

L. n. 81/2017 - Lavoro autonomo

Sulla disciplina del lavoro autonomo

di Luca Failla - Avvocato in Milano (*)

Con la Legge n. 81/2017 - *Jobs Act del lavoro autonomo* - che integra l'impianto della riforma del lavoro avviato nel 2014, il legislatore ha inteso introdurre un nuovo equilibrio nella storica contrapposizione tra lavoro autonomo e lavoro subordinato. Parametro di questo nuovo "equilibrio" è, da un lato, l'apertura verso un lavoro (subordinato) "più responsabile", nel quale si richiede, in cambio di una più ampia libertà da forme di controllo, una sorta di "auto-determinazione" nella gestione del risultato della prestazione lavorativa e, dall'altro, la previsione di una maggiore tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale. L'immediata ricaduta di tale nuovo assetto è la reale possibilità che nella moderna organizzazione del lavoro e dell'impresa la scelta tra autonomia e subordinazione potrebbe divenire rilevante strumento di organizzazione.

La valorizzazione del lavoro autonomo nella moderna organizzazione d'impresa

La L. 22 maggio 2017, n. 81 (1), che, in molti, hanno battezzato come il *Jobs Act* del lavoro autonomo, s'inserisce nel più ampio progetto di riforma della disciplina del lavoro messo in atto dal legislatore italiano dopo l'approvazione della legge delega n. 183/2014.

Gli interventi di manutenzione dell'apparato regolativo succedutisi negli ultimi anni hanno mirato, sebbene con qualche incertezza, ad una modernizzazione dell'ordinamento interno, in risposta alle istanze, specialmente di flessibilità, provenienti dall'UE e dallo stesso mercato, bisognoso, quest'ultimo, di una normativa che tenesse il passo rispetto al profondo cambiamento in atto negli apparati organizzativi dell'impresa.

In questo contesto, una moderna coscienza giuridica ha imposto di riconsiderare il diritto del lavoro fin dalla sua base, quale strumento giuridico per la regolazione della relazione che lega il lavoro con l'organizzazione dell'impresa, stemperando il tradizionale rapporto di scambio capitale-lavoro in un più moderno rapporto di scambio organizzazione

d'impresa-prestazione di lavoro (subordinata, parasubordinata oppure autonoma).

L'effetto è duplice.

Si producono, infatti, nuovi equilibri in seno al rapporto di lavoro - subordinato ed autonomo - con le significative ricadute che in ragione di ciò si determinano sulla relativa disciplina. Segno evidente di questo nuovo "equilibrio" sono, da un lato, l'apertura verso un lavoro (subordinato) "più responsabile", nel quale si richiede, in cambio di una più ampia libertà da forme di controllo, una sorta di "auto-determinazione" nella gestione del risultato della prestazione lavorativa e, dall'altro, si raccolgono le istanze verso una maggiore tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale.

D'altro canto, l'effetto indotto di tale nuovo equilibrio è l'uscita del diritto del lavoro dalla fase cosiddetta "metafisica". Fase, questa, nella quale la materia si era caratterizzata per la "assolutizzazione delle proprie premesse di valore e scelte di tutela" (2).

Fenomeni come il *dumping* sociale e la dimensione globale del mercato del lavoro, le sollecitazioni derivanti dalla competizione a livello nazionale e, soprattutto, a livello internazionale fanno sì che la sistemazione - o meglio l'attualizzazione - della

(*) N.d.R.: Il presente contributo è stato sottoposto, in forma anonima, al vaglio del Comitato di valutazione.

(1) Recante "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato".

(2) R. Del Punta, *Epistemologia breve del diritto del lavoro*, in *Lav. dir.*, 2013, n. 1, 56.

Jobs Act lavoro autonomo e agile

disciplina regolatrice del lavoro diventi prerequisito indispensabile per il mantenimento delle realtà produttive italiane (e di conseguenza dell'occupazione che esse sono in grado di generare) oltre che per l'incentivazione degli investimenti stranieri in Italia. E, così, lo stesso paradigma del lavoro cambia. Perché sono cambiati i presupposti fondanti della stessa organizzazione dell'impresa (3).

La chiave di volta di questo processo di riconsiderazione dell'apparato regolativo del lavoro - un lavoro che, come s'è detto, deve essere al passo con le evoluzioni del contesto sociale in cui è collocato - è data dalla presa d'atto che la disciplina giuridica di riferimento per questo ambito del diritto civile non possa più risolversi nella sola tutela dei diritti dei lavoratori, dovendo, invece, coniugare questa tutela, con i valori, i bisogni e le istanze che ciascuno porta con sé all'interno dell'impresa prima di tutto come persona, nonché - ovviamente - con le esigenze fondamentali dell'impresa stessa, caratterizzate, necessariamente, dal profitto. Profitto che ora diviene in misura prevalente misurabile, anche nel lavoro subordinato, sul piano dei risultati della prestazione lavorativa e, così, in termini di produttività e rendimento.

L'ultimo atto, in termini temporali, di questo processo di rinnovamento del diritto del lavoro voluto con il *Jobs Act*, è proprio quello relativo alla nuova disciplina del lavoro autonomo (non imprenditoriale) di cui alla L. n. 81/2017. La novella si colloca a pieno titolo in questo processo riformatore, del quale è espressione proprio il ripensamento del ruolo e del valore di tali forme contrattuali (4), divenute ormai indispensabili - se genuine - per una moderna organizzazione d'impresa (5).

(3) Anzitutto, nella moderna organizzazione dell'impresa il lavoro non è più classificabile secondo i modelli "standard". Com'è stato osservato, i processi di trasformazione inerenti l'organizzazione produttiva "pongono di fronte alla realtà di un lavoro in via di crescente individualizzazione, le cui regole debbono [...] potersi adattare, come un vestito fatto su misura, ad una molteplicità di caratteristiche e situazioni differenti" (R. Del Punta, *Verso l'individualizzazione dei rapporti di lavoro?*, in L. Corazza - R. Romei (a cura di), *Diritto del lavoro in trasformazione*, Bologna, 2014, 33 ss.). D'alto canto, l'organizzazione del lavoro deve fare i conti con la nuova rivoluzione industriale, quella che va sotto il nome di "*Industria 4.0*". Rivoluzione che contempla la digitalizzazione e l'automazione dei processi produttivi, nel cui quadro si iscrive il ruolo determinante della robotica e l'implementazione di macchine "intelligenti".

(4) Con riguardo alla posizione degli autonomi nella pubblica amministrazione, il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, intervenendo sul testo dell'art. 2, D.Lgs. n. 81/2015, stabilisce, quanto al comma 1 del medesimo articolo, circa l'applicabilità, a far data dal 1° gennaio 2016, della disciplina del rapporto di lavoro subordinato

Il legislatore è impegnato su due fronti. Valorizzare il lavoro autonomo, supportandolo attraverso la predisposizione di una serie di tutele (6), e "autonomizzare" il lavoro subordinato, responsabilizzandolo in funzione di un risultato.

Con la conseguenza che, nella moderna organizzazione del lavoro, le due tipologie di rapporto di lavoro sembrano avvicinarsi e ciò determina, nella logica che ispira l'evoluzione della materia, che in un futuro non tanto lontano anche la scelta tra autonomia e subordinazione potrebbe divenire, nella dinamica dei rapporti di lavoro, rilevante strumento di organizzazione. A patto di mantenere, nel rapporto contrattuale, il giusto equilibrio nei rapporti di forza che caratterizzano queste due forme contrattuali, evitando che la scelta del tipo "lavoro autonomo" divenga (come è avvenuto in questi anni in molti settori) solo il mezzo per assicurarsi elevate prestazioni a costi contenuti.

L'intento programmatico del provvedimento si mostra non solo (e non tanto) in ragione del contenuto della disciplina dettata per ciascuno dei due comparti del lavoro - le misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale, da un lato, e la disciplina del lavoro agile subordinato, dall'altro - quanto, piuttosto, nella stessa collocazione sistematica di questi due argomenti nello stesso provvedimento di legge.

In un primo blocco di disposizioni, la L. n. 81/2017 introduce importanti strumenti di tutela per il lavoratore autonomo (non imprenditore). In questo modo, si colma il vuoto determinato dal venir meno di alcune tutele, contrattuali ed amministrative, che la legge aveva previsto per il lavoro a progetto e per il lavoro con i titolari di partita IVA, abrogate con l'emanazione del *Jobs Act* e, nell'ambito

anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro, che "la disposizione [...] non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni".

(5) Secondo quanto messo in luce in seno al *World Economic Forum* del 2016, entro l'anno 2020, nell'ambito delle maggiori economie mondiali, 5 milioni saranno i posti di lavoro cancellati. E ciò in ragione del fatto che, a fronte dei 2 milioni di posti che sorgeranno, anche per via delle nuove tecnologie, 7 saranno i milioni di posti di lavoro distrutti (e, tra questi, 4,7 milioni nell'ambito dei lavori d'ufficio, 1,7 nel settore manifatturiero e 500mila in quello dell'edilizia).

(6) E tanto, evidentemente, pure, in ragione del fatto che, come si legge nella relazione del sen. Sacconi all'A.S. n. 2233 e A.S. n. 2229 e "come dimostrato dai dati dell'ISTAT, in questi anni le forme autonome di lavoro hanno fortemente subito le conseguenze della crisi economica, costituendo il corpo sociale che più consistentemente è scivolato verso il rischio della povertà e dell'esclusione sociale".

del processo di riforma in atto, con i suoi decreti attuativi (D.Lgs. n. 81/2015).

La legge introduce infatti (o, meglio, re-introduce) precise e significative forme di tutela, quali ad esempio:

- la previsione della nullità delle clausole che attribuiscono al committente la facoltà di modificare unilateralmente le condizioni del contratto o di recedere senza congruo preavviso;
- la tutela economica per gli apporti originali e le invenzioni del prestatore d'opera realizzati in esecuzione del contratto (purché l'attività inventiva non costituisca oggetto del contratto);
- la possibilità di sospendere il contratto in caso di eventi quali maternità, malattia e infortunio ed una più precisa tutela di tipo economico - da attuare mediante il meccanismo della delega - nella forma di un sostegno al reddito in presenza di alcuni determinati eventi;
- la stabilizzazione della indennità di disoccupazione per i collaboratori (DIS-COLL.).

Così come prevede ulteriori tutele capaci, se viste in senso generale, di sortire importanti riflessi sul piano della gestione e, quindi, in termini di autonomia (reale) del prestatore d'opera ovvero del collaboratore e, dunque, sul piano dell'autonomia anche della scelta del tipo "lavoro autonomo" (7). Il riferimento è ad esempio a:

- la deducibilità integrale, entro un tetto massimo annuale, delle spese per la formazione e delle spese per i servizi personalizzati di certificazione delle competenze, oltre alla possibilità di non considerare come compensi in natura le spese di vitto e alloggio inerenti l'esecuzione di un incarico;
- la deducibilità integrale dei premi per la stipulazione di polizze dirette ad assicurare contro il rischio di mancato pagamento delle prestazioni, ma anche la possibilità di ottenere in tempi più rapidi un'ingiunzione di pagamento unitamente alla previsione per cui le Casse di appartenenza possano attivare delle forme di prestazione per la tutela dei casi di riduzione del reddito in presenza di specifiche patologie;
- la delega al Governo per la semplificazione di alcuni adempimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- l'accesso al mercato del lavoro e il supporto da parte del sistema di ricerca e selezione pubblico e privato in primis per coloro che siano affetti da disabilità.

Sul versante del lavoro subordinato, la nuova legge promuove, invece, il lavoro agile, non come tipologia contrattuale a sé stante, ma quale diversa modalità di esecuzione della prestazione, stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, diretta alla realizzazione di una marcata flessibilità organizzativa e caratterizzata dall'assenza di precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro.

Insomma, l'impatto che la legge vuole sortire sulla connotazione della tutela del lavoro autonomo e del lavoro subordinato e, per l'effetto, sulla relazione che avvince le fattispecie stesse è chiaro.

Con la predisposizione di un ampio novero di misure poste a tutela di una vasta platea di lavoratori non dipendenti, il lavoro autonomo tende ad affermarsi, almeno negli intenti programmatici e su un piano strettamente organizzativo, quale reale alternativa al lavoro subordinato.

Ma, nel contempo, si inseriscono, nello stesso provvedimento, disposizioni che "destrutturano" il lavoro subordinato.

E, a questo ultimo riguardo, il balzo in avanti in termini di flessibilizzazione (e modernizzazione) degli apparati organizzativi è evidente nel fatto che la valutazione della prestazione lavorativa (nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato), abbandonata l'ottica della parametrizzazione al binomio tempo/messa a disposizione di mere energie lavorative, assume in modo più significativo una chiave di lettura nuova, in termini di risultato, così come è proprio del lavoro autonomo. Segno evidente di tale evoluzione è proprio la stessa dichiarazione d'intenti con la quale il legislatore introduce la disciplina del lavoro agile: "allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro...". Elemento, questo, che presuppone la riconsiderazione del patto, tra gli individui e l'organizzazione, alla base del rapporto di lavoro, cosicché allo scambio "prestazione" contro "retribuzione" si sostituisca il dialogo "prestazione responsabile", finalizzata al rendimento, contro "flessibilità" organizzativa. Da qui il tentativo di avvicinamento delle due prospettive voluto dal legislatore. Avvicinamento che, proprio in forza delle "tutele" apprestate per il lavoratore autonomo, pare per contro sottolineare la necessità di introdurre regole miranti ad attenuare la

(7) Si rammenta, a questo proposito, la vigenza, nel nostro ordinamento, del principio dell'indisponibilità del tipo negoziale, per via della tradizionale "debolezza" giuridica di uno dei contraenti (Corte cost. 31 marzo 1994, n. 115; Corte cost. 29 marzo 1993, n. 121; Cass., Sez. lav., 16 ottobre 2006, n. 22129).

Cosicché, la volontà delle parti espressa nel contratto, di solito, non rileva se ad essa non corrispondano modalità di gestione del rapporto tali da ricondurre l'oggetto di quest'ultimo al tipo negoziale prescelto.

Jobs Act lavoro autonomo e agile

persistente posizione di maggior debolezza di uno dei contraenti. Quasi a voler riaffermare che il lavoro autonomo non imprenditoriale - divenuto ormai necessario nella moderna organizzazione d'impresa - richiede al legislatore l'identificazione di precisi indici di "genuinità" caratterizzati, in definitiva, da un insieme di tutele assimilabili a quelle proprie del lavoro subordinato.

La riabilitazione dell'autonomia?

La predisposizione di un apparato di tutele per il lavoro autonomo sembra mirare, quindi, a riabilitare la prestazione di lavoro non subordinato, rendendola oggi effettiva e possibile scelta organizzativa.

L'opzione in favore del lavoro autonomo è stata per anni, all'interno del nostro ordinamento, una sorta di fuga dal rigido statuto protettivo previsto dalla legge per il lavoro subordinato.

L'enorme divario tra i livelli di tutela contemplati nelle discipline del lavoro subordinato ed autonomo faceva sì, infatti, che, all'atto della regolazione dei rapporti di lavoro, la scelta datoriale ricadesse nell'ambito della disciplina del rapporto di lavoro autonomo solo quando "possibile" e, in alcuni casi, anche quando non pienamente "possibile".

Cosicché, spesso, è solo con l'intervento del giudice che si è riequilibrato il rapporto tra le due forme contrattuali anche nelle ipotesi di forzatura nella scelta del tipo "lavoro autonomo", ricollocando la fattispecie, effettivamente etero-diretta, nell'alveo del rapporto di lavoro subordinato e riespandendo la funzionalità dello statuto protettivo di quest'ultimo.

E, a questo proposito, i problemi affrontati dalla giurisprudenza si sono posti, principalmente, in quelle zone d'ombra, dove era possibile "giocare" sui connotati non genuini della prestazione di lavoro autonomo.

Tant'è che il legislatore è intervenuto più volte a riguardo, con misure dirette a fissare precisi limiti alla disciplina delle prestazioni di lavoro autonomo, specialmente nella forma parasubordinata delle

collaborazioni coordinate e continuative, in un'ottica (giustamente) di inibizione degli abusi, che, nei fatti, ha finito per concretarsi in un aperto disfavore nei confronti del lavoro autonomo.

In tale contesto, il rischio era quello che si facesse di tutta l'erba un fascio, travolgendo, com'è stato, le poche tutele previste dall'ordinamento finendo per lasciare spoglie di protezione tutta una serie di figure di prestatori di lavoro autonomo/parasubordinato "genuine" ed effettivamente scelte come tali anche dal prestatore di lavoro.

In questo quadro, la novella operata della L. n. 81/2017, sebbene contenga una tutela ancora embrionale - caratterizzata dal meccanismo della delega - e si traduca in un articolato di non facile lettura (8), ha il merito di incarnare un punto di vista inedito. È stato osservato, a questo riguardo, che, con la normativa anzidetta, "il lavoro autonomo, nella sua multiforme e complessa morfologia, entra per la prima volta nell'agenda del legislatore "in positivo", come essenziale fattore di dinamismo del mercato del lavoro e di sviluppo economico del Paese" (9).

In questo senso sembra potersi leggere, infatti, come pure si è detto sopra, l'abbinamento delle due aree di intervento della L. n. 81/2017.

La scelta di accostare, nello stesso frangente, norme che strutturano il lavoro autonomo ed altre che alleggeriscono il lavoro subordinato, riducendo il divario tra le due tipologie e dotando le parti di apparati regolativi conformi alle istanze di flessibilità organizzativa del lavoro, intende certamente favorire processi virtuosi in seno al mondo del lavoro.

Intento, questo, proclamato apertamente nella parte dedicata al lavoro agile, dove si legge - appunto - che la promozione del lavoro agile, quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, ha, nello specifico, proprio lo scopo di "incrementare la competitività..." (10).

E, a tale proposito, significativa è la valorizzazione dell'autonomia individuale, anche in seno alla disciplina della subordinazione, in cui è l'accordo la fonte

(8) Definisce "tutele da migliorare" quelle previste per gli autonomi dalla L. n. 81/2017, A. Perulli, *Il sole 24ore*, 28 giugno 2017, anche se, per l'Autore, l'intervento è, comunque, "apprezzabile" (v. A. Perulli, *Lavoro autonomo, arrivano le (attese) tutele per le Partite Iva*, in *Leggi di lavoro*, 2017, n. 3, 38, secondo cui "la ratio di intervento del Legislatore è apprezzabile, perché per la prima volta il tema del lavoro autonomo viene affrontato non solo in un'ottica antifraudolenta, ma anche sotto il profilo della tutela applicabile a rapporti di lavoro privi di una efficace regolazione a garanzia del prestatore").

E. Basile, *La riforma debole del lavoro autonomo e la regolamentazione monca dello smart working*, in *Il giurista del lavoro*, 2017,

n. 6, 3, definisce un "labirinto giuridico" la tecnica di redazione adottata dal legislatore "piena zeppa di rinvii ad altre leggi".

(9) S. Giubboni, *Prime osservazioni sul disegno di legge del Governo in materia di lavoro autonomo non imprenditoriale*, in *Mass. Giur. lav.*, 2016. Col provvedimento si "vuole [...] definire in termini costruttivi una infrastruttura regolativa generale capace di dare per la prima volta nel nostro Paese un organico e positivo riconoscimento normativo alle istanze provenienti dal mondo del lavoro autonomo".

(10) Art. 18, L. n. 81/2017.

del regolamento degli interessi delle parti del rapporto di lavoro.

Autonomia che, oltre ad avvicinare il lavoro autonomo e il lavoro subordinato, diviene strumento a disposizione delle parti per conformare il lavoro alla domanda dell'impresa e, pure, agli interessi dei lavoratori, finendo per stemperare la tradizionale contrapposizione tra capitale e lavoro.

Lo stato dell'arte del lavoro autonomo

La L. n. 81/2017 si iscrive, in effetti, - pur se con l'inedita ottica di *favor* nei confronti dell'autonomia - in un'opera di ripensamento della disciplina del lavoro autonomo in atto già da tempo.

Già con la legge delega 10 dicembre 2014, n. 183 si è previsto il graduale superamento di tutte le forme di collaborazione coordinata e continuativa non riconducibili all'esercizio di professioni intellettuali o regolamentate (11).

E tanto, sullo sfondo della riaffermazione del criterio di prevalenza del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, che, come statuito nell'art. 1 del D.Lgs. n. 81/2015, "*costituisce la forma comune di rapporto di lavoro*" (12).

A conseguire è stata l'abrogazione, ad opera del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, delle disposizioni in materia di lavoro a progetto (artt. 61-69, D.Lgs. n. 276/2003) e soprattutto l'abrogazione dell'art. 69 bis del D.Lgs. n. 276/2003 (13). Norma, quest'ultima, che, introducendo una doppia presunzione di "*subordinazione*" (a cascata) (14) della prestazione in presenza di determinati requisiti, aveva inasprito la disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative - non a progetto - con soggetti titolari di partita IVA, rendendo di fatto non più

concretamente praticabili tali forme di collaborazione autonoma nell'impresa.

Nel contempo, il legislatore della riforma ha fatto salvo l'art. 409 c.p.c., determinando, per tal via, una sorta di "*reviviscenza*" delle collaborazioni coordinate e continuative (senza progetto).

"*Reviviscenza*", quella dell'art. 409 anzidetto, non senza limiti (15), giacché, questi ultimi, vengono oggi espressamente individuati dall'art. 2 dello stesso D.Lgs. n. 81/2015.

Norma nella quale è stabilito che, dal 1° gennaio 2016, alle collaborazioni che "si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro" (cd. etero-organizzazione) (16) debba trovare applicazione la disciplina del rapporto di lavoro subordinato (art. 2, comma 1) (17), con la sola eccezione delle ipotesi contemplate dalla stessa disposizione al comma 2.

Ipotesi, queste, tra le quali rientrano le collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali (art. 2, comma 2, lett. b).

In tale ottica, pare che il legislatore abbia voluto tenere distinte e considerare "*legittime*" tutte quelle forme di collaborazione coordinata e continuativa organizzate dal committente coinvolgenti - di fatto - dei "liberi professionisti".

Con la conseguenza che il riferimento all'*esercizio di professioni intellettuali* - contenuto nella norma - possa ipotizzarsi comprensivo, del pari, della posizione dei titolari di partita IVA le cui attività - ancorché rese personalmente e anche con carattere di prevalenza a favore di uno o più committenti - siano riconducibili

(11) Cfr. sul punto G. Santoro Passarelli, *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e continuative ex art. 409 c.p.c.*, disponibile on line su http://www.pietroichino.it/wp-content/uploads/2015/11/Santoro-Passarelli_X115.pdf, O. Razzolini, *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal Committente. Prime considerazioni*, in *Commentario breve alla riforma Jobs Act*, Padova, 2016.

(12) Circa le finalità generali della riforma in ordine alla revisione delle tipologie contrattuali cfr. G. Zilio Grandi, *Uno sguardo d'insieme: quale subordinazione e quale autonomia nel Jobs Act?*, in *Commentario breve alla riforma Jobs Act*, Padova, 2016.

(13) Abrogazioni che M. Miscione, *Le collaborazioni autonome dopo il Jobs Act*, in *D&PL*, 14/2015, 863, definisce "senza rimpianti".

(14) Sulla operatività delle novità introdotte dalla Legge Fornero, cfr. G. Santoro Passarelli, *Lavoro a progetto e partite Iva nella riforma del lavoro 2012*, in questa *Rivista*, 2012, 10; P. Salazar, *Lavoro autonomo e parasubordinato*, in *D&PL*, 2014, 14; P. Salazar, *Co.co.co. e lavoro a progetto*, in *D&PL*, 2014, 15.

(15) Con l'obiettivo di tenere separate le collaborazioni autonome genuine da quelle false. Al riguardo, cfr. O. Razzolini, *op. cit.*

(16) Sul nozione di etero-organizzazione cfr. la Circolare del Ministero del lavoro 1° febbraio 2016, n. 3: "(...) ogniqualvolta il collaboratore operi all'interno di una organizzazione datoriale rispetto alla quale sia tenuto ad osservare determinati orari di lavoro e sia tenuto a prestare la propria attività presso luoghi di lavoro individuati dallo stesso committente, si considerano avverate le condizioni di cui all'art. 2, comma 1 - ossia la riconduzione della prestazione al rapporto di lavoro subordinato - sempre che le prestazioni risultino continuative ed esclusivamente personali. In ordine alle citate condizioni, che devono ricorrere congiuntamente, si precisa che per "prestazioni di lavoro esclusivamente personali" si intendono le prestazioni svolte personalmente dal titolare del rapporto, senza l'ausilio di altri soggetti: le stesse devono essere inoltre "continuative", ossia ripetersi in un determinato arco temporale al fine di conseguire una reale utilità e, come già indicato, organizzate dal committente quantomeno con riferimento "ai tempi e al luogo di lavoro" e, pure, A. Vallebona, *Il lavoro parasubordinato organizzato dal committente*, in *Colloqui giuridici del lavoro*, Ottobre 2015.

(17) Definisce "*tecnica raffinata e precisa*" quella che prevede l'applicazione, senza qualificazioni, della disciplina del lavoro subordinato, M. Miscione, *op. cit.*

Jobs Act lavoro autonomo e agile

in modo "genuino" ad una prestazione di lavoro autonomo, giacché rese nell'ambito di una professione "regolamentata" e, dunque, entro la cornice di riferimento della categoria professionale di appartenenza. Sulla materia, dopo la riforma Fornero del 2012 (che come è noto aveva introdotto il citato art. 69 bis del D.Lgs. n. 276/2003) era intervenuto, d'altronde, anche il D.M. 20 dicembre 2012 (18), emanato in attuazione delle indicate disposizioni. Provvedimento che, sebbene travolto dall'abrogazione dell'art. 69 bis D.Lgs. n. 276/2003, è possibile immaginare conservi, tutt'ora, una certa rilevanza ai fini della identificazione di quei lavoratori autonomi la cui attività sia riconducibile ad uno specifico albo/registro di riferimento.

Indicazioni, quelle contenute nel decreto anzidetto, che si aggiungono alle previsioni della legge 14 gennaio 2013, n. 4 in materia di professioni non regolamentate (tutt'ora vigente), corretto parametro normativo di riferimento per la costruzione in questi anni di rapporti contrattuali con figure di consulenti e di prestatori di lavoro autonomi ex art. 2222 ss. c.c.

In questo quadro, chiaramente repressivo delle forme di precariato che le disposizioni abrogate potevano aver generato e agevolato, s'era andata maturando, tuttavia, la consapevolezza che dovesse essere in qualche modo tutelato il ruolo svolto dal contratto d'opera stipulato con questi professionisti.

Da qui l'iniziale previsione di una sorta di "Statuto del lavoro autonomo" che suddiviso tra le disposizioni del D.Lgs. n. 81/2015 e della L. n. 81/2017 costituisce la base per il ripensamento (o rinnovamento) anche del rapporto di lavoro autonomo e nell'ambito di questo del lavoro para-subordinato.

Su queste premesse, il legislatore del 2017 ha ritenuto opportuno, quindi, introdurre (o re-introdurre), con riguardo alle fattispecie anzidette, la disciplina di alcuni importanti aspetti di gestione del rapporto di lavoro.

Significativo, a riguardo, è quanto inserito nell'art. 1 della L. n. 81/2017 relativo al campo di applicazione della nuova disciplina.

La legge stabilisce che "le disposizioni [...] si applicano ai rapporti di lavoro autonomo di cui al titolo III del libro quinto del codice civile, ivi inclusi i rapporti di lavoro autonomo che hanno una disciplina particolare ai sensi dell'articolo 2222 del codice civile", rimanendo, invece, "esclusi [...] gli imprenditori, ivi compresi i piccoli imprenditori di cui all'articolo 2083 del codice civile" (19).

Col rinvio operato alla disciplina codicistica, il legislatore opta, quindi, per l'adozione di una disciplina di generale applicazione, estesa a tutte le forme di lavoro autonomo così come definite dall'art. 2222 e ss. del codice civile, comprendendovi anche le professioni intellettuali, ordinistiche e non ordinistiche, la prestazione d'opera, anche nella forma della collaborazione coordinata e continuativa.

A fare eccezione è soltanto il lavoro autonomo che presuppone un'articolata organizzazione imprenditoriale (20) e, quindi, il contratto di appalto inteso in senso proprio (ossia di tipo imprenditoriale) ed il rapporto di agenzia (quando svolto in forma di impresa). Ma, d'altro canto, anche nella sistematica del codice civile, la disciplina del lavoro autonomo è già collocata in una sezione a sé stante diversa da quella dedicata al lavoro nell'impresa.

Ad ogni modo, quel che è evidente è che, in tale occasione, il legislatore, come già in passato, interviene sulla disciplina del lavoro autonomo senza, tuttavia, fornirne una definizione, individuando il campo di applicazione delle nuove norme per mezzo del rinvio alle previsioni del codice civile, nelle quali, si definisce la prestazione d'opera ma non si fornisce una definizione di lavoratore autonomo.

È stato osservato, a riguardo, che "il lavoro autonomo non è regolato dal codice civile come fattispecie", essendogli "dedicato il titolo III del libro V che contiene la disciplina delle fattispecie del contratto d'opera e del contratto d'opera intellettuale" (21).

Rinviando "ai rapporti di lavoro autonomo di cui al titolo III del libro quinto del codice civile", nei quali include "i rapporti di lavoro autonomo che hanno una disciplina particolare ai sensi dell'articolo 2222

(18) Decreto che, in applicazione delle disposizioni dell'art. 69 bis del D.Lgs. n. 276/2003, conteneva l'elencazione degli ordini e collegi professionali in relazione ai quali non si sarebbero applicate le presunzioni di riconduzione alla subordinazione (secondo il doppio passaggio della presunzione di para-subordinazione, prima, e di subordinazione, poi) contemplate dall'art. 69 bis stesso. Sulla operatività delle novità introdotte dalla Legge Fornero, cfr. G. Santoro Passarelli, *Lavoro a progetto e partite Iva nella riforma del lavoro 2012*, cit.; P. Salazar, *Lavoro autonomo e para-subordinato*, cit.

(19) Art. 1, L. n. 81/2017.

(20) A parziale deroga di tale limite espressamente indicato dalla legge, la stessa stabilisce - oltre che "ai fini dell'accesso ai

piani operativi regionali e nazionali a valere sui fondi strutturali europei", i lavoratori autonomi, cui fa riferimento il capo I della legge, siano "equiparati alle piccole e medie imprese" - che, allo scopo di consentire la partecipazione ai bandi e concorrere all'assegnazione di incarichi e appalti privati, ai soggetti che svolgono attività professionale sia riconosciuta, "a prescindere dalla forma giuridica rivestita", la possibilità di costituire reti di esercenti la professione e consentire loro di partecipare alle reti di imprese, in forma di reti miste, di costituire consorzi stabili professionali ed associazioni temporanee professionali (art. 12 della L. n. 81/2017).

(21) G. Santoro Passarelli, *Diritto dei lavori*, Torino, 2004, 263.

del codice civile”, la definizione dei confini del tipo “lavoro autonomo” resta, quindi, aperta.

Tanto più che, com'è stato sostenuto, nel *corpus* del codice civile, il lavoro autonomo “non assume univoco valore semantico positivo, essendo piuttosto il risultato di un procedimento argomentativo a contrario, calibrato sulla contrapposta fattispecie di lavoro subordinato (artt. 2094 ss. c.c.)” (22).

Su questo piano, l'intervento legislativo del 2017 non sposta alcunché.

Si è detto, a proposito, che con l'intervento in esame “l'eterogeneità delle figure riconducibili alla vasta area del lavoro autonomo non risulta intaccata”, dal momento che “non introduce una fattispecie generale di lavoro autonomo ma detta una disciplina protezionistica “trasversale”, applicabile a “tutti i rapporti di lavoro autonomo”, con esclusione dei piccoli imprenditori artigiani e commercianti iscritti alla camera di commercio” (23).

Un “*approccio generalista*”, quindi, che ha ricevuto le critiche di quanti hanno rilevato come “la tutela del lavoro autonomo [...] non è [...] un concetto uniforme ed omogeneo, ma dipende dalle concrete modalità in cui tali rapporti si svolgono sul mercato e dai bisogni di protezione sociale espressi dalle varie categorie di prestatori” (24).

Ad ogni modo, sulla scorta della formulazione anzidetta, sembra potersi concludere che i rapporti di collaborazione autonoma organizzati dal committente, quelli, cioè, previsti dall'art. 2, comma 2, lett. b), D.Lgs. n. 81/2015, rientrano nelle previsioni dell'art. 2222 c.c. Circostanza, questa, che porta l'interprete a convenire con il principio, a lungo affermato dalla giurisprudenza, per il quale è ritenuto possibile che ogni attività umana possa costituire, legittimamente, oggetto tanto di un rapporto di lavoro subordinato quanto di un rapporto di lavoro autonomo (25).

L'unico sforzo definitorio del legislatore è affidato, invero, alle disposizioni dell'art. 15, comma 1, L. n. 81/2017, che, integrando il testo dell'art. 409, n. 3, c.p.c., chiariscono - quanto ai “rapporti di collaborazione che si concretano in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato” - che “la collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa”.

L'accento è posto, quindi, sull'organizzazione, così com'era stato, pure, nelle disposizioni dell'art. 2, D.Lgs. n. 81/2015 in termini di etero-organizzazione. Ma, in questa sede, il ribaltamento dell'ottica che vuole la valorizzazione dell'autonomia, sottesa all'intero provvedimento, fa sì che l'organizzazione (autonoma) divenga (o possa divenire) oggi la chiave dell'autonomia della prestazione (26) e il parametro per la misurazione della sua “genuinità”.

Ma non solo. Giacché ad essere ribadita è la centralità dell'accordo delle parti nella definizione della attività dedotta ad oggetto del rapporto.

S'è detto, a riguardo, che la disposizione contenuta nella L. n. 81/2017 “si muove sicuramente nella giusta direzione, laddove focalizza il concetto di coordinamento (e, specularmente ed in negativo, quello di etero-organizzazione) sulla definizione consensuale delle relative modalità” (27).

In questo modo, l'accordo in ordine alle modalità di esecuzione della prestazione, attraverso cui si plasma il regolamento degli interessi sottesi al rapporto, diviene l'ago della bilancia per la stessa qualificazione della fattispecie e, quindi, il luogo dove si gioca la partita della flessibilizzazione e, per tal via, del rinnovamento dell'organizzazione del lavoro nell'impresa.

(22) A. Perulli, *Il lavoro autonomo*, in *Trattato di diritto civile e commerciale*, diretto da A. Cicu e F. Messineo, continuato da L. Mengoni, Milano, 1996, 3 e ss., secondo cui si registra “un'irrisolvibile discrasia tra parola (solo) evocata (nel Titolo III del Libro V: “Del lavoro autonomo”) e (mancata) descrizione del suo significato giuridico nel testo degli articoli ivi raggruppati (nel Capo I del medesimo Titolo)”.

(23) D. Mezzacapo, *Il lavoro autonomo. Il contratto d'opera e il contratto d'opera intellettuale*, in G. Santoro Passarelli (a cura di), *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale*, Milano, 2017, 131.

(24) A. Perulli, *Lavoro autonomo, arrivano le (attese) tutele*, cit., 39.

(25) Cfr. Cass., Sez. lav., 2 giugno 1999, n. 5411 e anche Cass., Sez. Lav. 3 aprile 2000, n. 4036; Cass., Sez. lav., 25 ottobre 2004, n. 20699; Cass., Sez. lav., 30 novembre 2009, n. 25244; Cass., Sez. lav. 10 marzo 2011, n. 5712.

(26) In ordine a quanto previsto dalla legge con riguardo alla definizione di collaborazione coordinata, critici M. Tiraboschi -

A. Mauro, *Jobs Act degli autonomi fra nuove tutele e incentivi all'attività*, in *Guida lav.*, 2017, n. 26, i quali hanno sollevato “dubbi in relazione a questo approccio che è in contraddizione con le attuali istanze dell'Industria 4.0 in termini di ammodernamento dei processi produttivi, che tenga conto dei profondi cambiamenti sociali e tecnologici intervenuti negli ultimi anni”. Contraddizione che emergerebbe, pure, nell'ambito della stessa legge, in rapporto alle previsioni sullo Smart Working. Di qui la domanda se “l'autonomia organizzativa in tema di tempo e luogo della prestazione può [...] essere ancora considerata un indice della natura del rapporto, anche alla luce delle nuove istanze organizzative conseguente dell'evoluzione tecnologica”.

(27) Intervento, quello operato dalla L. n. 81/2017, che S. Giubboni, *op. cit.*, dice “timidamente” dirigersi nella direzione di fornire “criteri meno evanescenti di quelli ricostruibili in via interpretativa per fissare la linea di confine tra etero-organizzazione e coordinamento”.