cui si associa una asimmetria informativa talvolta assai marcata. Questa condizione di disparità di potere contrattuale e di asimmetria informativa tra i contraenti, in assenza di un quadro sufficientemente presidiato in termini di motivazione degli atti di esercizio delle prerogative di indirizzo/organizzazione del creditore della prestazione, consente al committente di imporre, talvolta surrettiziamente, modificazioni impreviste e non concordate dei termini contrattuali, con l'obiettivo di adattare la collaborazione personale all'evoluzione degli "stati del mondo". Le attività di lavoro autonomo continuative, in particolare se economicamente e/o organizzativamente dipendenti (ma non necessariamente, potendo anche atteggiarsi come rapporti di *performance* immuni da dipendenza economica/organizzativa) non realizzano, di regola, *discrete transaction* – cioè contratti spot, isolati e ad efficacia istantanea – bensì *relational contracts*, ossia contratti che divisano impegni proiettati nel tempo, caratterizzati da incompletezza e continuità del rapporto, non-

³ Cfr. A. Perulli, *I diritti di informazione*, Giappichelli, Torino, 1991.

ché, spesso, dall'integrazione, più o meno stabile, dell'attività lavorativa nel progetto produttivo del committente⁴. Peraltro, la medesima situazione di dipendenza economica può essere indotta non già dall'esplicita costituzione di un rapporto di durata ma dall'iterazione – ricostruibile *ex post* – di più *opera* o servizi nel quadro di una minima formalizzazione negoziale, ove è comunque il tempo (*long-term*) che fornisce senso e fisionomia ad una serie di atti altrimenti caratterizzati da *discreteness*. Come dire che il lavoro autonomo, contrariamente al modello "generale" del contratto d'opera, disciplinato come negozio ad esecuzione istantanea o prolungata e non come contratto di durata, è spesso dedotto in schemi negoziali che non prevedono l'adempimento *uno actu*, connotandosi, invece, per la stabilità o continuità dell'attività solutoria, volta a soddisfare un bisogno durevole dell'altra parte. In questo ambiente relazionale si riproduce facilmente la situazione di incompletezza negoziale tipica delle contrattazioni a lungo termine in condizioni di incertezza, che lascia alla dinamica del rapporto la regolamentazione degli eventi futuri, con grave perdita di autonomia del prestatore quanto alla determinazione *ex ante* delle "condizioni stabilite dal contratto" (arg. *ex art.* 2224 c.c.). Il verificarsi di eventi impreveduti nell'ambito di questioni non negoziate nello schema contrattuale sospinge infatti le parti su un piano inclinato nel quale "la legge del più forte necessariamente soppianta le regole del civile ed equo convivere"⁵.

Del resto, è caratteristica tipica delle *long term transaction* una attitudine del committente a definire in termini piuttosto generali l'oggetto dell'obbligazione, specificando nel corso del tempo le caratteristiche della performance attraverso istruzioni determinative o addirittura esercitando lo *ius variandi* modifi-

⁴ I.R. Macneil, *The New Social Contract*, Yale University Press, New Haven, 1980.

⁵ A. Renda, *Esito di contrattazione e abuso di dipendenza economica: un orizzonte più sereno o la consueta pie in the sky?*, in *Riv. dir. impresa*, 2000, p. 258.

cativo (come nel caso del contrordine nel contratto di trasporto di cose, delle variazioni quantitative della prestazione nell'appalto, nonché, in generale, dei comportamenti posti in essere dal committente ogniqualvolta sorga, nelle situazioni non espressamente regolate dalla legge, l'interesse alla modificazione dell'*opus*, alla rinuncia a conseguire lo stesso, ecc.). Questa attitudine "modificativa" può connotare ipotesi di *gross disparity* caratterizzate, fra l'altro, da comportamenti opportunistici del committente con riferimento alla situazione di dipendenza economica dei prestatori di lavoro autonomo.

Per far fronte a questa situazione ed evitare comportamenti opportunistici del committente è necessario che questi fornisca al collaboratore, al momento della conclusione del contratto, ogni puntuale informazione utile a garanzia dei suoi interessi, diritti e sicurezza giuridica, come è stato di recente previsto dalla legge n. 128/2019 per i *riders* autonomi (art. 47-ter). In una prospettiva di estensione delle prerogative informative a favore del lavoro *in tutte le sue forme e applicazioni*, il legislatore dovrebbe prevedere l'applicazione ai rapporti di lavoro autonomo *in generale* del diritto di informazione individuale previsto dal d.lgs. n. 152/1997, in attuazione della Direttiva 91/533/CEE, da selezionarsi in base al principio di compatibilità con la natura del rapporto, nonché gli obblighi informativi previsti dal T.U. in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (d.lgs. n. 81/2008).

Del resto una simile prospettiva universalistica si propone venga adottata a livello sovranazionale in materia di lavoro tramite piattaforme, laddove si prevede (art. 6) l'obbligo per le piattaforme digitali di informare i lavoratori (in generale, quindi anche i "veri" autonomi, come espressamente previsto dall'art. 10 della proposta⁶) in merito (a) ai sistemi di monitoraggio au-

⁶ Ai sensi dell'art. 10, l'art. 6, l'art. 7, parr. 1 e 3, e l'art. 8 si applicano anche alle "persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e che non hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro", vale a dire, come specificato nell'illustrazione dettagliata della proposta di direttiva, "i veri lavoratori autonomi".

tomatizzati utilizzati per monitorare, supervisionare o valutare l'esecuzione del lavoro dei lavoratori delle piattaforme digitali con mezzi elettronici; nonché (b) ai sistemi decisionali automatizzati utilizzati per prendere o sostenere decisioni che incidono significativamente sulle condizioni di lavoro di tali lavoratori delle piattaforme digitali, ad esempio per quanto riguarda il loro accesso agli incarichi di lavoro, i loro guadagni, la loro salute e la loro sicurezza sul lavoro, il loro orario di lavoro, la loro promozione e la loro situazione contrattuale, compresa la limitazione, la sospensione o la chiusura del loro account.

In questa prospettiva il committente, di conseguenza, dovrà fornire al collaboratore, entro trenta giorni dalla data di stipulazione del contratto, informazioni circa l'identità delle parti, il luogo di lavoro, nonché la sede o domicilio del committente, la data di inizio del rapporto, la durata del rapporto, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro, l'importo del compenso e del periodo di pagamento, i termini di preavviso in caso di recesso. Considerata la natura autonoma del rapporto, non dovrebbero intendersi dovute le informazioni relative al patto di prova, all'inquadramento o livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, la durata delle ferie e l'orario di lavoro, che rappresentano informazioni relative al solo rapporto di lavoro subordinato.

In caso di violazione degli obblighi informativi in esame, il lavoratore autonomo avrà diritto ad un'indennità risarcitoria di entità non superiore ai compensi percepiti nell'ultimo anno, determinata equitativamente con riguardo alla gravità e alla durata delle violazioni e al comportamento delle parti.

4. La tutela della libertà e della dignità, e la disciplina antidiscriminatoria.

La situazione di partenza in materia di diritti di libertà e dignità e di disciplina antidiscriminatoria è del tutto insoddisfacente. A fronte del moltiplicarsi di prassi organizzative e di strumenti produttivi potenzialmente vulneranti la sfera della dignità

della persona (si pensi all'impiego di algoritmi), il lavoro autonomo coordinato e continuativo appare del tutto sprovvisto di tutele. Proponiamo quindi di prevedere un nuovo apparato di norme, direttamente ispirato alle discipline di cui al Titolo I dello Statuto dei lavoratori, unitamente ad un criterio affidabile di selezione delle tutele (ad esempio la compatibilità della normativa su libertà e dignità del lavoratore avendo riguardo alla natura del rapporto e alle caratteristiche della prestazione).

Applicando il filtro di compatibilità con la natura del rapporto, si possono ritenere operanti anche nei confronti dei collaboratori autonomi le norme sulla libertà di opinione (art. 1 St. lav.), sul divieto di indagini sulle opinioni (art. 8 St. lav.), sulla tutela della salute e dell'integrità fisica (art. 9 St. lav.), e, con qualche precisazione, anche la norma sui controlli a distanza (art. 4 St. lav.), che può avere un notevole impatto sull'attitudine di specifici committenti (le piattaforme digitali) ad attuare forme di controllo continuo e particolarmente pervasivo dell'attività dei *platform workers*: si pensi, ad esempio, alle prassi di *customer satisfaction* che comportano l'acquisizione di informazioni relative alla prestazione mediante questionari, sondaggi, interviste, ecc., i cui effetti possono essere equiparati a quelli di un controllo a distanza dei lavoratori). La questione non è sfuggita all'attenzione della Corte europea di giustizia, la quale, nel caso *Elite taxi/Uber Spain*, ha rilevato come attraverso la valutazione dei clienti la Società eserciti un controllo sulla qualità dei "conducenti nonché sul comportamento di quest'ultimi"⁷.

Del pari, nelle forme di collaborazione autonoma in cui il committente impiega strumenti di valutazione del servizio (ad esempio nel settore dei *call center*) con possibili effetti dannosi sulla dignità del lavoratore (si pensi alla possibile proiezione in termini sanzionatori della *customer satisfaction*) dovrebbero valere le garanzie procedurali poste dall'art. 7 St. lav., sia con riferimento alla contestazione dell'addebito, sia al diritto

⁷ CGUE, 20 dicembre 2017, C:434/15, *Asociación Profesional Elite Taxi c. Uber Systems SpainSL*, punto 39.

del lavoratore di potersi difendere e discolpare; con la conseguenza che il collaboratore autonomo dovrà essere reso edotto delle specifiche ragioni per cui il committente procede alla risoluzione del rapporto (nel caso del *rider* tramite la disattivazione/cancellazione del proprio profilo lavorativo), per potersi adeguatamente difendere.

L'estensione del diritto antidiscriminatorio ai collaboratori autonomi va invece collocata nel quadro di una generale tendenza, che caratterizza il diritto unieuropeo, ad applicare le tutele contro le discriminazioni a tutti i rapporti lavorativi, a prescindere dalla loro connotazione in termini di subordinazione o di autonomia (art. 3, lett. a), Direttiva 2000/78/CE). Nello stesso solco normativo si collocano i divieti di discriminazione diretta e indiretta fondata sul sesso per quanto attiene alle condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro sia subordinato sia autonomo sanciti dall'art. 14 della Direttiva 2006/54/CE, nonché i divieti di discriminazione tra uomini e donne previsti specificamente per tutti i lavoratori autonomi dalla Direttiva 2010/41/UE, con riferimento, ad esempio, alla creazione, fornitura di attrezzature o ampliamento di ogni forma di attività autonoma (art. 4). Questa tendenza estensiva è stata formalizzata e consacrata dal diritto dell'Unione europea nelle materie dell'accesso al lavoro, della formazione, delle condizioni di lavoro, dei regimi professionali di sicurezza sociale. È evidente che questa normativa deve trovare applicazione in tutte le fattispecie riconducibili al lavoro autonomo, compreso quello svolto dai collaboratori coordinati e continuativi.

La valenza di questo principio nell'ambito del *platform work* può essere quindi utile, anzitutto, per contrastare prassi discriminatorie fondate su fattori di genere, ma anche sindacali, di razza, ecc., che trovano terreno fertile nell'ambito della *Gig economy* (dove 9 lavoratori su 10 sono qualificati come autonomi) al pari, se non più, di quanto accade nei contesti lavorativi tradizionali. Il tema si colloca nell'ambito dell'economia digitale e dell'Intelligenza Artificiale, che, come riconosce la Commissione europea (*A Union of Equality: Gender Equality*

Strategy 2020-2025), rischia di intensificare le diseguaglianze di genere, onde il Libro Bianco della Commissione esplicita una serie di strategie europee fondate su “*EU values and fundamental rights, including non-discrimination and gender equality*”⁸. Del resto, l’esistenza di prassi discriminatorie nell’ambito del lavoro autonomo è ormai acclarata. L’esempio del lavoro tramite piattaforma è esemplare⁹. La stessa esperienza italiana, ad esempio con riferimento ai *riders* di *Foodora* (qualificati come collaboratori coordinati e continuativi) ha dimostrato fenomeni di discriminazione per motivi sindacali, con disattivazione dell’*account* da parte del committente.

Oltre a fornire rimedio contro le descritte prassi antidiscriminatorie, il divieto di discriminazione si pone quale generale imperativo di imparzialità nell’esercizio dei poteri privati esercitati dal committente nei confronti dei lavoratori autonomi, in particolare per quanto concerne le condizioni organizzative in cui la prestazione viene resa. Un principio operante, quindi, come generale garanzia nei confronti di poteri privati esercitati in maniera arbitraria ed ingiustificata, a tutela della libertà e dignità del prestatore d’opera.

5. La tutela dei dati personali, della *privacy* e la trasparenza.

Esiste una stretta connessione tra l’autonomia del prestatore e la tutela della *privacy*, la quale sta assumendo, nel nuovo contesto tecnologico-digitale, un rilievo sempre più centrale nella protezione dei lavoratori, anche a prescindere dalla loro

⁸ Brussels, 5 marzo 2020 COM (2020) 152 final Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions a Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025.

⁹ Cfr. A. Perulli, *La discriminazione algoritmica: brevi note introduttive a margine dell’Ordinanza del Tribunale di Bologna*, in *Lav. dir. eu.* 1/2021.

qualificazione (subordinati o autonomi)¹⁰. Il collaboratore autonomo parasubordinato e economicamente dipendente deve quindi essere protetto nella sua libertà, autonomia e *privacy*, come previsto dal Regolamento europeo sulla tutela dei dati personali adottato il 27 aprile 2016.

Vale anzitutto rilevare che il codice europeo impone che il trattamento dei dati personali avvenga nel rispetto del principio di proporzionalità rispetto al fine del trattamento, secondo criteri di adeguatezza, pertinenza e necessità (c.d. minimizzazione dei dati). Ai sensi dell'art. 22 del Regolamento è disciplinato il "*Processo decisionale automatizzato relativo alle persone fisiche, compresa la profilazione*", che ben si attaglia a situazioni in cui, operando un'Intelligenza Artificiale o un Algoritmo, il soggetto può essere "*sottoposto a una decisione basata unicamente sul trattamento automatizzato, compresa la profilazione, che produca effetti giuridici che lo riguardano o che incida in modo analogo significativamente sulla sua persona*". Nel caso dei *riders* autonomi la norma in esame sancisce il diritto dell'interessato a non subire un tale trattamento, prevedendosi, nel caso si basi sul consenso del soggetto, che il titolare del trattamento medesimo attui "*misure appropriate per tutelare i diritti, le libertà e i legittimi interessi dell'interessato, almeno il diritto di ottenere l'intervento umano da parte del titolare del trattamento, di esprimere la propria opinione e di contestare la decisione*". Una norma analoga deve essere prevista per i collaboratori autonomi, per disciplinare in senso restrittivo il potere del committente di registrare l'attività dei lavoratori, immagazzinando e trattando una serie di informazioni acquisite, "dati personali" che vengono spesso gestiti da algoritmi.

Il Regolamento europeo deve essere interpretato alla luce degli artt. 8 e 9 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, relativi alla protezione dei dati e al diritto alla *privacy*.

¹⁰ F. Hendrickx, *From Digits To Robots: The privacy-Autonomy Nexus In New Labor Law Machinery*, in *Comp. Lab. & Pol'Y Journal*, 40, 2019, p. 365 ss.

Il diritto alla protezione dei dati è inoltre riconosciuto e tutelato dall'art. 8 della CEDU, rispetto al quale la Corte di Strasburgo ha statuito una serie di importanti principi di ordine procedurale e sostanziale valevoli nell'ambito del rapporto di lavoro, quali lo *spot checks*, il *last intrusive means* e il principio di sorveglianza graduale¹¹. Nel caso *Satakunnan*, la Corte ha inoltre statuito che il diritto a una forma di “*informational self-determination*” autorizza le persone a fare affidamento sul proprio diritto alla *privacy* con riferimento ai dati che, sebbene neutri, vengono raccolti, processati e disseminati collettivamente¹².

La tutela effettiva della dignità e della *privacy* del collaboratore richiede, quindi, un'applicazione selettiva di tessuti normativi tratti dall'art. 4 St. lav. e, più, in generale, dalla disciplina sovranazionale, obbligando anzitutto il committente a rendere edotto il prestatore circa l'intenzione di raccogliere le informazioni relative alla prestazione, anche al fine di un loro eventuale impiego “a fini connessi al rapporto di lavoro” (come si esprime l'art. 4 St. lav.), nel rispetto di quanto disposto dal d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196. Le piattaforme, consapevoli dell'importanza del tema, prevedono delle *policy* specifiche sulla *privacy* dei *riders*. Ad esempio la piattaforma *Deliveroo*, nella sua *Rider Privacy Policy*, contempla i seguenti diritti: il diritto di essere informato in modo chiaro, trasparente e facilmente comprensibile sull'uso delle informazioni; il diritto di accesso alle informazioni, se queste vengono processate, per verificare il rispetto della legislazione in materia di protezione dei dati; il diritto di rettifica circa errori nelle informazioni; il diritto di cancellazione o di dimenticanza, che consiste nella richiesta di distruzione o rimozione delle informazioni personali; il diritto di limitare la pro-

¹¹ Cfr., anche per i riferimenti giurisprudenziali, F. Perrone, *L'autosufficienza regolativa dell'art. 4 St. lav. alla luce della Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo. Il principio del bilanciamento dei diritti*, in corso di pubblicazione in *Riv. giur. lav.*, 2020.

¹² ECHR, Grand Chamber, *Satakunnan Markkinapörssi Oy and Satamedia Oy v. Finland* (application no. 931/13), 2017.

cessazione delle informazione, che potranno essere conservate ma non utilizzate; il diritto di portabilità dei dati presso altri *service providers*; il diritto di presentare un reclamo sul modo in cui vengono processate e usate le informazioni; il diritto di ritiro del consenso, in ogni momento; il diritto di sollevare obiezioni circa le modalità di processazione dei dati.

6. La tutela della salute e la sicurezza sul lavoro.

Nella materia della salute e sicurezza sul lavoro si registra in modo esemplare la sempre più marcata integrazione funzionale dei lavoratori autonomi nell'attività produttiva del creditore-committente, esposti agli stessi rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori dipendenti. La responsabilità sociale dell'imprenditore – *id est* l'imputazione degli obblighi di sicurezza e dei costi relativi all'imprenditore o al capo dell'organizzazione – tende quindi a prescindere dallo statuto giuridico dei suoi collaboratori e si giustifica per il principio di responsabilità, assoluta o oggettiva, nei confronti di tutti quelli che in vario modo vengono a contatto con l'attività rischiosa, mettendo a repentaglio il diritto fondamentale alla salute sancito dall'art. 32 Cost. Per questa ragione, la normativa sulla sicurezza del lavoro è stata da tempo estesa ben oltre il lavoro subordinato, e persino oltre l'ambito dei rapporti di lavoro in senso proprio (es. tirocini e attività scolastiche).

Sulla scorta del diritto europeo (Direttiva 89/391/CEE), che segue una logica assai più ampia di quella "datore di lavoro-lavoratore subordinato", la disciplina italiana risponde ad un principio di universalità delle tutele che tende a prescindere dalla natura autonoma o subordinata del rapporto nell'individuazione del datore di sicurezza, disegnando, specularmente, un campo di applicazione più vasto e articolato di quello riferibile al datore di lavoro in senso stretto. Già le previsioni del codice civile, con la collocazione dell'art. 2087 c.c. nell'ambito delle disposizioni dedicate all'imprenditore (sezione I del capo

I, del titolo II del libro V) dimostrano la vocazione ad oltrepassare il campo del lavoro subordinato, nella misura in cui l'obbligazione "di sicurezza" è del tutto slegata dalla natura del rapporto e non costituisce affatto "un'articolazione della disciplina dettata specificamente per il lavoratore subordinato di cui all'art. 2094 c.c." ¹³.

In questa materia il criterio guida delle scelte di *policy* è il rischio (specifico) conseguente al tipo di attività, al luogo ove si svolge e al soggetto che ha il controllo dell'ambiente. Per questa materia non è appropriata neppure la tripartizione fra lavori subordinati, autonomi, autonomi economicamente dipendenti, in quanto, nelle attuali forme della produzione, tutte queste categorie devono essere attratte entro i confini della tutela in materia di sicurezza, a prescindere dalla tipologia contrattuale impiegata. Occorre stabilire una selettività basata appunto sul rischio, per individuare sia il soggetto responsabile della sicurezza, sia gli obblighi della persona da proteggere, sia controlli e distribuzione dei costi. Ciò, tuttavia, comporta una non facile mappatura dei nuovi rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro, rispetto alla quale i progressi tecnologici (e i conseguenti mutamenti nell'organizzazione del lavoro) sono talmente rapidi da rendere presto obsolete le stesse valutazioni dei rischi. Per comprendere la complessità del tema si pensi, ad esempio, ai rischi di non immediata emergenza e previsione, al c.d. rischio della "causa ignota" e da "sviluppo scientifico", che complica di molto la capacità selettiva di tutele prevenzionistiche adeguate.

Certo è che l'attuale assetto regolativo non risponde alle esigenze suddette, in quanto continua a distinguere tra "tipologie"

¹³ V. Ferrante, *La nozione di lavoro subordinato nella dir. 2019/1152 e nella proposta di direttiva europea rivolta a tutelare i lavoratori "delle piattaforme"*, cit., il quale continua ricordando come "su un piano meramente pratico (come dimostra l'ancor più ampio spettro interessato dalla disciplina INAIL), c'è da chiedersi che senso potrebbe avere mai limitare la responsabilità datoriale ai soli lavoratori dipendenti quando nell'esperienza concreta da sempre autonomi e subordinati si trovano a lavorare fianco a fianco, ad es., nell'ambito delle costruzioni edili, nella cantieristica o nelle installazioni meccaniche".

contrattuali e adotta un criterio generale, quello della presenza nei “locali aziendali” inadatta a catturare le fattispecie in cui il prestatore – in ciò facilitato dallo sviluppo tecnologico – rende la prestazione in condizioni esterne al perimetro spaziale dell’impresa. La previsione *ex art. 3, comma 7, d.lgs. n. 81/2008*, deve quindi ritenersi largamente insoddisfacente, nella misura in cui stabilisce che le disposizioni del T.U. si applicano solo laddove la prestazione si svolga nei locali di lavoro del committente. Di conseguenza, se il collaboratore coordinato e continuativo non svolge la prestazione nei “locali aziendali” del committente rimane escluso dal campo di applicazione di cui all’art. 2, comma 1, lett. a), d.lgs. n. 81/2015, onde troverà applicazione la modestissima disciplina di cui all’art. 21, residuando a suo favore solo quanto previsto per i lavoratori autonomi che compiono opere o servizi *ex art. 2222 c.c.* in tema di formazione e sorveglianza sanitaria¹⁴.

È evidente che le nuove forme di lavoro autonomo rese possibili dalla tecnologia digitale si accompagnano ad una de-spazializzazione dell’attività (come nel caso del lavoro tramite piattaforme digitali, che il legislatore ha definito “*indipendentemente dal luogo di stabilimento*”), onde i “locali del committente” devono essere intesi come luoghi di una produzione e di una organizzazione del lavoro ormai del tutto indipendente dall’esistenza di un luogo fisico di stabilimento. Del pari, si pensi

¹⁴ Ai sensi dell’art. 21, d.lgs. n. 81/2008 il lavoratore autonomo deve:

a) utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al titolo III; b) munirsi di dispositivi di protezione individuale ed utilizzarli conformemente alle disposizioni di cui al titolo III; c) munirsi di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le proprie generalità, qualora effettuino la loro prestazione in un luogo di lavoro nel quale si svolgano attività in regime di appalto o subappalto.

2. I soggetti di cui al comma 1, relativamente ai rischi propri delle attività svolte e con oneri a proprio carico hanno facoltà di:

a) beneficiare della sorveglianza sanitaria, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali; b) partecipare a corsi di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, incentrati sui rischi propri delle attività svolte, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali.

alla disarticolazione dei confini tra lavoro e vita privata prodotti dalle tecnologie digitali, che accomunano segmenti del lavoro subordinato (come quello svolto in modalità agile) e del lavoro autonomo, come l'*overworking*, la dipendenza da connessione, l'isolamento e la solitudine, le varie patologie da *cybersickness*. È per questa ragione che il legislatore, nella legge sui *riders* autonomi – i quali svolgono attività all'esterno dei “locali aziendali” – ha opportunamente previsto per il committente-piattaforma l'obbligo di rispettare, a propria cura e spese, e nella sua integralità, il decreto n. 81/2008; tuttavia, il campo di applicazione del Capo V-bis, d.lgs. n. 81/2015 (riguardante la «tutela del lavoro tramite piattaforme digitali») appare assai limitato, non comprendendo l'intero spettro dei lavoratori delle piattaforme digitali, quali, ad esempio, gli operatori addetti a servizi di trasporto di persone, o i *crowdworkers* che operano esclusivamente *online* per svolgere molteplici prestazioni a favore di terzi (ad es. traduzione, grafica o *editing*, ecc.).

Possiamo quindi immaginare due diverse situazioni di arrivo, una minima e una massima. La prima riguarda l'obbligo di formazione e informazione del collaboratore da parte del committente sulla base dell'attività svolta e delle strumentazioni impiegate, anche al di fuori dei locali del committente (interpolazione art. 3 T.U. su salute e sicurezza). A livello del contratto individuale, poi, il legislatore dovrebbe prevedere l'inserimento di una clausola di responsabilità del committente circa la salute e sicurezza del collaboratore anche fuori dai suoi locali attraverso l'individuazione concordata delle attività, della strumentazione utilizzata dal collaboratore e dei rischi ad essa collegati (sull'esempio della disciplina del lavoro agile).

La disciplina massima di arrivo dovrebbe invece coincidere con l'estensione dell'intero T.U. ai lavoratori autonomi parasubordinati e/o economicamente dipendenti, come avvenuto con la legge n. 128/2019 sui *riders* autonomi (da estendersi a tutti i lavoratori delle piattaforme digitali).

7. La tutela della maternità e i congedi parentali.

La situazione attuale *ex art.* 13, legge n. 81/2017 e art. 64, d.lgs. n. 151/2000, prevede l'indennità di maternità erogata dall'Inps indipendentemente dalla effettiva astensione dell'attività lavorativa. La situazione di arrivo dovrebbe prevedere un riconoscimento di una più ampia tutela della maternità, che per le lavoratrici parasubordinate dovrebbe prevedere l'erogazione di un'indennità di maternità o di paternità ulteriore rispetto agli attuali tre mesi immediatamente successivi ai tre mesi dopo il parto (art. 16-*bis*, d.lgs. n. 151/2001).

Per quanto concerne i congedi parentali, la situazione attuale *ex art.* 8, comma 4, legge n. 81/2017, prevede il diritto ad un trattamento economico pari al 30% del reddito di lavoro e corrisposto dall'Inps, per un periodo massimo di sei mesi entro i primi tre anni di vita del bambino a fronte dell'accreditamento di almeno una mensilità della contribuzione maggiorata. Una maggiore tutela potrebbe ispirarsi a quella, modulare, prevista per il lavoro subordinato, in cui i periodi eccedenti i sei mesi sono indennizzati in base alle fasce di reddito.

8. La disciplina per malattia e infortunio.

La situazione attuale *ex art.* 8, comma 10, legge n. 81/2017, prevede che siano equiparati alla degenza ospedaliera i periodi di malattia, certificata come conseguente a trattamenti terapeutici di malattie oncologiche ovvero di gravi patologie cronicodegenerative o che comunque comportino un'inabilità lavorativa temporanea del 100%. L'art. 14 prevede inoltre che in caso di malattia o infortunio di gravità tale da impedire il lavoro per oltre 60 gg, il versamento dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi è sospeso per l'intera durata della malattia fino ad un massimo di 2 anni (il versamento potrà poi essere rateizzato).

Per i professionisti iscritti ad albi il versamento dei contribu-

ti previdenziali e dei premi assicurativi è sospeso per l'intera durata della malattia fino ad un massimo di 2 anni (il versamento potrà poi essere rateizzato). È fermo l'iter di approvazione del disegno di legge n. 1474 sulla sospensione della decorrenza dei termini relativi ad adempimenti a carico del libero professionista in caso di malattia o di infortunio, secondo il quale non è imputabile nessuna responsabilità al libero professionista o al suo cliente a causa della scadenza di un termine stabilito in favore della PA per l'adempimento di una prestazione a carico del cliente da eseguire da parte del libero professionista nei trenta giorni successivi al verificarsi del ricovero in ospedale dello stesso per grave malattia o infortunio o intervento chirurgico ovvero in caso di cure domiciliari che comportino una inabilità temporanea all'esercizio dell'attività professionale.

La situazione di arrivo potrebbe consistere nell'estensione dei periodi di malattia riconosciuti alla stregua della disciplina applicabile ai lavoratori subordinati, affidando alla contrattazione collettiva l'individuazione delle diverse "misure" in ragione dei diversi bisogni sociali espressi dal lavoro autonomo nelle sue varie forme e applicazioni.

9. L'orario di lavoro e il diritto alla disconnessione.

Le disposizioni costituzionali in materia di orario di lavoro, festività e ferie non sono riferibili esclusivamente al lavoro dipendente e la prassi sociale vede un influsso della legislazione anche verso i lavoratori autonomi, che pure "osservano un certo orario, riposano normalmente la domenica, godono di un periodo di ferie"¹⁵. E sebbene sui tempi di lavoro e non di lavoro sembri insuperabile la distinzione tra lavoro subordinato e lavoro autonomo, la limitazione della regolazione soltanto ai lavoratori subordinati è stata in realtà superata, su impulso europeo, dalla disciplina applicabile alle persone addette all'auto-

¹⁵ M. Napoli, *op. cit.*

trasporto (d.lgs. n. 234/2007). Dalla *ratio* di questa disciplina settoriale si può quindi ricavare un principio di limitazione dell'orario giornaliero in tutti i casi di lavoratori autonomi la cui attività ha delle ripercussioni sui terzi. Tuttavia, nell'attuale situazione normativa non vi sono norme specifiche in materia, sul presupposto – largamente discutibile – che il collaboratore parasubordinato o economicamente dipendente organizza autonomamente l'attività lavorativa, pur nel rispetto delle modalità di coordinamento, anche temporali, stabilite di comune accordo dalle parti (art. 409, n. 3, c.p.c.)¹⁶.

¹⁶L'opinione tradizionale è riassunta, da ultimo, da V. Ferrante, *La nozione di lavoro subordinato nella dir. 2019/1152 e nella proposta di direttiva europea rivolta a tutelare i lavoratori "delle piattaforme"*, cit., per il quale l'esclusione della disciplina dell'orario di lavoro per le "persone aventi potere di decisione autonomo" (art. 17 del d.lgs. n. 66/2003) valga in ogni caso ad "escludere, non solo i lavoratori subordinati apicali, ma senza dubbio il lavoro autonomo, dalla gran parte delle previsioni della direttiva (rimane di fatto solo quella in tema di ferie annuali pagate, che per il vero poco si presta all'estensione al di là dell'ambito della subordinazione in senso stretto, oltre alle disposizioni in tema di speciale protezione del lavoro notturno, che al contrario, paiono correlarsi alle caratteristiche materiali della prestazione, quale che sia il tipo di contratto in esecuzione del quale la prestazione è resa). Si tratta del resto di una scelta del tutto logica, atteso che, nel caso dei lavoratori autonomi, gli aspetti che attengono all'esecuzione della prestazione non sono dedotti in contratto, di modo che, non solo non c'è ragione di limitare l'autonomia delle parti, ma il committente non ne avrebbe neanche il potere". La tesi non può essere accolta, proprio in base ai principi costituzionali di tutela del lavoro che prescindono dalle specifiche regolamentazioni dell'autonomia privata in una materia sensibile ai diritti fondamentali della persona. Secondo l'A., comunque, "pare difficile ritenere che la previsione di un limite massimo alla giornata lavorativa possa essere svincolata dal diritto ad un equo salario, se vero, come dimostra l'art. 36 della Costituzione italiana e lo stesso Social Pillar dell'Unione, che i due aspetti non possono che presentarsi congiuntamente, essendo la limitazione del tempo di lavoro del tutto funzionale al riconoscimento di livelli retributivi minimi, nella prospettiva di assicurare al lavoratore "un'esistenza libera e dignitosa", secondo il linguaggio del costituente italiano"; ed infatti la presente proposta contempla l'applicazione dell'art. 36 Cost. anche al lavoro autonomo: v. *infra*.

Poiché il collaboratore è solo formalmente libero di organizzare i tempi e i modi dell'attività, ma spesso tale libertà è fittizia e si presta a prassi di sfruttamento (e finanche di auto-sfruttamento) del lavoratore autonomo, una situazione normativa di arrivo potrebbe essere modulata rispetto ad una serie di indicatori (da individuare legislativamente) quali, ad esempio, la forbice di dipendenza/indipendenza di cui gode il collaboratore, la presenza o meno di ausiliari, la flessibilità di cui il prestatore gode nella gestione delle commesse, ecc. Questa disciplina modulare potrebbe avere come base sia un tetto orario massimo, sia la previsione di riposi intermedi e giornalieri, sulla falsariga di quanto previsto nel Regno Unito per i *workers*. Inoltre, in considerazione dei rischi di *burn out* cui è sottoposto il collaboratore autonomo (rischio accentuato dalla situazione di "incertezza esistenziale" che caratterizza il lavoro indipendente) dovrebbe essere introdotto il diritto alla disconnessione anche per i collaboratori autonomi (*ex art. 19, legge n. 81/2017 e legge n. 61/2021*) al fine di tutelare i tempi di riposo e la salute del lavoratore; di conseguenza il committente non potrà in ogni caso interagire con il collaboratore o pretendere attività prestatorie in determinate fasce orarie.

Del pari, anche per il lavoratore autonomo parasubordinato e/o economicamente dipendente dovrebbe essere previsto un periodo di ferie annuali minimo (almeno 15 giorni consecutivi) a tutela della salute e del benessere psico-fisico della persona, eventualmente da concordare con il committente. Anche in questo caso, fermo il principio generale, il *quantum* di tutela potrebbe venire individuato e modulato dalla contrattazione collettiva nei diversi settori dell'attività autonoma.

10. La formazione e la certificazione delle competenze.

La formazione costituisce uno dei "buchi neri" del sistema giuridico del lavoro, tanto nell'ambito del lavoro subordinato – ove non è ancora assunto a vero e proprio diritto – sia in quello

del lavoro autonomo, che pure costituisce un campo in cui la continua acquisizione di competenze professionali è diventata essenziale per la permanenza del lavoratore sul mercato. Con la conseguenza che proprio nel tempo della massima estrinsecazione delle nuove tecnologie, a loro volta foriere di nuove forme di lavoro (dallo *smart working* al lavoro delle piattaforme digitali sino all'impiego dell'Intelligenza Artificiale, della robotica, della sensoristica ecc. nei processi produttivi), manca non solo una precisa progettualità per ammortizzare l'impatto dell'innovazione sul mercato del lavoro e sull'occupazione (con conseguente perdita di centralità delle figure più tradizionali), ma una vera e propria *posizione normativa* della formazione come diritto fondamentale delle persone che lavorano.

È quindi necessario porre mano a nuove *policies* capaci di connettere le strategie per la qualità della vita e del lavoro all'investimento nella formazione per sviluppare competenze, superare l'analfabetismo funzionale, rendere la crescita socialmente inclusiva. Ciò è tanto più necessario per quei segmenti del lavoro "creativo" e della conoscenza che si muovono nel mondo dell'informazione, della ricerca, del design, dei prodotti e servizi innovativi alle persone, le cui dinamiche sono collegate alle opportunità (ma anche ai rischi di obsolescenza) aperti dalle tecnologie, dalla scienza e dalla cultura.

Dal punto di vista normativo la situazione attuale è del tutto inadeguata, non essendo previsto alcun obbligo formativo in capo al committente, con la conseguenza di un'ulteriore penalizzazione per i lavoratori autonomi (non solo quelli che operano *side by side* con i dipendenti del committente ma, in generale, per tutti i fornitori continuativi di servizi professionali che operano in regime di dipendenza economica). Gli strumenti di politica attiva attualmente esistenti non sono sufficienti (v. quanto dispone l'art. 9 della legge n. 81/2017, su cui *infra*, par.), e vanno quindi migliorati e incrementati. Un esempio cui ispirare le *policies* può essere offerto dal modello francese comprende il FAF, *fond d'assurance formation des travailleurs indépendants*, cui si aggiunge il *Compte Personnel Formation* che ri-

guarda tutti gli “attivi”, salariati e indipendenti (autonomi, professionisti intellettuali, artisti ecc.), ed il credito d’imposta sulle spese per la formazione.

La contrattazione collettiva e gli enti bilaterali, da potenziare e regolare in questo settore del lavoro indipendente¹⁷, dovrebbero inoltre prevedere specifici obblighi del committente di erogare al lavoratore autonomo economicamente dipendente un numero minimo di ore di formazione, non solo con riferimento ai temi della salute e sicurezza sul lavoro, ma anche con riferimento all’attività oggetto della prestazione e alle *skills* richieste per svolgerla al meglio. In mancanza di contrattazione (o di enti bilaterali) dovrebbe essere la legge a sancire questo diritto individuale alla formazione del lavoratore autonomo economicamente dipendente, parametrato alle ore previste dai CCNL applicati al lavoro subordinato per le attività equivalenti o affini. Connesso al diritto alla formazione professionale è il diritto alla certificazione delle competenze acquisite, previsto, ad esempio, dalla legge francese sui lavoratori autonomi delle piattaforme (*Loi Travail*, n. 1088/2016), ma non dalla legge italiana sui *riders* autonomi. Anche questo diritto deve entrare a far parte del complesso sistema di *capabilities* legate alla formazione dei lavoratori, a prescindere dalle forme giuridiche e

¹⁷ Esistono alcune prassi di bilateralità per gli autonomi che andrebbero generalizzate: ad esempio in data 15 luglio 2014 le Confederazioni Sistema Impresa e CONFISAL hanno sottoscritto il *Protocollo d’intesa per l’estensione dell’operatività e della platea dei beneficiari dei servizi offerti dal sistema della bilateralità*, offrendo pertanto la possibilità anche a imprenditori, amministratori, professionisti, lavoratori autonomi, etc. (che non applicano CCNL) di beneficiare di quei servizi, offerti dagli organismi bilaterali, di norma riservati solo ai lavoratori subordinati; un altro esempio è L’EBILA, che rappresenta l’Ente Bilaterale di riferimento per le imprese che applicano i CCNL sottoscritti da FOR.ITALY e UGL. In tali CCNL, essendo stato recepito l’accordo Interconfederale FOR.ITALY – UGL del 14 maggio 2015 in materia di strumenti bilaterali, il sistema della bilateralità garantito dall’Ente Bilaterale EBILA e dall’organismo paritetico OPNI è parte integrante e sostanziale degli stessi CCNL.

dalle tipologie contrattuali con cui l'attività viene dedotta in obbligazione.

11. Il compenso.

Quando la continuità del rapporto di lavoro personale a favore di altri si coniuga con l'esclusiva o assolutamente prevalente destinazione dell'attività a vantaggio di un solo committente, viene a determinarsi quella tipica "distorsione monopsonistica" che si configura allorché una delle parti trae da un rapporto contrattuale l'intero reddito o la parte prevalente di esso, con conseguente riduzione della concreta possibilità di reperire sul mercato adeguate alternative. Si tratta di una condizione di esposizione del contraente "economicamente dipendente" all'altrui *leverage* monopolistico – come avviene ad esempio nel *franchising* – che, di fatto, non garantisce al prestatore l'autonomia esecutiva ed organizzativa presupposta dallo schema legale-tipico (arg. *ex art.* 2224 c.c.), né gli consente di agire sul mercato con i tratti di piena libertà (nella scelta dei clienti, nella determinazione del compenso) che dovrebbero caratterizzare l'agire "senza vincolo di subordinazione" (art. 2222 c.c.). Donde la presenza di un bisogno di protezione del tutto analogo a quello del lavoratore subordinato, non a caso definito espressamente dal legislatore tedesco – con riferimento alla dipendenza economica del lavoratore – come *soziale Schutzbedürftigkeit*.

La *ratio* che informa la scelta legislativa tedesca appare evidente: il bisogno di protezione sociale e, di conseguenza, la spinta estensiva delle tutele tipiche del lavoro subordinato, è condizionata 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" (la dottrina tedesca parla di "*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 ba-

se al contratto. In mancanza di soglie fissate *ex lege*, la cifra di affari realizzata viene rimessa all'apprezzamento del giudice¹⁸. Una situazione, questa, implicitamente assunta dal legislatore come ricorrente qualora sussistano le condizioni di esclusività o quasi esclusività previste dal *Code du travail*.

In Italia la situazione attuale appare per molti versi insoddisfacente. In assenza di norme specifiche (tariffe, usi, *ex art. 2225 c.c.*), e giusta una risalente giurisprudenza che esclude l'applicazione dell'art. 36 Cost. ai rapporti di lavoro autonomo e parasubordinato¹⁹, l'unica previsione invocabile dal lavoratore autonomo è l'art. 3, legge n. 81/2017, sulle clausole e condotte abusive, relative al ritardo nei pagamenti e all'inefficacia delle clausole che attribuiscono al committente la facoltà di modificare unilateralmente le condizioni del contratto. L'art. 3, che rimanda all'art. 9 della legge sulla subfornitura in materia di abuso di dipendenza economica, prevede l'inefficacia di clausole e condotte abusive. Ma l'esigenza di garantire l'adeguatezza del compenso del collaboratore non può certo essere rimessa ad una simile tutela giudiziale in termini di abuso, che presuppone anzitutto l'accertamento e la qualificazione in termini di condotta abusiva della determinazione del compenso da parte del committente. In mancanza di disposizioni *ad hoc* dell'autonomia collettiva, cui il legislatore potrebbe comunque rinviare, la disciplina dovrebbe prevedere meccanismi di tutela volti ad assicurare un compenso adeguato e proporzionato al lavoro svolto, come era previsto dalla legge Fornero per le collaborazioni a progetto, e come oggi è statuito dalla legge n. 128/2019 per i *riders* autonomi. La legge Fornero disponeva che i compensi del collaboratore a progetto dovevano essere parametrati a quelli previsti dai contratti collettivi nazionali di categoria "applicati nel settore di riferimento alle figure professionali il cui

¹⁸ G.J. Virassamy, *Les contrats de dépendance*, LGDJ, Paris, 1986, p. 139 s.

¹⁹ Per una rassegna giurisprudenziale sul punto, C. Garbuio, *L'estensione dell'art. 36 al lavoro autonomo*, cit.

profilo di competenza ed esperienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto" (art. 63, comma 2, d.lgs. n. 276/2003). In tal modo, con la norma del Capo V-bis sui *riders* autonomi, il legislatore, più che innovare, ha confermato *in subiecta materia* il superamento del dogma dell'inapplicabilità dei principi di cui all'art. 36 Cost. al di fuori dello stretto perimetro del lavoro subordinato.

La nuova indicazione di *policy*, in coerenza con i valori dell'eguaglianza e della dignità della persona, è di dare piena applicazione all'art. 36, comma 1, Cost., anche nel campo del lavoro autonomo²⁰, puntando ai seguenti obiettivi: a) stabilire un principio generale, applicabile anche in mancanza di contratti collettivi, finalizzato a garantire ai collaboratori autonomi il diritto ad un "equo compenso", al pari di quanto accade per i lavoratori subordinati²¹; b) sul modello inglese, che assicura ai

²⁰ Cfr. M. Napoli, *op. cit.*, p. 72, secondo il quale "quanto meno nel lavoro autonomo continuativo è possibile un controllo giudiziario sulla proporzionalità e quanto meno sulla sufficienza. Come agli albori del diritto del lavoro, la giurisprudenza può fare riferimento alla pratica degli affari in un determinato ambito territoriale o a tariffe professionali ove adottate in via di autoregolamentazione o di vere e proprie pattuizioni collettive". V. anche O. Razzolini, *La subordinazione ritrovata e la lunga marcia del lavoro autonomo*, in *Labour & Law Issues*, 2020, 2, 133 ss.

²¹ Il dibattito sull'equo compenso è ampio, ed anche piuttosto confuso, ma esprime la consapevolezza di una situazione di mercato fortemente squilibrata a favore dei committenti-contraenti forti. Il tema è stato sviluppato originariamente nel settore delle prestazioni legali (l'art. 19-*quaterdecies* del d.l. n. 148/2017, ha aggiunto l'art. 13-*bis* alla legge 31 dicembre 2012, n. 247, sulla *Nuova disciplina dell'ordinamento della professione forense*, così introducendo la disciplina sull'equo compenso per le prestazioni degli avvocati) per essere poi esteso (con la legge 4 dicembre 2017, n. 172 e le successive modifiche operate dalla legge di bilancio 2018) ai professionisti di cui all'art. 1 della legge 22 maggio 2017, n. 8, anche iscritti agli ordini e collegi, i cui parametri per la determinazione giudiziale del compenso siano definiti dai decreti ministeriali adottati ai sensi dell'art. 9 del d.l. 24 gennaio 2012, n. 1, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 marzo 2012, n. 27, cfr. G. Alpa, *L'equo compenso per le prestazioni professionali forensi*, in *Nuova giur. civ. comm.*, 2018, n. 5; G. Colavitti, *"Fondata sui lavori"*. *Tu-*

tela del lavoro autonomo ed equo compenso in una prospettiva costituzionale, in *Rivista AIC*, 1, 2018; Id., *I compensi degli avvocati tra diritto della concorrenza, nuovi parametri e disciplina dell'“equo compenso”*, in *Giustizia civile.com*, 12 luglio 2018, 4; C. Garbuio, *Proposta di direttiva sul salario minimo ed equo compenso: il caso del lavoro autonomo professionale, le tariffe professionali e regole della concorrenza*, in *Dir. rel. ind.*, 4, 2021, p. 1101 ss. La disciplina vigente mostra dunque dei limiti di ordine soggettivo e oggettivo (non si applica infatti a tutti i professionisti – ma solo a quelli ai quali siano applicabili i parametri definiti dai decreti ministeriali di attuazione del d.l. n. 1/2012 che ha soppresso le tariffe professionali per le professioni ordinistiche – e solo qualora questi abbiano svolto la loro attività in favore di imprese bancarie e assicurative ovvero di imprese diverse dalle microimprese e dalle piccole e medie imprese, laddove il rapporto professionale sia regolato da una convenzione; mentre la pubblica amministrazione dovrebbe garantire il principio dell'equo compenso in attuazione dei principi di trasparenza, buon andamento ed efficacia delle proprie attività) tanto che fin dalla sua emanazione si sono immediatamente susseguiti disegni di legge per ampliarne il campo di applicazione. Attualmente, la proposta di legge n. 3179 recante “*Disposizioni in materia di equo compenso delle prestazioni professionali*”, che estenderebbe l'attuale disciplina a tutti i professionisti anche non iscritti ad ordini e collegi, è stata approvata dalla Camera lo scorso ottobre, ma si è poi arenata in Commissione Giustizia del Senato (d.d.l. n. 2419). Il disegno di legge prevede l'applicazione della disciplina sull'equo compenso ai rapporti professionali aventi per oggetto la prestazione d'opera intellettuale di cui all'art. 2230 c.c. “regolati da convenzioni aventi ad oggetto lo svolgimento, anche in forma associata o societaria, delle attività professionali svolte in favore di imprese bancarie e assicurative nonché delle loro società controllate, delle loro mandatarie e delle imprese che nell'anno precedente al conferimento dell'incarico hanno occupato alle proprie dipendenze più di cinquanta lavoratori o hanno presentato ricavi annui superiori a 10 milioni di euro” (art. 2, comma 1). Le disposizioni si applicherebbero altresì alle prestazioni rese dai professionisti in favore della pubblica amministrazione e delle società disciplinate dal testo unico in materia di società a partecipazione pubblica, di cui al d.lgs. 19 agosto 2016, n. 175 (art. 2, comma 3). L'associazione dei *freelance* ACTA ha elaborato una proposta con l'obiettivo di permettere un'immediata applicabilità della norma sull'equo compenso, anche laddove non esistano parametri di riferimento o non esistano neppure delle associazioni professionali. Essa prevede che si consideri equo un compenso che sia: conforme ai parametri per la liquidazione dei compensi dei professionisti iscritti agli ordini o ai collegi professionali; conforme ai parametri o ad altre indicazioni previste

workers una serie di garanzie originariamente riservate ai lavoratori subordinati, tra cui il *National Minimum Wage Act* (1998), prevedere la misura di un corrispettivo minimo orario, parametrato ai minimi tabellari stabiliti da contratti collettivi nazionali di settori affini o equivalenti (eventualmente aumentati del 20%, come propone ACTA), sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale equivalenti o affini, con espresso divieto di deroga *in peius* di tali parametri; c) promuovere la contrattazione collettiva dei lavoratori autonomi, attualmente del tutto carente.

Ovviamente, in caso di introduzione di un salario minimo legale, su cui si sta discutendo anche a livello europeo, la relativa previsione dovrebbe valere anche per i lavoratori autonomi che svolgono attività affini o equivalenti a quella dei lavoratori subordinati.

12. Il recesso.

L'esigenza di una tutela di base in materia di recesso nell'ambito del lavoro autonomo può già ricavarsi, sia pure in modo non espresso ma sistematico-deduttivo, dai tradizionali principi generali in materia di *locationes operis*: la pretesa del committente di estinguere il rapporto *ante tempus* va esclusa, secondo quanto dispone l'art. 1771 c.c. per il deposito e salvo il caso in cui la revoca sia assistita da una giusta causa, come dispone l'art. 1725 c.c. per la revoca del mandato oneroso compiuto per un tempo determinato o per un determinato affare,

da normativa europea o a parametri o altre indicazioni approvate a livello Ministeriale; non inferiore alla retribuzione prevista dal Contratto Collettivo di lavoro di settore applicato dall'azienda committente per il prestatore di mansioni analoghe a quelle del professionista con maggiorazione del 20%; in ogni caso non inferiore alla retribuzione prevista dal CCNL applicato dall'azienda committente al personale impiegatizio del primo livello con maggiorazione del 20%.

che obbliga il mandante a risarcire i danni se la revoca anticipata non è sorretta da una giusta causa. In altri casi (contratto d'opera, appalto) il recesso si qualifica in termini di irretroattività, che impone al committente di compensare il risultato parziale realizzato sino all'estinzione ed inoltre di risarcire il mancato guadagno, la cui cifra è rappresentata dall'utile netto conseguibile dal prestatore qualora avesse potuto eseguire l'opus per intero, come pattuito.

Queste regole di protezione seguono le singole tipologie contrattuali, mentre manca una disciplina unitaria. La sola disciplina applicabile in generale è l'art. 3, commi 1 e 3, legge n. 81/2017, ai sensi del quale si considerano abusive e prive di effetto le clausole che attribuiscono al committente la facoltà di modificare unilateralmente le condizioni del contratto o, nel caso di contratto avente ad oggetto una prestazione continuativa, di recedere da esso senza congruo preavviso. Si tratta, paradossalmente, di una disciplina recessiva rispetto a quella ricostruibile sulla base dell'approccio sistematico. Infatti la precauzione del semplice preavviso – disposta anche nella previgente (originaria) disciplina del contratto di lavoro a progetto – costituisce una tutela minore rispetto a quella tipica del contratto d'opera (che costituisce la disciplina generale del lavoro autonomo), onde, nell'ambito di tutte le collaborazioni autonome, si dovrebbe prevedere espressamente la regola dell'art. 2227 c.c., o, in alternativa, la previsione di una *giusta causa* di recesso, sul modello del mandato oneroso (art. 1725 c.c.). In questo modo si fornisce al prestatore di lavoro autonomo, a prescindere dalla ulteriore connotazione del suo rapporto in termini di parasubordinazione o dipendenza economica, una garanzia di base, la quale, senza sottrarlo all'arbitrio del committente, lo tiene indenne delle spese, del lavoro eseguito e del mancato guadagno: ciò che costituisce una “adeguata riparazione” ex art. 24 della Carta sociale europea, coerente con quanto prescritto dall'art. 30 della Carta dei diritti fondamentali dell'UE in caso di licenziamento ingiustificato.

Capitolo III

LE TUTELE COLLETTIVE E DI WELFARE

Sommario: 1. Le politiche passive per la tutela del reddito. – 2. Le politiche attive. – 3. La tutela pensionistica. – 4. Diritto di associazione sindacale e di contrattazione collettiva.

1. Le politiche passive per la tutela del reddito.

Una impostazione universalistica e selettiva dovrebbe guidare anche la riforma degli ammortizzatori sociali, al fine di razionalizzare l'eccessiva frammentarietà degli istituti e sanare la scoperta del lavoro autonomo. Qui le tutele sono già molto differenziate e ordinate su più livelli, ma non sempre adeguatamente (vedi le incertezze delle proposte governative attuali), tenendo conto non solo del tipo di lavoro ma anche delle dimensioni di impresa e in parte dell'utilizzo effettivo dell'ammortizzatore. Seguendo una logica di ricomposizione degli strumenti esistenti (le molteplici casse integrazioni e Fis) a favore di un unico sostegno al reddito di ispirazione universalistica, si può tutelare il lavoro *in tutte le sue forme e applicazioni*, anche in aderenza a quanto prevede il Pilastro Sociale Europeo, che, su questo punto, nell'esprimere principi e diritti fondamentali di equità e di buon funzionamento dei mercati del lavoro, statuisce che *“i lavoratori autonomi hanno diritto ad un'adeguata protezione sociale”*.

Probabilmente in questo campo si può giustificare un approccio universalistico differenziato, con gradi di tutela inter-

medi fra il lavoro subordinato e quello autonomo. Anche l'autonomo "puro" merita garanzie contro le crisi di mercato, che vanno rafforzate e accompagnate con politiche attive (formazione, consulenza, ecc.: v. *infra*). Ma chi è economicamente dipendente da un committente principale (da valutare come e quanto) merita una tutela specifica, perché risente anche delle crisi del committente. Anche il contributo per il finanziamento dell'ammortizzatore andrebbe calcolato e distribuito diversamente. Una regolazione specifica può forse ipotizzarsi per i professionisti provvisti di Casse, che potrebbero svolgere un ruolo anche come organizzatori di questo istituto (ma occorre valutare bene le scelte nel contesto più generale della normativa, invero alquanto datata, sulle casse).

Per quanto concerne le politiche passive¹, il timido *incipit* legislativo è rappresentato dalla legge di tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale. La situazione *ex art. 7*, legge n. 81/2017, vigente sino a pochi mesi fa, contemplava la Dis-coll per i collaboratori coordinati e continuativi per un massimo di sei mensilità. Per i professionisti iscritti alla gestione separata, invece, è stata solo recentemente istituita, per il triennio 2021-2023, l'Indennità Straordinaria di Continuità Reddituale e Operativa (ISCRO), erogata per un massimo di sei mesi, nella misura massima di 800 euro (pari al 25% dell'ultimo reddito dichiarato su base semestrale).

Relativamente alla Dis-coll, con la legge di Bilancio 2022 il legislatore ha provveduto ad estendere fino a dodici mesi il percepimento dell'indennità, disponendo che venga riconosciuta d'ufficio la contribuzione figurativa rapportata al reddito medio mensile. Il periodo di contribuzione figurativa derivante dall'indennità Dis-coll è quindi, opportunamente, computato ai fi-

¹ Sulle politiche passive per gli autonomi durante e dopo la pandemia cfr. A. Alaimo, *Il lavoro autonomo fra nuove «debolezze» e deficit di protezione sociale: tutele prima, durante e dopo la pandemia*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 2, 2021, 231 ss.; G. Canavesi, *Le tutele per i lavoratori autonomi*, in *Mass. giur. lav.*, 2021, 587 ss.

ni dell'anzianità contributiva utile al perfezionamento dei requisiti pensionistici.

L'indennità Straordinaria di Continuità Reddituale e Operativa (ISCRO), prevista anche per il 2022 e 2023, contempla gli iscritti alla Gestione Separata dell'Inps che esercitano per professione abituale attività di lavoro autonomo. Prevede l'erogazione di una indennità mensile tra i 250 euro e gli 800 euro, a seconda dei requisiti posseduti dal richiedente. È pari al 25%, su base semestrale, dell'ultimo reddito da lavoro autonomo certificato dall'Agenzia delle Entrate e già trasmesso da quest'ultima all'Inps alla data di presentazione della domanda. *La prestazione non comporta accredito di contribuzione figurativa* e la stessa non concorre alla formazione del reddito.

Un altro interessante strumento di recentissima introduzione è l'ALAS, prevista dal decreto Sostegni bis, che si rivolge ai lavoratori autonomi dello spettacolo a copertura degli eventi di cessazione involontaria del lavoro intervenuti dal 1° gennaio 2022.

In particolare, la nuova prestazione ALAS è destinata ai lavoratori autonomi dello spettacolo che prestano a tempo determinato attività artistica o tecnica, direttamente connessa con la produzione e la realizzazione di spettacoli, ovvero che prestano a tempo determinato attività al di fuori delle ipotesi del punto precedente, o ancora agli esercenti attività musicali. L'indennità ALAS è riconosciuta ai lavoratori che possono fare valere congiuntamente i seguenti requisiti, previsti dall'art. 66, comma 8, d.l. n. 73/2021:

- a) non avere in corso rapporti di lavoro autonomo o subordinato;
- b) non essere titolari di trattamento pensionistico diretto a carico di gestioni previdenziali obbligatorie;
- c) non essere beneficiari di Reddito di cittadinanza di cui al d.l. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26;
- d) avere maturato, nel periodo che va dal 1° gennaio dell'anno civile precedente la conclusione dell'ultimo rapporto di lavoro autonomo alla data di presentazione della domanda di indennità, almeno quindici giornate di contribuzione versata o ac-

creditata al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo;

e) avere un reddito relativo all'anno civile precedente alla presentazione della domanda non superiore a 35.000 euro².

Non sono previsti schemi di condizionalità o percorsi formativi e di ricollocazione. È interessante notare che il committente debba versare anche una quota contributiva per ALAS. L'indicazione di *policy* potrebbe essere, in questo caso, la generalizzazione di questa previsione, quale schema su cui costruire un istituto applicabile secondo una logica universalistica e non relativa allo specifico settore dei lavoratori dello spettacolo, istituendo presso l'Inps uno specifico Fondo al quale i committenti debbano versare una quota a sostegno del reddito del lavoratore autonomo.

² La Circolare 14 gennaio 2022, n. 8 ha specificato che ai sensi dell'art. 66, comma 14, del decreto Sostegni-bis, a decorrere dal 1° gennaio 2022, per le prestazioni rese dai lavoratori autonomi dello spettacolo di cui all'art. 2, comma 1, lett. a) e b), d.lgs. n. 182/1997 è dovuta un'aliquota contributiva pari al 2 per cento, che confluisce presso la Gestione prestazioni temporanee di cui all'art. 24 della legge 9 marzo 1989, n. 88. Pertanto, a partire dalla suddetta data, *i datori di lavoro/committenti, che instaurano rapporti di lavoro autonomo con i lavoratori come sopra individuati, sono tenuti a versare anche la contribuzione di finanziamento dell'indennità ALAS.*

L'indennità ALAS, ai sensi dell'art. 66, comma 11, del decreto Sostegni bis è rapportata al reddito imponibile ai fini previdenziali risultante dai versamenti contributivi effettuati al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo, relativo all'anno in cui si è concluso l'ultimo rapporto di lavoro autonomo e all'anno civile precedente, diviso per il numero di mesi di contribuzione, o frazioni di essi, presenti nel medesimo periodo di osservazione.

La durata massima di ciascuna prestazione ALAS non può superare sei mesi, corrispondenti – per i lavoratori autonomi dello spettacolo – a 156 giorni di contributi giornalieri.

Per i periodi di fruizione dell'indennità ALAS è riconosciuta d'ufficio la contribuzione figurativa rapportata al reddito medio mensile come determinato ai sensi dell'art. 66, comma 11, del decreto Sostegni-bis, entro un limite di retribuzione pari a 1,4 volte l'importo massimo mensile dell'indennità per l'anno in corso. Il periodo di contribuzione figurativa derivante dall'indennità ALAS è computato ai fini dell'anzianità contributiva utile al perfezionamento dei requisiti pensionistici.

È possibile, quindi, seguire una di logica di ricomposizione degli strumenti esistenti (le molteplici casse integrazioni e Fis) a favore di un unico sostegno al reddito, di ispirazione universalistica, per tutelare non solo i lavoratori subordinati ma anche gli autonomi. L'universalismo selettivo risponde ai bisogni di sicurezza sociale di tutti i lavoratori, siano essi subordinati o autonomi: se il lavoro autonomo si declina al plurale, sia dal punto di vista civilistico che giuslavoristico, le stesse prestazioni di sicurezza sociale devono essere costruite seguendo una logica selettiva, pur nell'ottica di una copertura universale. Partendo dalle fasce più deboli del lavoro autonomo "economicamente dipendente", come i collaboratori etero-organizzati (art. 2, d.lgs. n. 81/2015), coordinati e continuativi (art. 409, n. 3, c.p.c.), ma anche i lavoratori autonomi iscritti esclusivamente alla gestione separata Inps (beneficiari della ISCRO): a queste categorie dovrebbe estendersi il trattamento di disoccupazione generale, non diversamente da quanto accade per il lavoro subordinato. Per i lavoratori autonomi "puri" si potrebbe optare per l'assimilazione alla categoria precedentemente indicata, con estensione della disoccupazione generale, ovvero, in alternativa, prevedere una prestazione in caso di sospensione o riduzione dell'attività, variabile in relazione alla riduzione del fatturato, con un massimale di reddito e una durata temporale massima (ad esempio 12 mesi). Per garantire i neo-professionisti si potrebbe invece istituire un reddito minimo per i primi tre anni di iscrizione alla Cassa, assumendo il reddito di cittadinanza come parametro e detraendo il reddito dichiarato. Si dovrebbe infine istituire una prestazione per il caso di cessazione involontaria dell'attività professionale: per gli iscritti alla Gestione separata Inps, in assenza di contribuzione per sei mesi, l'Ente dovrebbe erogare un'indennità commisurata alla media dei compensi mensilmente percepiti nei tre anni precedenti, con la stessa percentuale e la stessa durata della prestazione per il lavoro subordinato. Per i professionisti ordinistici iscritti alle Casse professionali si dovrebbe corrispondere un'indennità *una tantum*, in percentuale sulla media delle contribuzioni versate

annualmente negli anni precedenti (ad es. 2% annuo), da liquidare contestualmente alla cancellazione, con onere di recupero in caso di re-iscrizione nel successivo quinquennio.

2. Le politiche attive.

Con la legge n. 81/2017 vengono individuate per la prima volta una serie di misure di politiche attive per il lavoro autonomo in generale, con la previsione della deducibilità delle spese di formazione e l'accesso alla formazione permanente; l'accesso alle informazioni sul mercato e servizi personalizzati di orientamento, riqualificazione e ricollocazione; l'informazione e accesso agli appalti pubblici e ai bandi per l'assegnazione di incarichi e appalti privati; inoltre la percezione della Dis-coll è connessa alla partecipazione alle misure di cui al d.lgs. n. 150/2015³. Più in dettaglio, con l'art. 9 della legge n. 81/2017, applicabile a tutti i lavoratori autonomi contemplati dalla legge (collaboratori coordinati e continuativi, professionisti appartenenti ad un ordine o non appartenenti ad un ordine, *freelancers*), è prevista la deducibilità delle spese per la formazione che consentono al professionista, indipendentemente dagli obblighi formativi imposti dall'iscrizione ad un albo, di sviluppare e accrescere le competenze in base alle proprie inclinazioni, purché queste abbiano una concreta spendibilità sul mercato o offrano l'occasione di crearne uno. Come dire che legislatore permette una formazione o riqualificazione su misura, ben lontana dalle proposte standardizzate di un Centro per l'impiego, ma richiede che queste attività abbia-

³ Cfr. E. Ales, *La garanzia dei mezzi adeguati alle esigenze di vita dei disoccupati ovvero dell'adeguatezza sistemica*, in *Var. temi dir. lav.*, numero straordinario, 2022, p. 277 ss.; C. Garbuio, *Lavoro autonomo e politiche attive e passive del lavoro in tempi di crisi*, cit.; D. Garofalo, *La tutela del lavoratore autonomo nel mercato del lavoro dopo la l. n. 81/2017*, in *Var. temi dir. lav.*, 2018, 645 ss.

no un riscontro, perlomeno potenziale, sulla carriera del lavoratore, svolgendo una funzione di attivazione della formazione connessa alle dinamiche del mercato del lavoro. Il professionista deve disporre delle somme per il percorso formativo, che successivamente verranno dedotte. Ma una giovane partita IVA riesce ad anticipare dette somme?

L'art. 10 riguarda invece l'accesso alle informazioni sul mercato e servizi personalizzati di orientamento, riqualificazione. Anche in questo caso il legislatore introduce misure di politica attiva personalizzate, coinvolgendo con le convenzioni ordini e associazioni vicini ai fruitori, nella consapevolezza che l'assistenza efficace è quella erogata da un'istituzione di prossimità, alla quale il beneficiario senta di appartenere e dalla quale può ricevere informazioni e misure *taylor made*. Una organizzazione dei servizi per l'impiego sulla base di una sussidiarietà verticale, insomma, che permetta una concreta conoscenza del mercato di riferimento per l'operatore dello sportello e di calibrare le attività di politica attiva sulle esigenze specifiche dell'utente. Il problema è rendere *effettive* queste misure, come, finalizzando la stipulazione di convenzioni che non devono rappresentare oneri per il bilancio. Ma pensare che i Centri per l'impiego, già sovraccarichi, possano disporre di competenze che conoscano il mercato del lavoro autonomo e siano in grado di offrire un'assistenza professionalmente adeguata, è una prospettiva di difficile attuazione e, a quanto consta, quasi del tutto inefficace (con qualche rara eccezione, come l'Emilia Romagna).

Alla luce di queste criticità la legge di Bilancio 2022 ha previsto l'implementazione dello sportello del lavoro autonomo presso i centri per l'impiego, oltre alla Promozione di convenzioni tra CPI, ordini professionali e associazioni di rappresentanza del lavoro autonomo al fine di formare all'auto-imprenditorialità e promuovere le transizioni occupazionali nel lavoro autonomo e professionale.

La legge di Bilancio 2022 ha previsto anche l'estensione del Programma GOL per i lavoratori autonomi. Il programma GOL (2021-2025), acronimo di 'Garanzia di Occupabilità dei Lavo-

ratori', è stato introdotto per rilanciare l'occupazione in Italia e combattere la disoccupazione, costituisce una politica attiva che combina formazione, orientamento e assistenza specifica e personalizzata in base alla distanza del disoccupato dal mercato. I beneficiari sono per i percettori di Dis-coll, i percettori di RDC, i lavoratori con redditi molto bassi (i cosiddetti *working poor*, il cui reddito da lavoro dipendente o autonomo sia inferiore alla soglia dell'incapienza secondo la disciplina fiscale), i *lavoratori autonomi titolari di Partita IVA*, come previsto dalla legge di Bilancio 2022 (commi 251-252)⁴.

È necessario capire come verrà effettivamente implementata la misura e quanto verranno coinvolti albi e associazioni. Sarebbe utile un maggiore coinvolgimento dei privati come le Agenzie per il lavoro per coprire quella parte di autonomi che non possono contare su albi e associazioni di riferimento, anche per prevenire la cessazione dell'attività autonoma.

Il percettore della Dis-coll è tenuto a stipulare (come il percettore di Naspi) il patto di servizio personalizzato presso il Centro per l'impiego.

L'estensione di nove a 12 mesi della durata della Dis-coll permette al percettore di pianificare un percorso più articolato e personalizzato con il centro per l'impiego.

⁴ Comma 251. Al fine di migliorare l'accesso alle informazioni sul mercato e ai servizi personalizzati di orientamento, riqualificazione e ricollocazione dei lavoratori autonomi titolari di partita IVA, le misure di assistenza intensiva all'inserimento occupazionale del programma nazionale GOL sono riconosciute anche ai lavoratori autonomi che cessano in via definitiva la propria attività professionale.

Comma 252. I servizi di assistenza di cui al comma 251 sono erogati dai centri per l'impiego e dagli organismi autorizzati alle attività di intermediazione in materia di lavoro ai sensi della disciplina vigente, mediante lo sportello dedicato al lavoro autonomo di cui all'art. 10 della legge 22 maggio 2017, n. 81, anche stipulando convenzioni non onerose con gli ordini e i collegi professionali e le associazioni costituite ai sensi degli artt. 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.

Anche il percettore di ISCRO è tenuto a partecipare a percorsi di aggiornamento professionale. Regole operative e criteri di definizione dei percorsi di aggiornamento professionale destinati ai soggetti beneficiari della misura di sostegno sono stati pubblicati nel Decreto ministeriale 24 marzo 2022, pubblicato in *Gazz. Uff.* il 20 aprile 2022⁵.

La domanda di ISCRO equivale a Dichiarazione di immediata disponibilità, seguendo – come per Naspi e Dis-coll – le procedure previste dal d.lgs. n. 150/2015.

Una possibile nuova disciplina potrebbe ripristinare l'assegno di ricollocazione anche per i collaboratori autonomi, da spendere presso agenzie private ma anche presso enti di formazione specifici, con percorsi di ricollocazione più mirati per tali figure, oltre alla formazione gratuita o agevolata (l'art. 9 della legge n. 81/2017 presuppone l'anticipo delle spese dedicate alla formazione).

⁵ Art. 1: Criteri di definizione dei percorsi di aggiornamento professionale:

1. L'erogazione in via sperimentale per il triennio 2021-2023 dell'indennità straordinaria di continuità reddituale e operativa (ISCRO) è accompagnata dalla partecipazione a percorsi di aggiornamento professionale che rispondono ai seguenti criteri:

a) mantenimento e aggiornamento delle conoscenze, abilità e competenze possedute dal beneficiario ai fini dell'adeguamento ai mutamenti della domanda del settore di mercato di riferimento;

b) acquisizione di un livello di conoscenze, abilità e competenze incrementali rispetto a quelle inizialmente possedute, spendibili nel contesto lavorativo di riferimento e in coerenza con il fabbisogno formativo del lavoratore.

Art. 2: Modalità di definizione dei percorsi di aggiornamento professionale:

1. Tenuto conto dei criteri di cui all'art. 1, le regioni e le province autonome definiscono, nell'ambito della propria offerta formativa, i percorsi di aggiornamento professionale anche mediante accordi con le associazioni professionali, individuando i requisiti per la validità dei percorsi ai fini dell'assolvimento dell'impegno formativo, della spendibilità degli apprendimenti acquisiti nel rispetto della normativa vigente inerente al Sistema nazionale di certificazione delle competenze. Le modalità attuative adottate dalle regioni e province autonome ai sensi del presente comma sono comunicate all'ANPAL.

3. La tutela pensionistica.

Il sistema pensionistico per gli autonomi è attualmente organizzato attorno ai seguenti pilastri: l'AGO (Assicurazione Generale Obbligatoria), che a sua volta si compone delle gestioni Inps (oltre che per i lavoratori dipendenti del settore privato Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti (FPLD)); le gestioni speciali dei lavoratori autonomi, alle quali sono iscritti gli artigiani o autotrasportatori, i commercianti, esercenti turismo, titolari di impresa o imprenditori, i coltivatori diretti, imprenditori agricoli mezzadri e coloni; la gestione separata presso l'Inps, alla quale sono iscritti i lavoratori autonomi, i collaboratori parasubordinati (rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche occasionali/stagionali) e gli agenti o rappresentanti di commercio e i liberi professionisti sprovvisti di cassa professionale. I liberi professionisti non iscritti agli ordini (senza cassa, quindi privi di una gestione previdenziale di categoria) sono obbligati al versamento della contribuzione previdenziale sulla base del reddito derivante dall'esercizio dell'attività e all'iscrizione presso la Gestione separata presso l'Inps. I lavoratori autonomi appartenenti ad un ordine versano invece alla Cassa di previdenza specifica. Le Casse sono enti privatizzati che, pur nell'ambito di alcuni vincoli legislativi posti a tutela della funzione pubblica comunque assolta, godono di una propria autonomia gestionale e organizzativa, avvalendosi di conseguenza, nella maggior parte dei casi, di una normativa differente da quella prevista dalle forme di previdenza pubblica obbligatorie.

Ogni Cassa disciplina modalità ed entità della contribuzione, requisiti di accesso alle diverse prestazioni pensionistiche, metodi di calcolo della prestazione previdenziale ed eventuali misure assistenziali, *welfare* (è attuale il dibattito sull'esistenza di un "*welfare* aziendale/negoziiale" degli autonomi; le Casse stanno ampliando infatti il tipo di prestazioni da offrire ai propri iscritti oltre a quelle meramente pensionistiche: politiche attive, spese mediche, mutui agevolati ecc. ...). Il "pluralismo istitu-

zionale”, riflette, quindi, il mondo del lavoro autonomo professionale, lungo una linea che il d.lgs. 6 febbraio 1996, n. 103, ha mostrato essere la via maestra prescelta dal legislatore per garantire la tutela previdenziale alle categorie di liberi professionisti che ancora ne siano prive.

Nella prospettiva del legislatore, l’opzione per la privatizzazione è sottoposta alla condizione che le Casse non usufruiscano di finanziamenti pubblici o altri ausili pubblici di carattere finanziario (art. 1, comma 1, d.lgs. n. 509/1994). Trova così consacrazione normativa una regola non scritta delle previdenze professionali, l’autofinanziamento di categoria, ora altresì connotata in senso intergenerazionale e a più riprese avallata dalla Corte Costituzionale, nonostante i dubbi della dottrina. Nell’insieme, poi, privatizzazione e autofinanziamento spingono a riconoscere agli enti trasformati un’autonomia che è sì “organizzativa, gestionale e contabile” (art. 2, comma 1, d.lgs. n. 509/1994) ma anche e soprattutto normativo-regolamentare, comunque idonea a consentire loro di svolgere le attività di previdenza obbligatoria per le quali sono stati originariamente istituiti. Invero, il legame tra autonomia e autofinanziamento è intrinseco al modello prefigurato dal d.lgs. n. 509/1994 e, anzi, ne costituisce il nucleo caratterizzante⁶.

In questo quadro particolarmente complesso, uno dei problemi maggiori riguarda il dato demografico (in costante discesa) e la consistente diminuzione degli autonomi che versano i contributi⁷. Tra i fattori di squilibrio permanente nelle Gestioni dei lavori autonomi (artigiani, commercianti e coltivatori diretti, coloni e mezzadri) si segnala proprio la decisa decrescita del numero di assicurati, più o meno accentuata, e il continuo au-

⁶ Cfr. G. Canavesi, *Pluralismo previdenziale e garanzia della pensione unica per i liberi professionisti*, in G. Canavesi (a cura di), *Frammentazione contributiva e diritto alla pensione unica dei liberi professionisti*, ESI, Napoli, 2020, p. 7 ss.

⁷ Cfr. P. Tridico, *Mercato del lavoro e sostenibilità del sistema pensionistico: indicazioni di policy*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 3, 2021, p. 459 ss.

mento della valutazione dei crediti non esigibile; di conseguenza bisognerebbe incentivare il lavoro autonomo e misure di sostegno alle attività autonome "evitando quanto più possibile uscite anticipate dal mondo del lavoro se non in situazioni di reale prossimità ai requisiti pensionistici ordinari⁸. Bisognerebbe quindi evitare meccanismi di uscita anticipata (ad es. a 57 anni) nel caso di autonomi iscritti all'AGO poiché tali uscite, viste le aspettative di vita, pongono l'equilibrio delle casse pubbliche in seria difficoltà.

L'indicazione di *policy* non può che consistere, in generale, nell'incentivare il livello di occupazioni autonome al fine di assicurare un ragionevole livello di equilibrio tra gli attivi e i lavoratori autonomi in quiescenza. In altre parole, l'equilibrio pensionistico è dato dalle strategie attuate per promuovere e trattenere i soggetti nell'alveo dell'autonomia. In questo senso, l'istituzione di una piattaforma previdenziale pubblica – che funzioni alla stregua di una *umbrella company*⁹ – potrebbe non solo aiutare gli autonomi nel corso della carriera professionale a garantire continuità anche contributiva (compresi gli autonomi occasionali), ma altresì intercettare quell'ampia fascia di lavoratori irregolari delle piattaforme che non versano alcun contributo (si potrebbe pensare ad un potenziamento della piattaforma Inps che attualmente gestisce le procedure per il lavoro occasionale).

Un altro grave problema è rappresentato dalla contribuzione inferiore a quella minima. L'accredito di una quota minima di

⁸Uscita attualmente permessa attraverso l'indennizzo attività commerciale che prevede un indennizzo di 516 euro al mese fino alla pensione di vecchiaia ai commercianti che chiudono definitivamente la loro attività avendo compiuto 62 anni (57 se donne) con almeno 5 di contributi (L'indennizzo è riconosciuto ad agenti e rappresentanti del commercio, gestori di bar e ristoranti, ambulanti, titolari e collaboratori di attività commerciale al minuto in sede fissa).

⁹Sulle *Umbrella Company* cfr. P. Ichino, *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2017, I, p. 529 ss.

contribuzione sulla posizione assicurativa del lavoratore continua ad essere garantita anche nell'attuale sistema di calcolo contributivo, con riguardo a tutte le forme di assicurazione ricomprese nell'AGO, in cui vi è la previsione di una retribuzione minima cui parametrarla; così come, generalmente, lo è per gli iscritti alle casse professionali (es. Cassa Forense). Invece gli iscritti alla Gestione Separata (regolata da un sistema di calcolo interamente contributivo) non possono contare su una contribuzione minima poiché l'importo dei contributi da versare è parametrato sul reddito effettivamente dichiarato che se è inferiore alla soglia minima non coprirà l'intero anno, ma solo il periodo, in proporzione, versato¹⁰. Qui l'indicazione di *policy* consiste nel prevedere che tutte le misure di sostegno al reddito comportino la contribuzione figurativa (ad es. la ISCRO non la prevede, per la Dis-coll è stata prevista dal gennaio 2022), ciò che consentirebbe di garantire annualità piene ai fini pensionistici. Bisogna inoltre istituire meccanismi per bilanciare l'accredito di contribuzione inferiore a quella minima (problema che riguarda chi versa presso la Gestione Separata dell'Inps e che non fruisce dell'accredito di una quota minima di contribuzione). Ad esempio, la previsione generalizzata di una contribuzione minima anche per la gestione separata, o un aumento dell'aliquota contributiva con finanziamento totale o parziale a carico dello Stato e ricorso a forme universali di accredito figurativo, per gli anni in cui non via sia copertura integrale.

Sullo sfondo restano altre due indicazioni di *policy*. Da un lato l'incentivazione alla previdenza complementare: già sono presenti casi di previdenza complementare, non solo in seno alle Casse privatizzate, ma anche ad opera della contrattazione collettiva che ha esteso la possibilità di iscrizione oltre l'alveo del lavoro subordinato. Dall'altro il potenziamento del *welfare* per gli autonomi: è necessario allargare gli interventi alle protezioni sul mercato del lavoro prospettando la costruzione di un

¹⁰ Cfr. C. D'Aloisio, *Il sistema di calcolo contributivo garantisce a tutti i lavoratori una pensione minima?*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 3, 2021, p. 625 ss.

sistema di *welfare* specifico per il lavoro autonomo professionale, quale avviato in altri paesi europei. Tale necessità è implicitamente riconosciuta dal regolamento europeo SURE che ha incluso anche i lavoratori autonomi fra i destinatari delle risorse per il sostegno al reddito durante l'emergenza Covid. Questa strada andrà proseguita, con le variazioni del caso, anche per i professionisti iscritti alle casse private di previdenza, dando seguito alla norma della legge n. 81/2017 che prevedeva una delega in tema di protezioni sociali dei professionisti iscritti alle Casse, come suggerisce anche il XXII rapporto del CNEL su mercato del lavoro e contrattazione collettiva.

4. Diritto di associazione sindacale e di contrattazione collettiva.

Il fenomeno del lavoro personale a favore di altri, nelle forme del lavoro autonomo economicamente dipendente, è stato regolato assai debolmente dall'autonomia collettiva, che ha svolto un ruolo del tutto secondario nella materia. Solo di recente le parti sociali hanno dimostrato una maggiore sensibilità verso il mondo del lavoro atipico in generale, e verso i lavoratori autonomi economicamente dipendenti in particolare. Il quadro europeo conferma questa debolezza dell'azione sindacale, che non si spiega solo con i vincoli giuridici derivanti dal conflitto tra la contrattazione collettiva dei lavoratori autonomi e il diritto della concorrenza (oggi in via di superamento v. *retro*, Cap. II), ma per evidenti limiti dei sindacati tradizionali nello svolgere una reale attività di rappresentanza degli interessi nei mondi del lavoro non subordinato. Non a caso, le forme più innovative di rappresentanza degli interessi collettivi dei lavoratori autonomi si sono sviluppate al di fuori dei canali sindacali tradizionali¹¹. La mancanza di forme associative vocate

¹¹ Cfr. C. Garbuio, paper presentato al Convegno Marco Biagi, 2021, poi

alla azione collettiva ha evidenti riflessi sul piano della contrattazione. Nel Regno Unito, ad esempio, da tempo si rileva come la contrattazione collettiva, tradizionalmente rivolta a tutelare il nucleo centrale della forza lavoro dipendente, si sia dimostrata inadeguata a fornire protezione per i lavoratori atipici ed a controllare i fenomeni di *subcontracting*. In particolare, i sindacati da un lato non sono riusciti ad ottenere il riconoscimento, a favore degli addetti, dello status di lavoratori dipendenti (problema di estrema importanza nel settore delle costruzioni), dall'altro non sono stati in grado di sviluppare una contrattazione specifica per i lavoratori autonomi.

Nella Repubblica Federale Tedesca, grazie ad un disposto di legge (par. 12 *Tarifvertragsgesetz*-TVG), il diritto di stipulare contratti collettivi risulta, per quanto possibile, applicabile anche a talune categorie di lavoratori parasubordinati. Nella prassi, tuttavia, lo spazio di azione aperto dal § 12 *Tarifvertragsgesetz* appare piuttosto ristretto. Contratti collettivi sono stati conclusi esclusivamente nel settore dei media, su misura del quale la legge era stata concepita e, in quest'ambito, soprattutto con le emittenti statali; nel settore privato le discipline collettive riguardano i soli giornalisti. Solo recentemente sono stati costituiti sindacati specializzati in queste categorie (ad esempio per i giornalisti, in Germania Ver.di e DJV, in Italia SLC-CGIL) ma tale concentrazione sulle categorie tradizionalmente più sensibili allo sviluppo del sindacalismo nell'ambito del lavoro autonomo (attori, musicisti, artisti ecc.) non sembra aver prodotto un effetto di trascinamento che superasse questi settori specifici. Nelle pratiche più recenti delle relazioni industriali si ritrovano, tuttavia, alcuni segnali di un associazionismo di lavoratori parasubordinati con finalità parasindacali: sempre in Germania si è costituita un'associazione nel settore del *franchising* il cui obiettivo è la rappresentanza degli interessi dei *fran-*

integrato e pubblicato con il titolo *The Autonomous Workers and the Needed Responses of Social Protection Systems to Overcome Transitions*, in *Italian Labour Law e-Journal*, 2, 2021.

chisee, mentre il fenomeno del lavoro tramite piattaforme digitali ha stimolato gli stessi sindacati tradizionali a modificare i propri statuti per consentire l'affiliazione dei lavoratori autonomi, nonché lo sviluppo di nuove forme aggregative di matrice collettiva (lo stesso è avvenuto in altri sistemi, tra i quali l'Italia e il Belgio)¹². Esperienze di questo tipo dimostrano che solo forme organizzative specificamente dedicate alle esigenze dei lavoratori autonomi economicamente dipendenti sono in grado di soddisfare la necessità di tutela sociale espressa da queste categorie di prestatori, salvaguardando al contempo i connotati di autonomia e individualità dei potenziali affiliati.

Ulteriore elemento da considerare è che il lavoratore autonomo economicamente dipendente rifiuta i canali tradizionali della rappresentanza, ma non la rappresentanza in quanto tale. Questo segmento del mercato del lavoro è ancora in attesa di un nuovo ciclo di offerta di rappresentanza, innovativa nei contenuti e nelle dimensioni. A fronte del fenomeno del lavoro autonomo economicamente dipendente serve un soggetto della rappresentanza che sappia interpretare i bisogni, articolati e de-standardizzati, di questi prestatori indipendenti: il che pone ai soggetti sindacali un problema organizzativo cruciale, poiché alle domande di flessibilità e di personalizzazione non si può rispondere con una struttura rigida, costruita ad immagine delle strutture operanti nel campo del lavoro subordinato, bensì con una adeguata articolazione delle competenze, disponibili ad aggiornarsi e a formarsi in funzione delle nuove richieste di base.

Il riconoscimento pieno ed esplicito del diritto di contrattazione collettiva degli autonomi, del tutto coerente con il diritto internazionale del lavoro che si riferisce ai "lavoratori" (*workers*) senza circoscrivere il campo di applicazione delle relative Convenzioni in termini stringenti (n. C-87, C-98 e C-154), è

¹² Cfr. L. Lamine, D. Dumont, J.-B. Maisin, *Le droit de négociation collective des travailleurs indépendants: une mise en carte problématique*, in D. Dumont, A. Lamine, J.-B. Maisin, *Le droit de négociation collective des travailleurs indépendants*, cit., p. 9 ss.

parte di una più ampia strategia normativa, comprensiva di un rinnovamento istituzionale dell'autonomia collettiva, volto a dotare i lavoratori autonomi di nuove *capabilities* e possibilità di azione collettiva, diversamente declinabile (creazione di reti informali via social media e piattaforme, nuove strutture sindacali, estensione della logica sindacale convenzionale ai lavoratori autonomi di nuova generazione, ecc.), potenzialmente duratura e radicata nei contesti sociali di riferimento.

CONCLUSIONI

L'evoluzione della cultura giuridica del lavoro verso una tutela costituzionalmente orientata del *lavoro in tutte le sue forme e applicazioni* è un processo da tempo in atto, sia a livello nazionale, sia nell'ambito dei sistemi comparati di diritto del lavoro, sia da parte delle fonti europee ed internazionali. Tuttavia, l'accentuata sensibilità verso la tutela della sfera sociale del lavoro legata alla *persona* piuttosto che all'attività dedotta entro i confini di una "fattispecie" (per certi versi "esplosa" nel corso della pandemia Covid-19, che ha messo a nudo il valore del lavoro in tutte le sue forme, subordinate e autonome) deve ancora trovare una soddisfacente sistemazione legislativa, adeguata al contesto socio-economico e alle sue notevoli (e mutevoli) articolazioni. La rilevanza pratica della questione, la sua indubbia portata assiologica, la sua proiezione in termini di sostenibilità, impone una accelerazione del processo normativo in atto, unitamente ad una sua adeguata razionalizzazione legislativa.

Dal punto di vista metodologico, alcuni punti fermi indicati nel presente scritto possono essere sintetizzati nella formula che proponiamo: la creazione di un nuovo *statuto del lavoro* (piuttosto che "dei lavori", denominazione che è stata osteggiata per la connotazione evocativa di una frammentazione/divisione del mondo del lavoro), capace di realizzare un "doppio movimento": da un lato riportare ad unità concettuale e valoriale il fenomeno giuridico del lavoro umano, dall'altro stimolare l'elaborazione di una più ricca e raffinata modulazione delle tutele giuridiche del lavoro in grado di realizzare un principio di efficace e razionale "universalismo selettivo".

Punto di partenza per quest'opera di unificazione universale e di selezione modulare delle tutele è il rovesciamento della prospettiva regolativa impiegata dal diritto del lavoro tradizionale, che su questo specifico (e decisivo) punto è rimasto legato al metodo civilistico che costruisce tipologicamente le discipline, in base alla logica fattispecie-effetti.

Invece che partire dalle tipologie contrattuali astratte, cui sussumere le fattispecie concrete, è necessario adottare una postura (al contempo ricostruttiva ed innovativa) *costituzionalmente orientata*, che muova, quindi, dai valori e dai principi, da attuare con *policies* adeguate alle aspettative di tutela espresse dal mondo del lavoro *in tutte le sue forme e applicazioni* (art. 35 Cost.) sulla base dei concreti bisogni sociali delle persone, le quali, vivendo nel "regno della necessità", devono vivere del loro lavoro. A queste persone-lavoratori vanno quindi attribuiti diritti e *capabilities* di base, a prescindere dalle tipologie/fattispecie contrattuali impiegate per classificare la loro attività nell'ambito del regolamento di interessi con il datore di lavoro/committente. Il quadro normativo esistente dovrebbe, di conseguenza, venire riorganizzato su una *base matriciale*, in cui sono i *principi*, che dinamicamente esprimono, al contempo, la risposta del sistema giuridico ai bisogni sociali e la concretizzazione dei valori dell'ordinamento, e non le *fattispecie*, ad assumere la caratteristica di fattori ordinanti del sistema giuridico del lavoro.

La matrice qui pubblicata è un esempio, non certo definitivo né esaustivo, ma semplicemente indicativo, di come riorganizzare il sistema delle tutele del *lavoro in tutte le sue forme e applicazioni*, colmando le lacune esistenti ed eventualmente riconsiderando anche le categorie di "aggancio" alle discipline di tutela (ad esempio introducendo nel sistema italiano, sulla scorta delle esperienze comparate, una nozione di "lavoro autonomo economicamente dipendente" al posto di quella, più complessa sul piano definitorio, e foriera di incertezze qualificatorie, di "collaborazione coordinata e continuativa").

Queste ipotesi vanno ulteriormente specificate ed eventual-

mente arricchite. Ma, sotto il profilo metodologico, già indicano con sufficiente approssimazione un approccio normativo non più per “cerchi concentrici”, come nei vecchi progetti di statuto dei lavori (e come veniva immaginato nel rapporto Supiot), bensì di tipo *matriciale* (e quindi più articolato), ordinato in base ai valori e ai principi. La realtà normativa nazionale e internazionale cui facciamo riferimento in questo studio, evolutasi di molto nel corso degli ultimi vent’anni, anni impone di tener conto di nuovi elementi rispetto a quelli su cui si basano le vecchie proposte di statuto dei lavori. Si sono diversificati ulteriormente sia i caratteri dei lavori, di quelli autonomi o semiautonomi, fino a ieri inesplorati, sia le situazioni di bisogno e di rischio dei lavoratori, non solo subordinati ma anche – e soprattutto – autonomi.

Per tener conto di tale evoluzione la modulazione delle tutele che proponiamo è più articolata e complessa rispetto alla versione iniziale dei tre cerchi concentrici. Per questo la abbiamo definita “a matrice”, perché essa riflette in misura spesso incrociata i diversi fattori caratterizzanti i lavori, che devono ispirare le *policies*: fattori riguardanti il tipo e la intensità dei bisogni personali, i rischi cui i lavoratori sono esposti talora i caratteri delle imprese e in molti casi (ma non solo) la dipendenza economica.

Rispetto alla situazione normativa sviluppatosi disordinatamente nel corso degli ultimi anni, una simile modulazione delle tutele e delle discipline giuridiche fra le diverse forme di attività lavorative che si dipanano oltre i confini tradizionali della fattispecie di subordinazione, appare senz’altro più funzionale e coerente con l’indicazione dell’art. 35 Cost., che prevede la tutela e la promozione di *tutto il lavoro*, o – meglio – di tutte le persone che lavorano.

Come si può apprezzare dalla matrice, le fattispecie perdurano, ma la loro funzione non è più quella logicamente e assio logicamente sovra-ordinante, consistente nell’attribuire a ciascuna fattispecie i “propri” distinti effetti, concepiti isolatamente secondo la logica della differenziazione tipologica, ma, più

semplicemente, di "aggancio" e di modulazione delle tutele in un sistema unitario, in cui il "lavoro" (la lotmariana prestazione di fare, con il suo "valore" superiore) viene finalmente ricomposto. In questo nuovo ordinamento del lavoro *in tutte le sue forme e applicazioni* possono trovare un'utile collocazione *nuove categorie normative sovra-tipiche*, al contempo selettive e funzionali rispetto al disegno costituzionale di una tutela universalistica del lavoro, sulla scorta di quanto emerge dall'analisi di diritto comparato ed ormai anche europeo: si pensi alle categorie del lavoro autonomo economicamente dipendente e del lavoro autonomo personale (*solo self-employment*) cui abbiamo più volte fatto riferimento in questo scritto. In tal modo, grazie ad un nuovo statuto giuridico unitario, il *lavoro in tutte le sue forme e applicazioni* viene ricomposto sulla base di un *assunto di valore* che rispecchia la posizione dell'uomo nella società. Non il valore in senso economico (di una giustizia commutativa), ma quello morale della libertà e della giustizia sociale¹.

¹ La libertà sociale, che nasce dal riconoscimento, è al centro del pensiero neo-hegeliano di Axel Honneth, di cui si veda *Il diritto della libertà. Lineamenti per un'eticità democratica*, Codice edizioni, Roma, 2015; ma altre correnti della filosofia politica contemporanea possono essere utilmente richiamate, dal neo-repubblicanesimo (che guarda alla libertà positiva come non-dominio) all'approccio della *capabilities*, che pure è basato su una nozione di libertà positiva e sociale, sul presupposto che gli esseri umani sono persone sociali che hanno valori e obiettivi di più vasta portata rispetto al loro ristretto interesse personale, includenti la comprensione per gli altri e un impegno verso norme etiche: cfr. A. Sen, *La libertà individuale come impegno sociale*, Laterza, Bari, 2007, p. 41. Per una lettura incrociata di queste posizioni filosofiche in relazione al diritto del lavoro cfr. A. Perulli, *Il diritto del lavoro tra libertà, riconoscimento e non dominio*, in R. Del Punta (a cura di), *Valori e tecniche nel diritto del lavoro*, Firenze University Press, Firenze, 2022, p. 101 ss.

MATRICE DELLE TUTELE

Legenda

Le tabelle della matrice sistematizzano le tutele esistenti (sfondo bianco) e quelle attualmente mancanti (sfondo rosso) nelle diverse categorie che compongono il lavoro autonomo, distinguendo tra tutele contrattuali (tabella 1a e 1b), previdenziali (tabella 2) e diritti collettivi (tabella 3).

Tabella 1a – Tutele contrattuali

	Tutela antidiscriminatoria Tutela della libertà e della dignità del lavoratore	Parità di trattamento uomo-donna	Trattamento dei dati personali e <i>privacy</i>	Forma e contenuto del contratto	Informazioni contrattuali	Orario massimo di lavoro e diritto alla disconnessione
Contratto d'opera/ Professioni non ordinistiche/ Gestione separata Inps	Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro	Direttiva 2010/41/UE sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma	GDPR (<i>General Data Protection Regulation</i>) Regolamento UE 2016/679	Si considera abusivo il rifiuto del committente di stipulare il contratto in forma scritta, art. 3, comma 2, legge n. 81/2017	Estensione del diritto di informazione in base al principio di compatibilità con la natura del rapporto	Eccetto: Direttiva 2002/15/CE concernente l'organizzazione dell'orario di lavoro delle persone che effettuano operazioni mobili di auto-transporto
	Estensione tutele di cui allo Statuto dei lavoratori (e secondo un criterio affidabile di selezione delle medesime)	Direttiva 2006/54/CE riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego	Implementazione protezione selettiva dell'art. 4 St. lav.	Potenziamento della disciplina di cui all'art. 3, comma 2, legge n. 81/2017		

segue

Professioni ordinistiche	Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro	Direttiva 2010/41/UE sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma	GDPR (<i>General Data Protection Regulation</i>) Regolamento UE 2016/679	Si considera abusivo il rifiuto del committente di stipulare il contratto in forma scritta, art. 3, comma 2, legge n. 81/2017	Si considerano vessatorie le clausole contenute nelle convenzioni di cui al comma 1 che determinano, anche in ragione della non equità del compenso pattuito, un significativo squilibrio contrattuale a carico dell'avvocato (Egualità del compenso: legge n. 172/2017)
	Estensione tutele di cui allo Statuto dei lavoratori (e secondo un criterio affidabile di selezione delle medesime)	Direttiva 2006/54/CE riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego	Potenziamento della disciplina di cui all'art. 3, comma 2, legge n. 81/2017	Estensione del diritto di informazione in base al principio di compatibilità con la natura del rapporto	

segue

Co.co.co.	Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro	Direttiva 2010/41/UE sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma	GDPR (<i>General Data Protection Regulation</i>) Regolamento UE 2016/679	Si considera abusivo il rifiuto del committente di stipulare il contratto in forma scritta, art. 3, comma 2, legge n. 81/2017	Estensione del diritto di informazione in base al principio di compatibilità con la natura del rapporto	Direttiva 2002/15/CE concernente l'organizzazione dell'orario di lavoro delle persone che effettuano operazioni mobili di autotrasporto
	Estensione tutele di cui allo Statuto dei lavoratori (e secondo un criterio affidabile di selezione delle medesime)	Direttiva 2006/54/CE riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego	Implementazione della protezione sulla scorta della disciplina dei riders	Potenziamento della disciplina di cui all'art. 3, comma 2, legge n. 81/2017		Implementazione di tutela modulare
Autonomi delle piattaforme riders	Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro 'applicazione della e quella a tutela della libertà e della dignità del	Direttiva 2010/41/UE sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma	GDPR (<i>General Data Protection Regulation</i>) Regolamento UE 2016/679	Art. 47-ter (Forma contrattuale e informazioni). – I contratti individuali di lavoro di cui all'art. 47-bis sono provati per iscritto e i lavoratori devono ricevere ogni informazione utile per la tutela dei loro interessi, dei loro diritti e della loro	Art. 47-ter (Forma contrattuale e informazioni), comma 1, I contratti individuali di lavoro di cui all'art. 47-bis sono provati per iscritto e i lavoratori devono ricevere ogni informazione utile per la tutela dei loro interessi, dei loro diritti e	Implementazione di tutela modulare

Etero-organizzati	<p>lavoratore prevista per i lavoratori subordinati, con espressa previsione del divieto di esclusione dalla piattaforma o di riduzione delle occasioni di lavoro ascrivibili alla mancata accettazione della prestazione</p>	<p>Direttiva 2006/54/CE riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego</p> <p>Art. 47-<i>quinquies</i>, comma 2, L' esclusione dalla piattaforma e le riduzioni delle occasioni di lavoro ascrivibili alla mancata accettazione sono vietate</p>	<p>Art. 47-<i>sexies</i>: protezione dei dati personali</p>	<p>sicurezza diritto formale per iscritto e diritto a ricevere ogni informazione utile sulle condizioni applicabili a al contratto per la tutela degli interessi</p>	<p>della loro sicurezza diritto formale per iscritto e diritto a ricevere ogni informazione utile sulle condizioni applicabili a al contratto per la tutela degli interessi</p>		Disciplina del lavoro subordinato
	<p>Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro</p>	<p>Direttiva 2006/54/CE riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego</p>	<p>GDPR (<i>General Data Protection Regulation</i>) Regolamento UE 2016/679</p>	Disciplina lavoro subordinato	Disciplina lavoro subordinato		
				Disciplina lavoro subordinato	Disciplina lavoro subordinato		
				Disciplina lavoro subordinato	Disciplina lavoro subordinato		
				Disciplina lavoro subordinato	Disciplina lavoro subordinato		

Tabella 1b – Tutele contrattuali

	Sicurezza sul lavoro	Maternità e congedi	Infortunio e malattia	Formazione e certificazione delle competenze	Compenso/ritardo nei pagamenti/ tutela transizioni commerciali	Recesso/modifica unilaterale/Condizioni contratto
Contratto d'opera/ Professionisti non ordinistiche/ gestione separata Inps	Art. 21, legge n. 81/2008: attrezzature conformi, dispositivi di protezione individuale, corsi di formazione	D.M. 12 luglio 2007, n. 247, legge n. 81/2017: estensione di maternità e paternità e indennità per congedo parentale	Art. 14, legge n. 81/2017, legge n. 128/2019: Ampliamento della tutela in caso di degenza ospedaliera e malattia domiciliare (con almeno un versamento mensile)	Art. 9, legge n. 81/2017: deducibilità delle spese di formazione e accesso alla formazione permanente	Art. 2225: convenuto dalle parti o secondo tariffe o usi o dal giudice in relazione a risultato e lavoro necessario Art. 2, legge n. 81/2017: tutela nelle transizioni commerciali	Art. 2227: il committente può recedere dal contratto, tenendo comunque indenne il prestatore d'opera Art. 3, legge n. 81/2017
	Estensione T.U. come disciplina massima di arrivo	Possibile tutela aggiuntiva modulabile per i periodi eccedenti in base al reddito	Estensione in ragione dei diversi bisogni sociali	Necessaria implementazione del sistema di capabilitàs a prescindere dalla forma del contratto	Estensione del principio ex art. 36 Cost	
Professioni ordinistiche	Art. 29, legge n. 81/2008: aziende a basso rischio infortunistico, modelli semplificati per adempimento agli obblighi	Indennità di 5 mesi erogate dalle rispettive Casse anche se non vi sia astensione dall'attività	Casse di previdenza legge di Bilancio 2022 prevede il rinvio adempimenti tributari in caso di malattia del professionista "ordinista"	Art. 9, legge n. 81/2017: deducibilità delle spese di formazione e accesso alla formazione permanente	Art. 2233: compenso in ogni caso adeguato all'importanza dell'opera e al decoro della professione	Art. 2237: il cliente può recedere rimborsando al professionista spese e pagando compenso. Il professionista può recedere per giusta causa

segue

	Art. 11, legge n. 81/2017: semplificazione normativa su salute e sicurezza negli studi professionali	Possibile tutela aggiuntiva modulata per i periodi eccedenti in base al reddito	Estensione in ragione dei diversi bisogni sociali	Necessaria implementazione del sistema di capabilities a prescindere dalla forma del contratto	Art. 2, legge n. 81/2017: tutela nelle transizioni commerciali; Equo compenso: legge n. 172/2017 Estensione del principio ex art. 36 Cost	Art. 3, legge n. 81/2017: clausole e condotte abusive (prive di effetto)
Co.co.co	Art. 3, comma 7, legge n. 81/2008: si applicano le disposizioni del TU ove la prestazione si svolga nei luoghi di lavoro del committente	Art. 8, legge n. 81/2017 Congedo parentale max 6 mesi; D.M. 12 luglio 2007, n. 247, congedo di maternità (5 mesi erogati dall'Inps)	Art. 14, legge n. 81/2017; legge n. 128/2019: Ampliamento della tutela in caso di degenza ospedaliera e malattia domiciliare (con almeno un versamento mensile)	Art. 9, legge n. 81/2017: deducibilità delle spese di formazione e accesso alla formazione permanente	Art. 2, legge n. 81/2017: tutela nelle transizioni commerciali	Art. 3, legge n. 81/2017: clausole e condotte abusive (prive di effetto)
	Estensione oltre ai luoghi di lavoro del committente	Possibile tutela aggiuntiva modulata per i periodi eccedenti in base al reddito	Estensione in ragione dei diversi bisogni sociali	Necessaria implementazione del sistema di capabilities a prescindere dalla forma del contratto	Estensione del principio ex art. 36 Cost	Previsione della giusta causa

<p>Autonomi piattaforme ri- ders)</p>	<p>Art. 47-septies: committente è tenuto nei confronti dei lavoratori a propria cura e spese al rispet- to del d.lgs. n. 81/2008</p>	<p>Implementazione di tutela</p>	<p>Art. 47-septies: copertu- ra assicurativa obbliga- toria contro infortuni sul lavoro e malattie professionali</p>	<p>Necessaria implementazio- ne del sistema di capabilities a prescindere dalla forma del contratto</p>	<p>Art. 47-quater: compenso minimo orario secondo minimi tabellari stabiliti dai CCNL; indennità integrativa per lavoro notturno, festivo o in condizioni meteorologi- che sfavorevoli</p>	
<p>Etero-organizzati</p>	<p>Estensione della disciplina integrale del lavoro subordinato</p>					

<p>Autonomi delle piattaforme (<i>riders</i>)</p>	<p>d.lgs. n. 150/2015: politiche attive e condizionalità collegate al percepimento della Dis-coll GOL</p>		<p>Estensione della contribuzione figurativa e incentivazione previdenza complementare</p>	
	<p>GOL</p>		<p>Implementazione di misura universale</p>	<p>Estensione della contribuzione figurativa e incentivazione previdenza complementare; istituzione di piattaforme di previdenza pubblica</p>

Tabella 3 – Tutele dei diritti collettivi – contrattazione

		Tipo accordo	Contenuto accordi
Contratto d'opera/ Professioni non ordinistiche/ gestione separata		Accordi economici collettivi (es. rapporto di agenzia e rappresentanza commerciale fra le aziende mandanti e rispettivi agenti e rappresentanti di commercio per riallineare il disequilibrio contrattuale) Necessario radicamento di forme innovative di rappresentanza Espansione in atto da rafforzare	Indennità di cessazione del rapporto, indennità suppletiva, minimi provvigionali, preavviso, trattamento di fine mandato, liquidazione delle provvigioni, <i>welfare</i>
Professioni ordinistiche		Accordi collettivi	Disciplina del rapporto, <i>welfare</i> , trattamento economico, assistenza integrativa
Co.co.co.		Necessario radicamento di forme innovative di rappresentanza	Disciplina del rapporto, <i>welfare</i>
Etero-organizzati		Accordi collettivi nazionali, accordi ex art. 2, comma 2, legge n. 81/2015	Disciplina del rapporto, determinazione del compenso
Autonomi delle piattaforme (ridlers)		Art. 47- <i>quater</i>	

INDICE DEGLI AUTORI

- Accornero A., *Era il secolo del lavoro*, il Mulino, Bologna, 2000.
- Alaimo A., *Il lavoro autonomo fra nuove «debolezze» e deficit di protezione sociale: tutele prima, durante e dopo la pandemia*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 2, 2021, p. 231 ss.
- Ales E., *La garanzia dei mezzi adeguati alle esigenze di vita dei disoccupati ovvero dell'adeguatezza sistemica*, in *Var. temi dir. lav.*, numero straordinario, 2022, p. 277 ss.
- Allegri G., Bronzini G., *Libertà e lavoro dopo il Jobs Act. Per un garantismo sociale dopo la subordinazione*, deriveApprodi, Roma, 2015.
- Aloisi A., Potocka-Sionek N., *De-gigging the labour market? An analysis of the 'algorithmic management' provisions in the proposed Platform Work Directive*, in *ILL e-Jour.*, vol. 15, 2022.
- Alpa G., *L'equo compenso per le prestazioni professionali forensi*, in *Nuova giur. civ. comm.*, 2018, n. 5.
- Altieri G., Carrieri M., *Il popolo del 10%. Il boom del lavoro atipico*, Donzelli Editore, Roma, 2000.
- Arendt H., *Vita Activa. La condizione umana*, Bompiani, Milano, 1966.
- Arthurs H., *The Dependent Contractor: A Study of the Legal Problems of Countervailing Power*, in *Un. Tor. Law Jour.*, 1965, 16, p. 89 ss.
- Atiyah P.S., *The Rise and the Fall of Freedom Contract*, Oxford University Press, Oxford, 1979.
- Balandi G., *Il lavoro e i suoi diritti nella Costituzione*, in A. Pugiotto, (a cura di), *Per una consapevole cultura costituzionale. Lezioni magistrali*, Jovene, Napoli, 2013.
- Ballon J., *De la multifonctionnalité des Coopératives d'activité et d'emploi: des modèles socioproductif expérimentaux dans les*

- zones grises de l'emploi et du travail*, in *Revue de la Regulation*, 30, 2012.
- Barba A., *Studi sull'abuso di dipendenza economica*, Wolters Kluwer-Cedam, Milano, 2018.
- Barbieri B., *Il concetto di lavoro in Marx e il diritto del lavoro*, in *Dem. dir.*, 2019, 2, p. 47 ss.
- Barbieri M., *Prime osservazioni sulla proposta di direttiva per il miglioramento delle condizioni nel lavoro con piattaforma*, in *L&LI*, 2021, 2, p. 1 ss.
- Beuker L., Pichault F., *Conjuguer action collective et autonomie au travail: vers de Nouvelles formes de dialogue social*, in F. Géa, A. Stévenot (dir.), *Le dialogue social. L'avènement d'un modèle?*, Bruylant, Bruxelles, 2021, p. 569 ss.
- Bianco A., *Sovra-ordinazione e subordinazione nella Soziologie di Georg Simmel*, Aracne, Roma, 2015.
- Bigiavi W., *La piccola impresa*, Giuffrè, Milano, 1947.
- Block S., Sachs B., *Labor Law Must Include All Workers*, American Compass, Sep. 22, 2020.
- Boeri T., Giupponi G., Krueger A.B., Machin S., *Solo Self-Employment and Alternative Work Arrangements: A Cross-Country Perspective on the Changing Composition of Work*, in *Journal of Economic Perspectives*, 34, 1, 2020, p. 170 ss.
- Bologna S., Fumagalli M. (a cura di), *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del post-fordismo in Italia*, Feltrinelli, Milano, 1997.
- Bonomi A., Rullani E., *Il capitalismo personale. Vite al lavoro*, Einaudi, Torino, 2005.
- Borzaga M., *Storia di uno "sconfinamento": l'emergere di dinamiche di potere nel lavoro autonomo*, in *Lav. dir.*, 2021, p. 504 ss.
- Bronzini B., *L'Unione europea e la tutela del lavoro autonomo: verso una "svolta" dell'Unione?*, in *Lav. dir. eu.*, 2021.
- Buratti A., Feltrin P., *Il lavoro autonomo professionale: le trasformazioni in corso e le sfide future*, in CNEL, *Rapporto mercato lavoro e contrattazione collettiva*, 2020, p. 171 ss.
- Cacciari M., *Il lavoro dello spirito*, Adelphi, Milano, 2020.
- Canavesi G., *Pluralismo previdenziale e garanzia della pensione unica per i liberi professionisti*, in G. Canavesi (a cura di), *Frammentazione contributiva e diritto alla pensione unica dei liberi professionisti*, ESI, Napoli, 2020, p. 7 ss.

- Canavesi G., *Le tutele per i lavoratori autonomi*, in *Mass. giur. lav.*, 2021, p. 587 ss.
- Carinci F., *La subordinazione rivisitata alla luce dell'ultima legislazione: dalla "subordinazione" alle subordinazioni"?*, in *Arg. dir. lav.*, 4/2018.
- Carinci F., *Recensione a A. Perulli, Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2021, in *Arg. dir. lav.*, 3, 2021, p. 663 ss.
- Caruso B., Del Punta R., Treu T. (a cura di), *Il diritto del lavoro e la grande trasformazione*, il Mulino, Bologna, 2020.
- Ceruti M., Treu T., *Organizzare l'altruismo*, Laterza, Roma-Bari, 2010, p. 118 ss.
- Clerico G., Novarese M., Rizzello S., *I costi di transazione: analisi teorica e indagine empirica*, Giuffrè, Milano, 2007.
- Colavitti G., *"Fondata sui lavori". Tutela del lavoro autonomo ed equo compenso in una prospettiva costituzionale*, in *Rivista AIC*, 1, 2018.
- Colavitti G., *I compensi degli avvocati tra diritto della concorrenza, nuovi parametri e disciplina dell'"equo compenso"*, in *Giustizia civile.com*, 12 luglio 2018.
- Corazza L., *Attività autonome e tecniche di tutela antidiscriminatoria*, in L. Nogler (a cura di), *Le attività autonome*, in *Tratt. dir. priv. Un. Eu.*, vol. VI, Giappichelli, Torino, 2006, p. 103 ss.
- Countouris N., *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.
- Countouris N., *Defining and Regulating Work Relations for the Future of Work*, ILO, Geneva, 2019.
- Countouris N., De Stefano V., *New trade union strategies for new forms of employment*, ETUIC, Brussels, 2019.
- Cruz Villalon J., *El concepto de trabajador subordinado frente a las nuevas formas de empleo*, in *Rev. der. soc.*, n. 83, 2018, p. 13 ss.
- Cuche P., *Du rapport de dépendance, élément constitutif du contrat de travail*, in *Rev. crit.*, 1913, p. 423.
- D'Aloisio C., *Il sistema di calcolo contributivo garantisce a tutti i lavoratori una pensione minima?*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 3, 2021, p. 625 ss.

- D'Amico G., *L'insostituibile leggerezza della fattispecie*, in *Giust. civ.*, 1, 2019, p. 16 ss.
- D'Antona M., *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.
- Davidov G., *Setting Labour Law's Coverage: Between Universalism and Selectivity*, in *Oxford Journal of Legal Studies*, 34, 2014, p. 557 ss.
- Davidov G., *A Purposive Approach to Labour Law*, Oxford University Press, Oxford, 2016.
- Davidov G., *Setting Labour Law's Coverage: Between Universalism and Selectivity*, in A. Perulli (ed.), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Wolters Kluwer, Milano, 2018, p. 49 ss.
- Davidov G., Alon-Shenker P., *The ABC Test: A New Model for Employment Status Determination?*, in *Industrial Law Journal*, 2022.
- Davidov G., Freedland M., Kountouris N., *The Subjects of Labour law: "Employees" and Other Workers*, in M. Finkin, G. Mundlak (eds.), *Comparative Labor Law*, Edward Elgar, Cheltenham, 2015.
- De Masi D., *Il lavoro nel XXI secolo*, Einaudi, Torino, 2018.
- De Stefano V., *The EU Commission's proposal for a Directive on Platform Work: an overview*, in *ILL e-Jour.*, vol. 15, 2022.
- Deakin S. & Supiot A., *Capacitas*, Hart Publishing, Oxford, 2009.
- Del Punta R. (a cura di), *Valori e tecniche nel diritto del lavoro*, Firenze University Press, Firenze, 2022.
- Del Punta R., *Labour Law and the Capability Approach*, in *Int. Jour. of Comp. Lab. Law and Ind. Rel.*, 2016, p. 383 ss.
- Di Gaspare G., *Il principio lavoristico nella Costituzione della repubblica*, in www.astrid.com.
- Di Majo A., *Rimedi e dintorni*, in *Eu. dir. priv.*, 2015, p. 705 ss.
- Di Noto Marrella S., *"Doctores". Contributo alla storia degli intellettuali nella dottrina del diritto comune*, vol. II, Cedam, Padova, 1994.
- Dumont D., Lamine A., Maisin J.B., *Le droit de négociation collective des travailleurs indépendants*, Larcier, Bruxelles, 2020.
- ETUC, *Towards New Protection For Self-Employed Workers in Europe*, Brussels, 2017.

- Farnsworth E.A., *Contracts*, III ed., Aspen Publishers, New York, 1999.
- Feltrin P., Busatti A., *Il lavoro libero professionale fra crescita del capitale umano ed esigenze di sviluppo organizzativo*, in CNEL, *XXIII rapporto mercato del lavoro e contrattazione collettiva*, 2021, p. 125 ss.
- Ferrante V., *La nozione di lavoro subordinato nella dir. 2019/1152 e nella proposta di direttiva europea rivolta a tutelare i lavoratori "delle piattaforme"*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, 158, 2022.
- Ferraris M., *Documanità. Filosofia del nuovo mondo*, Laterza, Roma, 2021.
- Fontana G., *Il lavoro precario e il suo diritto. Un'introduzione critica*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2019.
- Freedland M., *Application of labour and employment law beyond the contract of employment*, in *International Labour Review*, 2007, No. 1-2, p. 3 ss.
- Freedland M., Kountouris N., *The Legal Construction of Personal Work Relations*, OUP, Oxford, 2011, p. 116 ss.
- Fulton L., *Trade unions protecting self-employed workers*, ETUC, Brussels, 2018.
- Fumagalli A., *Bioeconomia e capitalismo cognitivo. Verso un nuovo paradigma di accumulazione*, Carocci, Roma, 2007.
- Gaeta L., *La subordinazione: il tramonto di una nozione intramontabile?*, in M. Aimo, A. Fenoglio, D. Izzi (a cura di), *Studi in memoria di Massimo Roccella*, ESI, Napoli, 2021.
- Garbuio C., *Lavoro autonomo e politiche attive e passive del lavoro: riflessioni in tempi di crisi*, in *Dir. rel. ind.*, 1, 2021, p. 122 ss.
- Garbuio C., *Proposta di direttiva sul salario minimo ed equo compenso: il caso del lavoro autonomo professionale, le tariffe professionali e regole della concorrenza*, in *Dir. rel. ind.*, 4, 2021, p. 1101 ss.
- Garbuio C., *The Autonomous Workers and the Needed Responses of Social Protection Systems to Overcome Transitions*, in *Italian Labour Law e-Journal*, 2, 2021.
- Garbuio C., *L'estensione dell'art. 36 Cost. al lavoro autonomo: tra chiusure giurisprudenziali e aperture legislative*, in *Labour&Law Issues*, 1, 2022.
- Garilli A., *Le trasformazioni del diritto del lavoro tra ragioni del-*

- l'economia e dignità della persona*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT, 412, 2020.
- Garofalo D., *La tutela del lavoratore autonomo nel mercato del lavoro dopo la l. n. 81/2017*, in *Var. temi dir. lav.*, 2018, p. 645 ss.
- Gaudio G., *Organizzazioni complesse e tutela della persona che lavora. Verso un diritto del lavoro a geometria variabile*, Giappichelli, Torino, 2021.
- Gazzolo T., *Fatto. Realtà empirica e qualificazione giuridica*, in A. Andronico, T. Greco, F. Macioce (a cura di), *Dimensioni del diritto*, Giappichelli, Torino, 2019, p. 244 ss.
- Geiger T., *Die soziale Schichtung des deutschen Volkes. Soziographischer Versuch auf statistischer Grundlage*, Enke, Stuttgart, 1932.
- Ghezzi G., *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 ss.
- Ghezzi G., *Del contratto di agenzia*, in *Commentario del Codice civile*, a cura di Scialoja e Branca, Zanichelli-Ed. Foro Italiano, Bologna-Roma, 1970.
- Giaccardi C., Magatti M., *Supersocietà. Ha ancora senso scommettere sulla libertà?*, il Mulino, Bologna, 2022.
- Giubboni S., *Diritto del lavoro europeo. Una introduzione critica*, Wolters Kluwer-Cedam, Milano, 2017.
- Giubboni S., *Le nuove frontiere del diritto del lavoro nella recente legislazione protettiva*, in *Var. temi dir. lav.*, 2020, 1, p. 243 ss.
- Gramano E., *Arbeitnehmerähnliche personen e collaboratori coordinati e continuativi: ai confini della subordinazione. Un confronto tra le tecniche di tutela in Germania e in Italia*, in *Arg. dir. lav.*, 4, 2021, p. 57 ss.
- Grunsky W., *Arbeitsgerichtsgesetz Kommentar*, Verlag F. Vahlen, Munich, 1980.
- Guarriello F., *L'accesso alla contrattazione collettiva per i lavoratori delle piattaforme: una corsa a ostacoli*, in M. Aimo, A. Fenoglio, D. Izzi (a cura di), *Studi in memoria di Massimo Roccella*, ESI, Napoli, 2021, p. 541 ss.
- Hartmann N., *Ontologia dei valori*, Morcelliana, Brescia, 2011.
- Hendrickx F., *From Digits To Robots: The privacy-Autonomy Nexus In New Labor Law Machinery*, in *Comp. Lab. & Pol'Y Journal*, 40, 2019, p. 365 ss.

- Honneth A., *Il diritto della libertà*, Codice edizioni, Torino, 2015.
- Honneth A., *Riconoscimento. Storia di un'idea europea*, Feltrinelli, Milano, 2018.
- Ichino P., *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2017, I, p. 529 ss.
- Irti N., *La crisi della fattispecie*, in *Riv. dir. proc.*, 1, 2014, p. 36 ss.
- Langille B. (ed.), *The Capability Approach to Labour Law*, OUP, Oxford, 2019.
- Langille B., Mayer-Goodman B., *Hunting for employees, employers, independent contractors, independent employees, workers, and other figments of the legal imagination*, Faculty of Law, University of Toronto, April 21, 2022.
- Lotmar P., *Il contratto di prestazione di fare secondo il diritto privato dell'impero tedesco*, I, 1902.
- Lotmar P., *La giustizia e altri scritti*, a cura di I. Fagnoli, L. Nogler, Giuffrè-Francis Lefebvre, Milano, 2020.
- Luhmann N., *Closure and Openness: On Reality in World of Law*, European University Institute Working Papers, 234, 1986.
- Luhmann N., *I diritti fondamentali come istituzione*, Dedalo, Bari, 2002.
- Luhmann N., *Illuminismo sociologico*, Editoriale Jouvence, Milano, 2020.
- Macneil I.R., *The New Social Contract*, Yale University Press, New Haven, 1980.
- Magnani M., *Subordinazione, eterorganizzazione e autonomia tra ambiguità normative e operazioni creative della dottrina*, in *Dir. rel. ind.*, 2020, p. 105 ss.
- Maresca A., *Coordinazione, organizzazione e disciplina delle collaborazioni continuative*, in *Mass. giur. lav.*, maggio 2020, n. straordinario, p. 140 ss.
- Mariucci L., *Giuslavorismo e sindacati nell'epoca del tramonto del neoliberalismo*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, 407, 2020.
- Martelloni F., *Lavoro coordinato e subordinazione. L'interferenza delle collaborazioni a progetto*, Bononia University Press, Bologna, 2013.

- Martelloni F., *Il diritto del lavoro alla ricerca del tempo perduto*, in *Lav. dir. eu.*, 3, 2021.
- Méda D., Vendramin P., *Réinventer le travail*, PUF, Paris, 2013.
- Mengoni L., *Ancora sul metodo giuridico*, in Id., *Diritto e valori*, il Mulino, Bologna, 1985.
- Modugno F., *Principi generali dell'ordinamento*, in *Enc. giur.*, Trecani, Roma, 1991, p. 3 ss.
- Mori A., Semenza R., *Il lavoro autonomo professionale, le sfide e le risposte istituzionali in Europa*, in A. Perulli (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Wolters Kluwer, Milano, 2018, p. 81 ss.
- Mortati C., *Il lavoro nella Costituzione*, in *Raccolta di scritti*, vol. III, Milano, 1972, p. 225 ss.
- Napoli M., *Le norme costituzionali sul lavoro alla luce dell'evoluzione del diritto del lavoro*, in *Jus*, 1, 2008, p. 59 ss.
- Nogler L., *Dal "principio lavorista" al diritto costituzionale sull'attività umana: primo abbozzo*, in M. Della Morte, F.R. De Martino, L. Ronchetti, *L'attualità dei principi fondamentali della Costituzione dopo settant'anni*, il Mulino, Bologna, 2020.
- OECD, *Self-employed without employees (indicator)*, 2022.
- Offeddu M., *Attualità di una ricerca storica: proviviri industriali e licenziamento*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1981, p. 68 ss.
- Osnowitz D., *Freelance Expertise: Contract Professional in the New Economy*, Cornell University Press, Cornell, 2010.
- Panuccio V., *Le dichiarazioni non negoziali di volontà*, Giuffrè, Milano, 1966.
- Papa V., *Post-industriale o pre-moderno? Economia digitale e lavoratori on-demand: nuovi paradigmi organizzativi e vecchie esigenze di tutela*, in *Dir. rel. ind.*, 2018, 3, p. 729 ss.
- Pedrazzoli M., *Prestazione di opera e parasubordinazione*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1984, I, p. 506 ss.
- Pedrazzoli M., *Democrazia industriale e subordinazione*, Giuffrè, Milano, 1985.
- Perrone F., *L'autosufficienza regolativa dell'art. 4 St. lav. alla luce della Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo. Il principio del bilanciamento dei diritti*, in *Riv. giur. lav.*, 3, 2020, p. 559 ss.

- Persiani M., *Autonomia, subordinazione e coordinamento nei recenti modelli di collaborazione lavorativa*, in *Dir. lav.*, 1998, p. 203 ss.
- Perulli A., *I diritti di informazione*, Giappichelli, Torino, 1991.
- Perulli A., *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, Giuffrè, Milano, 1996.
- Perulli A., *Economically dependent / quasi-subordinate (parasubordinate) employment: legal, social and economic aspects*, European Commission, Brussels, 2003.
- Perulli A., *Lavoro autonomo e dipendenza economica, oggi*, in *Riv. giur. lav.*, 2003, p. 221 ss.
- Perulli A., *Diritto del lavoro e decentramento produttivo in una prospettiva comparata: problemi e prospettive*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 2007.
- Perulli A., *A Purposive Approach to Labour Law by Guy Davidov: A comment*, in *Giorn. dir. lav. e rel. ind.*, 2017, 4, p. 759 ss.
- Perulli A., *Il nuovo art. 409 n. 3 c.p.c.*, in L. Fiorillo, A. Perulli, *Il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Giappichelli, Torino, 2018, p. 141 ss.
- Perulli A., *The Declaration of Philadelphia*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, 143, 2018.
- Perulli A., *I valori del diritto e il diritto come valore. Economia e as-siologia nel diritto del lavoro neo-moderno*, in *Riv. giur. lav.*, I, 2019, p. 689 ss.
- Perulli A., *La Cassazione sul caso Foodora*, in *Mass. giur. lav.*, Numero straordinario, 2020, p. 161 ss.
- Perulli A., *Per una filosofia politica del diritto del lavoro: neo-repubblicanesimo e libertà sociale*, in *Lav. dir.*, 2020, 4, p. 773 ss.
- Perulli A., *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2021.
- Perulli A., *La discriminazione algoritmica: brevi note introduttive a margine dell'Ordinanza del Tribunale di Bologna*, in *Lav. dir. eu.*, 1/2021.
- Perulli A., *A critique of self-employment*, in *European Labour Law Journal*, 13, 2022, p. 305 ss.
- Perulli A., *Il diritto del lavoro tra libertà, riconoscimento e non do-minio*, in R. Del Punta (a cura di), *Valori e tecniche nel diritto del lavoro*, Firenze University Press, Firenze, 2022, p. 101 ss.
- Perulli A., *Lavoro autonomo e riforma della sicurezza sociale*, in R.

- Pessi, G. Sigillò Massara, A. Topo (a cura di), *Ammortizzatori sociali, Welfare e diritto del lavoro dell'emergenza*, Giappichelli, Torino, 2022.
- Perulli A., *Lavoro e diritti nella rivoluzione di internet. Note conclusive*, in *Lav. dir. eu.*, 1/2022.
- Perulli A., *Una critica del lavoro autonomo*, in *Lav. dir.*, 2022, 1, p. 205 ss.
- Perulli A., Sciarra S., *Contrattazione collettiva e diritto della concorrenza*, in J.C. Villalon, E. Gonzales-Posada Martinez, M.L. Molero Maranon (dir.), *La negociacion colectiva como institucion central del sistema de relaciones laborales*, Editorial Bormarzo, Madrid, 2021, p. 75 ss.
- Perulli P., Vettorello L., *Neoplebe, classe creativa, élite. La nuova Italia*, Laterza, Bari-Roma, 2022.
- Pessi R., *Contributo allo studio della fattispecie lavoro subordinato*, Giuffrè, Milano, 1990.
- Pessi R., *Il sistema previdenziale europeo*, Cedam, Padova, 1993.
- Pichault F., *Quelles stratégies de mobilisation collective pour les travailleurs autonomes? Une typologie*, in D. Dumont, A. Lamine, J.B. Maisin, *Le droit de négociation collective des travailleurs indépendants*, Larcier, Bruxelles, 2020.
- Pisani C., *Le collaborazioni coordinate e continuative a rischio di estinzione*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2018, I, p. 43 ss.
- Pisani F., *La proposta di direttiva UE per i lavoratori delle piattaforme digitali e il Real Decreto-Ley 9/2021 spagnolo*, in *Lav. prev. oggi*, 1-2, 2022, p. 66 ss.
- Prassl J., *Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, OUP, Oxford, 2018.
- Proia G., *Il lavoro autonomo continuativo e le collaborazioni "organizzate" tra esigenze di tutela e contrasto agli abusi*, in AA.VV., *Giuseppe Santoro-Passarelli. Giurista della contemporaneità. Liber amicorum*, Giappichelli, Torino, 2018, p. 501 ss.
- Proia G., *Tempo e qualificazione del rapporto di lavoro*, in *L&LI*, vol. 8, no. 1, 2022.
- Pupo V., *Il principio lavorista*, in *Forum di Quaderni Costituzionali*, 2013.
- Ratti L., *Nullità di protezione e contratto di lavoro: una convergenza apparente*, in *Var. temi dir. lav.*, 4, 2017, p. 901 ss.

- Razzolini O., *Piccolo imprenditore e lavoro prevalentemente personale*, Giappichelli, Torino, 2012.
- Razzolini O., *La subordinazione ritrovata e la lunga marcia del lavoro autonomo*, in *Labour & Law Issues*, 2020, 2, 133 ss.
- Renda A., *Esito di contrattazione e abuso di dipendenza economica: un orizzonte più sereno o la consueta pie in the sky?*, in *Riv. dir. impresa*, 2, 2000, p. 243 ss.
- Roccella M., *Lavoro subordinato e lavoro autonomo, oggi*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, 65, 2008.
- Rodotà S., *Solidarietà. Un'utopia necessaria*, Laterza, Bari-Roma, 2015.
- Romagnoli U., *Art. 3, Il principio d'uguaglianza sostanziale*, in *Commentario della Costituzione*, a cura di G. Branca, Zanichelli, Bologna-Roma, 1975.
- Romagnoli U., *Giuristi del lavoro. Percorsi italiani di politica del diritto*, Donzelli, Roma, 2009.
- Romagnoli U., *Ricordando Massimo D'Antona (1948-1999)*, in *Inchiesta*, 2019, 49, p. 55 ss.
- Rosebaum Carli F., *Two Notions to Delimit the Nature of Work on Digital Platforms: Autonomy and Alienness*, in *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, 10, 2, 2021, p. 92 ss.
- Santoro-Passarelli G., *Il lavoro parasubordinato*, Franco Angeli, Milano, 1979.
- Sapelli G., *Elogio della piccola impresa*, il Mulino, Bologna, 2013.
- Scheler M., *Lavoro ed etica: saggio di filosofia pratica*, Città Nuova, Roma, 1997.
- Semenza R., Mori A., *Lavoro apolide: Freelance in cerva di riconoscimento*, con prefazione di S. Bologna, Feltrinelli, Milano, 2020.
- Sen A., *La libertà individuale come impegno sociale*, Laterza, Bari, 2007.
- Speziale V., *La mutazione genetica del diritto del lavoro*, in M.P. Iadicco, V. Nuzzo (a cura di), *Le riforme del diritto del lavoro – Politiche e tecniche normative*, ESI, Napoli, 2016.
- Speziale V., *Il "diritto dei valori", la tirannia dei valori economici e il lavoro nella Costituzione e nelle fonti europee*, in *Costituzionalismo.it*, 3, 2019.
- Stiegler B., *La società automatica, 1. L'avvenire del lavoro*, Meltemi, Milano, 2019.

- Supiot A., *Lavoro subordinato e lavoro autonomo*, in *Dir. rel. ind.*, 2000, p. 217 ss.
- Tosi E., *Forma informativa nei contratti asimmetrici*, Giuffrè, Milano, 2018.
- Treu T., *Rimedi e fattispecie a confronto con i lavori della Gig economy*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, 136, 2017.
- Treu T., *Trasformazioni del lavoro: sfide per i sistemi nazionali di diritto del lavoro e di sicurezza sociale*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, 371, 2018.
- Treu T., *La digitalizzazione del lavoro: proposte europee e piste di ricerca*, in *Federalismi.it*, 2022, 9, p. 19.
- Treu T., Occhino A., *Diritto del lavoro. Una conversazione*, il Mulino, Bologna, 2021.
- Tridico P., *Mercato del lavoro e sostenibilità del sistema pensionistico: indicazioni di policy*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 3, 2021, p. 459 ss.
- Veneziani B., *I controlli dell'imprenditore ed il contratto di lavoro*, Cacucci, Bari, 1975.
- Veneziani B., *Contratto di lavoro, potere di controllo e subordinazione nell'opera di L. Barassi*, in M. Napoli (a cura di), *La nascita del diritto del lavoro*, Vita&Pensiero, Milano, 2003.
- Verducci D., *Il segmento mancante. Percorsi di filosofia del lavoro*, Carocci, Roma, 2003, p. 139 ss.
- Virassamy G.J., *Les contrats de dépendance*, LGDJ, Paris, 1986.
- Waas B., *What Role for Solopreneurs in the Labour Market*, in 8 *Eur. Lab. Law Journal*, 154, 2017.
- Waite M., Will L., *Self-Employed Contractors in Australia: Incidence and Characteristics*, Productivity Commission Staff Research Paper, Canberra, 2001.
- Wank R., *Arbeitnehmer und Selbständige*, C.H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung, 1988.
- Webb S. e B., *Storia delle Unioni Operaie in Inghilterra*, Biblioteca dell'Economista, 1913.
- Weber M., *Economia e società*, vol. II, *Economia e tipi di comunità*, Edizioni di Comunità, Milano, 1981.
- Work for a brighter future*, International Labour Office, Geneva, 2019.

- Zaccaria G., *Postdiritto. Nuove fonti, nuove categorie*, il Mulino, Bologna, 2022.
- Zoppoli A., *Le tecniche di tutela nel diritto del lavoro*, Giornate di Studio AIDLSS 2022, Torino, 16-17 giugno.
- Zoppoli L., *I riders tra fattispecie e disciplina: dopo la sentenza della Cassazione n. 1663/2020*, in *Mass. giur. lav.*, n. straordinario, 2020, p. 265 ss.

Finito di stampare nel mese di agosto 2022
nella LegoDigit s.r.l. – Via Galileo Galilei, 15/1 – 38015 Lavis (TN)