

# Il «nuovo» lavoro autonomo dopo la stagione delle riforme

di Gionata Cavallini [\*]



Alla fine degli anni '80 del secolo scorso, quando cominciava ad arrestarsi il “moto espansivo” delle tutele del lavoro subordinato e a profilarsi quella che sarebbe poi stata definita la “crisi” della subordinazione, Massimo D'Antona osservava che «se dovessimo giudicare dai repertori della giurisprudenza, dovremmo dire che il problema della subordinazione non esiste, o almeno che non esiste oggi in modo sostanzialmente diverso da ieri o l'altro ieri» (*La subordinazione e oltre. Una teoria giuridica per il lavoro che cambia*, in M. Pedrazzoli (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, Bologna, 1989, p. 43).

Si trattava di una provocazione, con cui il Maestro evidenziava che, mentre la giurisprudenza continuava a ripetere, con formule ormai di stile, che il criterio distintivo tra subordinazione e autonomia era sempre rappresentato dall'elemento dell'etero-direzione, intesa come assoggettamento del lavoratore al potere direttivo, disciplinare e di controllo del datore di lavoro, nella realtà sociale stavano emergendo una pluralità di figure, figlie della rivoluzione post-industriale, di difficile classificazione, tali da confluire in una sempre più ampia “zona grigia” tra autonomia e subordinazione, nonché di fattispecie di lavoro genuinamente autonomo ma pur sempre meritevoli, in conseguenza delle condizioni di dipendenza economica del prestatore, di tutele aggiuntive rispetto a quelle stabilite dalla disciplina generale dei contratti.

In quella fase storica, era profondissimo l'abisso tra il *quantum* di tutela riconosciuto al lavoro subordinato, nelle sue variegate espressioni social-tipiche, e le tutele del lavoro autonomo, al punto che un giurista del calibro di Gino Giugni era ricorso all'immagine emblematica della “giungla” della subordinazione contrapposta al “deserto” dell'autonomia.

A lungo il diritto del lavoro si è sostanzialmente disinteressato del lavoro autonomo, concepito come un mondo all'interno del quale non emergerebbero quelle istanze di tutela che l'ordinamento ha riconosciuto predisponendo un complesso apparato protettivo, culminato nella legislazione degli anni '60 e '70 e, in particolare, nello Statuto dei lavoratori.

Già il padre del diritto del lavoro italiano, Ludovico Barassi, aveva profeticamente osservato che la legislazione sociale «non si preoccupa del lavoro autonomo» (*Il contratto*, 1915, p. 617) e la giurisprudenza, ha avuto poi modo anche in epoca post-costituzionale di negare al

lavoro autonomo l'operatività delle tutele costituzionali in materia, a partire dalla garanzia di una retribuzione proporzionata e sufficiente (art. 36 Cost.), sulla base del rilievo, ancora di recente ribadito, che «il dato sociologico della condizione (*ab origine*) di sottoprotezione (a cui l'ordinamento positivo reagisce con la peculiare normativa “di sostegno”) costituisce un attributo tipico e specifico del solo lavoro prestato in regime di subordinazione e che il principio della sufficienza retributiva assume, per la materia del “lavoro subordinato”, carattere innovativo e derogatorio rispetto al principio generale dell'equilibrio sinallagmatico che, invece, caratterizza la regolamentazione della materia del “lavoro autonomo”» (*ex multis* Cass. 25 ottobre 2003, n. 16059).

Nel corso dei decenni, e fino a tempi recenti, sono però state molteplici le iniziative provenienti dal legislatore e volte ad apprestare livelli minimi di tutela a favore dei lavoratori autonomi, quantomeno di quelli in condizioni di maggiore debolezza: dall'estensione della disciplina processuale del rito del lavoro ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (art. 409 c.p.c.), all'introduzione della disciplina del lavoro a progetto (art. 61 ss. d.lgs. 276/2003, abrogata con il *Jobs Act*) e sue successive modificazioni (soprattutto ad opera della l. 92/2012), a interventi di carattere settoriale, in materia per esempio di “equo compenso” per alcune categorie di autonomi (*in primis* i giornalisti: l. 233/2012, e poi anche per gli avvocati e altri liberi professionisti).

Tali interventi avevano però da un lato del tutto omesso di incidere sulle fattispecie fondamentali della materia, lasciando sostanzialmente inalterata la *summa divisio* tra lavoro autonomo e subordinato, e soprattutto omesso di apprestare un regime di tutela ritagliato su

misura per il lavoro genuinamente autonomo ma economicamente dipendente, per il quale l'unica alternativa era la riconduzione forzata al lavoro subordinato in forza della disciplina del lavoro a progetto.

Le riforme dell'ultimo quinquennio hanno invece inciso grandemente sul duplice aspetto della *qualificazione* del rapporto di lavoro e delle tutele del lavoro non subordinato, imponendo una rimeditazione che coinvolge le categorie fondamentali della disciplina del diritto del lavoro.

Estremamente significativa, in primo luogo, la discussa riconduzione introduzione di una norma in materia di collaborazioni c.d. etero-organizzate (art. 2, d.lgs. 81/2015), a mente della quale, nella versione attualmente in vigore, «A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente», a meno che non si verta in una delle ipotesi derogatorie previste dal secondo comma (tra le quali spicca quella relativa all'esistenza di appositi contratti collettivi che prevedano «discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo»).

La previsione, insieme alla parallela norma di interpretazione autentica della nozione di «coordinamento», introdotta in calce all'art. 409, n. 3, c.p.c. (art. 15, l. 81/2017, secondo cui il coordinamento ricorre quando il lavoratore «organizza autonomamente l'attività lavorativa nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti»), ha scardinato le categorie tradizionali, in quanto ha finito per innestare sulla (pur sempre fondamentale) *summa divisio* tra lavoro subordinato e autonomo una serie di ulteriori partizioni, che si declinano secondo un *continuum* dai confini spesso difficilmente individuabili (lavoro subordinato, lavoro etero-organizzato, lavoro autonomo coordinato, lavoro autonomo «puro»).



È poi noto che l'art. 2 citato è stato utilizzato dalla giurisprudenza quale “chiave” per risolvere il delicato e complesso tema della qualificazione dei rapporti di lavoro, almeno formalmente autonomo, emersi nel contesto della c.d. *gig economy* e in particolare dei rider delle piattaforme di consegna a domicilio di pasti e bevande. All'esito del noto caso Foodora, la Corte di Cassazione ha riconosciuto che i *rider*, pur tipologicamente autonomi, ricadono nella fattispecie del lavoro etero-organizzato e hanno quindi diritto all'applicazione delle tutele del lavoro subordinato (Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663, in sostanziale conferma di quanto riconosciuto da App. Torino 4 febbraio 2019, n. 26).

Significativo, peraltro, che per i *rider* che, in considerazione delle circostanze del caso concreto, non possono considerarsi neppure etero-organizzati ai sensi dell'art. 2 citato, il legislatore abbia comunque avvertito l'esigenza di stabilire una speciale disciplina di tutela applicabile a prescindere dal nodo della qualificazione del rapporto (artt. 47-bis ss., d.lgs. 81/2015, introdotti dal d.l. 101/2019).

Ad ogni modo, grazie all'art. 2 citato pare oggi possibile “strappare” al mondo del lavoro autonomo – e dunque al mondo delle contrattazioni di mercato dove spesso e volentieri vince il più forte – una serie di fattispecie pur non connotate da stringente etero-direzione che tuttavia meritano, per il tipo di integrazione sussistente tra il prestatore e l'organizzazione del committente, l'applicazione delle tutele del lavoro subordinato, quantomeno in mancanza di discipline contrattual-collettive che stabiliscano un'adeguata tutela.

Fuori da tale (ampliato) macro-sistema della subordinazione, il legislatore è poi intervenuto per dettare una disciplina di tutela del lavoro autonomo genuino, predisponendo con il c.d. Statuto del lavoro autonomo (l. 81/2017) un sistema di protezione di tipo sostanzialmente universalistico destinato ad ogni forma di «lavoro autonomo non imprenditoriale».

Con l'introduzione dello Statuto, alla scarna disciplina codicistica dei tipi legali nei quali si deduce la prestazione di un'attività lavorativa «senza vincolo di subordinazione» (artt. 2222 ss. e 2229 ss. c.c., oltre alle singole discipline previste nel libro IV) e alle poche previsioni relative al lavoro «parasubordinato» (art. 409, n. 3, c.p.c.), si affianca un nuovo e sfaccettato *corpus normativo* dall'ambizioso respiro.

L'utilizzo del termine «Statuto», con il quale si è scelto di riferirsi al testo sin dall'inizio dell'*iter* parlamentare è evidentemente oltremodo evocativo, posto che il già di per sé il termine

richiama, in ogni branca del diritto (e ancor più nel diritto del lavoro), un provvedimento particolarmente significativo, destinato a fungere in qualche misura da «carta fondamentale» per lo sviluppo di una determinata disciplina,

Eppure, se il termine è indicativo delle ambizioni del legislatore, esso è parso ad alcuni ridondante, non tanto per la ridotta consistenza della legge – appena 15 articoli destinati al lavoro autonomo – quanto per la sua disorganicità.

La novella, infatti, interviene con misure specifiche in ambiti diversi (quello contrattuale, quello previdenziale, quello fiscale...), senza però una vera e propria linea di continuità sistemica – se non quella dell’approccio regolativo e non più solo repressivo al tema del lavoro autonomo – e oblitera completamente alcuni profili di notevole rilevanza, come il nodo dell’equo compenso (poi affrontato dal d.l. 148/2017) e quello dei margini di agibilità sindacale dei lavoratori autonomi.

Tanto premesso quanto alla terminologia impiegata per indicare la l. 81/2017, deve essere precisato, a costo di apparire scontati, che lo Statuto del lavoro autonomo non rappresenta affatto una fonte normativa che mira a regolare in via esclusiva il lavoro autonomo, limitandosi piuttosto a introdurre alcune previsioni aggiuntive e integrative in materia contrattuale, *welfaristica* e previdenziale che si aggiungono, senza sostituirle, alle vigenti norme in materia.

In questo senso, può affermarsi che lo Statuto ha una natura *sussidiaria*, nel senso che detta una disciplina generale comune, dal chiaro respiro universalistico, per la regolazione di una gamma diversificata di fattispecie che trovano aliunde la propria disciplina di riferimento.

Significativa, in ogni caso, la dimensione della tutela contrattuale del lavoratore autonomo “debole” nei confronti del committente “forte”: le previsioni dello Statuto guardano infatti ai lavoratori autonomi come a una nuova categoria di “contraente debole” – al pari quindi del consumatore e dell’impresa nei rapporti *B2b*, al punto che nella dottrina giusprivatistica si è già parlato dell’emersione di un “quarto contratto” – e affiancano alla disciplina propria dello schema contrattuale, tipico o atipico, impiegato dai contraenti, importanti tutele inerenti l’oggetto e la durata del rapporto.

La l. 81/2017 estende infatti a *tutti* i lavoratori autonomi norme in materia di preavviso, di clausole e condotte abusive, di obblighi di forma del contratto, di divieto di abuso di dipendenza economica (art. 3, l. 81/2017), dettando una di-

sciplina in gran parte affidata a “clausole aperte” come tali suscettibili di rispondere efficacemente alle diverse esigenze poste dalla realtà sociale.

Per quanto concerne la dimensione *welfaristica*, le novità in materia previdenziale non possono dirsi ancora rispondenti alle esigenze provenienti dal frastagliato mondo del lavoro autonomo, complice la perdurante esistenza di un complesso normativo articolato, sfaccettato e spesso indecifrabile, ben lontano dal costituire un corpus unitario, tanto più necessario in tempi di crisi come quelli che stiamo vivendo.

Lo Statuto perde poi l’occasione di fornire opportune precisazioni in merito alle tutele di carattere collettivo, le quali, soprattutto in riferimento al mondo delle collaborazioni coordinate e continuative, dovrebbero essere dal legislatore salvaguardate e incoraggiate, anche a costo di disattendere le indicazioni di segno proibizionista provenienti da una lettura rigorosa del diritto europeo della concorrenza, per cui gli autonomi sarebbero “micro-imprese” e il loro associazionismo potrebbe scontrarsi con i divieti della disciplina antitrust.

In definitiva, di fronte al piccolo “sisma” determinato dall’intreccio delle novità apportate dal d.lgs. 81/2015 e dalla l. 81/2017 occorrerà attendere gli sviluppi della giurisprudenza, e, in generale, della comunità degli interpreti, per verificare se, al di là dei buoni propositi, possa dirsi realizzato l’intento del legislatore di disegnare una tutela realmente efficace per il lavoro autonomo.

In capo all’interprete resti comunque la consapevolezza che l’imperativo costituzionale di tutelare il lavoro «in tutte le sue forme e applicazioni» (art. 4 Cost.) impone di configurare l’esistenza «di un diritto del lavoro che non ripudia da sé i lavoratori autonomi; un nucleo intorno al quale deve ruotare tutto l’ordinamento giuridico del lavoro e che informa di sé i vari istituti, pur senza livellarli entro un unico schema o legarli a uno stesso principio, ma anzi presentandoli differenziati, a seconda che debbano rispondere alle diverse esigenze dei rapporti economico-sociali, cosicché si possano considerare germinati da un unico tronco» (C. Lega, *Il diritto del lavoro e il lavoro autonomo*, in *Dir. lav.*, 1950, I, p. 120). ■

---

[\*] Dottore di ricerca in diritto del lavoro nell’Università degli Studi di Milano ed esercita la professione di avvocato giuslavorista nel foro di Milano. Vincitore del Premio Massimo D’Antona, Edizione 2019, istituito dal Ministero del Lavoro, per la migliore tesi di dottorato in diritto del lavoro.