



Università
Ca' Foscari
Venezia

*Corso di Laurea in Economia e
gestione delle aziende (LM-77)*

Tesi di Laurea

**“Il *self-employment* di
nuova generazione:
le dinamiche di
cambiamento del
lavoro autonomo in
Italia”**

Relatore

Ch. mo Prof. Gaetano Zilio Grandi

Laureanda

Elena Zanella

Matricola:

857016

Anno Accademico

2019 / 2020

A Nicola, "il senso di ogni cosa che c'è"

INDICE

Introduzione	5
---------------------------	---

CAPITOLO 1. Il lavoro in Italia: subordinazione, autonomia e altre forme di collaborazione

1.1 La qualificazione del rapporto di lavoro.....	7
1.1.1 La nozione di subordinazione.....	9
1.1.2 La nozione di autonomia.....	15
1.2 Tra autonomia e subordinazione: la parasubordinazione.....	18
1.2.1 Le collaborazioni coordinate e continuative.....	18
1.2.2 L'espansione dei co.co.co e la doppia inversione di tendenza.....	22
1.2.3 Le collaborazioni etero-organizzate.....	27
1.3 La legge 22 maggio 2017, n. 81: il c.d. "Jobs Act degli Autonomi"	32

CAPITOLO 2. Le trasformazioni economiche e sociali del lavoro autonomo dal periodo fordista ad oggi

2.1 I cambiamenti di lungo periodo: dal lavoro autonomo di I generazione al lavoro autonomo di III generazione.....	38
2.1.1 La crisi del modello fordista.....	38
2.1.2 La fase del capitalismo cognitivo.....	41
2.2 Il lavoro autonomo di II generazione.....	44
2.3 Il lavoro autonomo di III generazione.....	49
2.4 Uno studio quantitativo e qualitativo sul lavoro autonomo di III generazione..	53
2.4.1 I criteri di definizione degli <i>I-pros</i>	53
2.4.2 I dati nel panorama italiano e nell'Unione Europea.....	59
2.4.2.1 I dati aggregati nell'Unione Europea.....	59
2.4.2.2 Gli <i>I-pros</i> nel confronto tra Europa e Italia.....	64
2.4.3 Le caratteristiche socio-demografiche degli <i>I-pros</i> in Italia.....	68
2.4.3.1 Libertà di scelta, soddisfazione e criticità percepite	70
2.4.3.2 Il grado di autonomia.....	75
2.5 Osservazioni conclusive dei dati.....	77

CAPITOLO 3. Il lavoro autonomo nell'emergenza Covid-19 e la necessità di ripensare a un nuovo *welfare state*

3.1 L'impatto della pandemia sul lavoro.....	80
3.1.1 I dati.....	81
3.2 Il lavoro autonomo nella crisi pandemica.....	86
3.3 I primi provvedimenti a sostegno dell'occupazione.....	91
3.3.1 Il sostegno al reddito degli <i>I-pros</i> nelle misure introdotte.....	94
3.4 La necessità di ripensare a nuove misure per gli <i>I-pros</i>	97
3.4.1 Le criticità dei provvedimenti: la liberalizzazione e l'istituto dell'equo compenso.....	98
3.4.2 Verso un sistema di <i>welfare</i> per il lavoro autonomo di III generazione..	101
Conclusioni	106
Bibliografia	112
Sitografia	117

INTRODUZIONE

Negli ultimi decenni si è assistito a profonde trasformazioni che hanno attraversato tutte le attività produttive e il sistema economico globale. Un cambiamento epocale che ha subito una sempre crescente accelerazione e che, soprattutto a causa dell'innovazione tecnologica e della competizione nel mercato globale, ha dato vita a scenari inaspettati e difficilmente prevedibili. I mutamenti hanno investito tutti i settori economici, ma è soprattutto il terziario che è stato testimone di una metamorfosi che ha cambiato non solo la modalità di svolgimento del lavoro, ma è anche stata foriera di un mutamento antropologico e della consapevolezza dell'auto-percezione dell'essere lavoratore. Le istituzioni davanti alle novità emerse e ai problemi a esse connesse, hanno cercato di aggiornare l'apparato normativo per adeguarlo alle nuove sfide che si ponevano, dando vita a un'affannosa rincorsa che lascia però l'ineludibile sensazione che il diritto sia sempre in ritardo rispetto alle istanze della realtà lavorativa.

In questo contesto globale il lavoro autonomo sembra essere stato l'ambito che più di tutti è stato testimone di un radicale e pervasivo cambiamento, interessando sia la dimensione giuridica sia quella socio-organizzativa e che dunque necessita di un attento studio da parte della ricerca economica e giuridica. Inoltre, la crisi economica legata all'attuale emergenza pandemica ha colpito in maniera pesantemente acuta proprio la categoria del *self-employment* mettendone a nudo le fragilità strutturali e accentuando l'esigenza di un ripensamento dell'apparato di tutele sociali connesse. In questa prospettiva la presente ricerca si pone come obiettivo quello di analizzare la dinamica evolutiva dei succitati mutamenti e di prospettare alcune tendenze di possibili scenari futuri.

A tal fine, il primo capitolo avrà una natura spiccatamente giuridica e analizzerà i cambiamenti che hanno interessato la giurisprudenza italiana, approfondendo le maggiori riforme del diritto del lavoro. La tradizione giuridica prende in considerazione il mondo del lavoro secondo uno schema dicotomico che oppone il lavoro "*alle dipendenze e sotto la direzione*" (lavoro subordinato) a quello "*senza vincolo di subordinazione*" (lavoro autonomo). Tale paradigma dualistico è spesso stato denunciato come riduttivo, non essendo adeguato a riflettere l'attuale struttura del mercato del lavoro in quanto sfuggono tutte quelle forme ibride che danno vita a figure di difficile catalogazione. La ricerca prenderà in esame anche quest'ampia "zona grigia" che, a

fronte delle trasformazioni socio-economiche ha subito una considerevole espansione e che, se da una parte possiede formalmente le caratteristiche del lavoro autonomo, dall'altra nella sostanza presenta alcuni tratti del lavoro subordinato ed esprime la medesima urgenza di tutele sociali.

Il secondo capitolo prenderà in esame i mutamenti storici quantitativi e qualitativi che hanno segnato il passaggio del lavoro autonomo di prima a quello di terza generazione. Verranno studiate le cause prossime e remote del cambiamento determinate dalle nuove modalità di organizzazione del lavoro che, alla luce di un nuovo processo di accumulazione, definito in letteratura *capitalismo cognitivo*, hanno preso le distanze dal modello taylorista-fordista che ha dominato gran parte del XX secolo. Al fine di analizzare le caratteristiche del lavoro autonomo di III generazione, i cui lavoratori saranno definiti *I-pros*, verrà sviluppato uno studio che, a partire dal *database Eurostat*, metterà a fuoco le principali differenze con il lavoro autonomo di I e II generazione e ne evidenzierà le caratteristiche più rilevanti e le maggiori criticità nel contesto italiano e dei paesi dell'Unione Europea.

Il terzo e ultimo capitolo prenderà le mosse dalla situazione emergenziale Covid-19 e avrà come tema l'impatto dell'attuale crisi economica sul lavoro autonomo, i tentativi del governo italiano di sostenerlo e gli strumenti che sono emersi come necessari al fine di garantire i diritti collettivi e di *welfare* del lavoro autonomo di nuova generazione. Verranno infine analizzate alcune criticità nel sistema di tutele degli *I-pros* e dei professionisti che, amplificate e messe in luce dalla situazione emergenziale, spingono a un profondo ripensamento e un aggiornamento normativo degli strumenti universalistici di sicurezza sociale per sopperire alle lacune attualmente presenti nel diritto del lavoro.

CAPITOLO 1.

IL LAVORO IN ITALIA: SUBORDINAZIONE, AUTONOMIA E ALTRE FORME DI COLLABORAZIONE

1. 1 LA QUALIFICAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Nell'ordinamento giuslavoristico italiano la demarcazione tra lavoro autonomo e subordinato ha da sempre avuto una fondamentale importanza poiché la totalità delle disposizioni relative al rapporto di lavoro del codice civile (Libro V, Titolo II) e le leggi speciali, che hanno contribuito negli anni a integrare la disciplina lavoristica, sono riservate al prestatore di lavoro subordinato¹. Individuare l'area della subordinazione è decisivo dunque poiché permette l'accesso a una disciplina garantista, prescrittiva e in buona parte inderogabile, che è invece perlopiù da escludersi per i lavoratori non appartenenti alla fattispecie del lavoro etero-diretto².

Storicamente, la decisione del legislatore di dedicare la normativa di tutela limitatamente al lavoratore dipendente ha preso le mosse dal fatto che tale soggetto, dal punto di vista contrattuale, si ponesse in condizione di debolezza nei confronti della controparte e necessitasse pertanto di alcune misure giuridiche protettive per controbilanciare una tale posizione di svantaggio. Viceversa, l'ordinamento ha ritenuto che il lavoratore autonomo non esigesse una particolare tutela in quanto considerato soggetto attivo in proprio nel mercato e, a fronte delle molteplici relazioni contrattuali instaurate con una pluralità di clienti differenti, non soggetto a un possibile ricatto occupazionale. Non si è ritenuto che vi fosse la necessità di riequilibrare l'asimmetria di potere che tipicamente sussiste tra chi detiene il capitale e chi, dall'altro lato, ricerca una

¹ M. V. BALLESTRERO, G. DE SIMONE, *Diritto del lavoro*, Giappichelli Editore, 2015, pag. 95.

² Salvo eccezioni ed estensioni: v. in particolare Sez. II, per le collaborazioni etero-organizzate per le quali viene prevista l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato. In tale contesto, pare dunque lecito affermare che la nascita e la stessa ragion d'essere del diritto del lavoro si possa ritrovare nella subordinazione del lavoratore. M. V. BALLESTRERO, G. DE SIMONE, *Diritto del lavoro*, Giappichelli Editore, 2015, pag. 94.

fonte di reddito in grado di assicurare condizioni di vita dignitose per sé e per la propria famiglia³.

La qualificazione del rapporto di lavoro risulta dunque essere un argomento particolarmente rilevante a fronte della netta distinzione che sussiste tra la disciplina prevista per i rapporti di lavoro subordinato, i quali godono di una rigida tutela garantista, e quella per il lavoro autonomo. Il lavoratore dipendente è, infatti, tutelato da un complesso di norme inderogabili che determinano la regolarizzazione dei principali aspetti del rapporto lavorativo e che risultano essere inscindibili dal contratto di lavoro subordinato. Il cd. *statuto protettivo del lavoratore* è parte integrante del contratto di lavoro subordinato e tutela, oltre all'interesse economico, anche la libertà, la dignità e la personalità del lavoratore. L'inderogabilità che caratterizza il corpo normativo impone alle parti di non poter derogare alle norme imperative di legge, se non per determinare clausole più favorevoli per il contraente debole, ossia il lavoratore. Tale scelta nasce dal tentativo di ampliare la difesa dei lavoratori dipendenti e di impedire che i diritti divenissero merce di scambio in quanto, lo stato di necessità pone i lavoratori *"in una condizione di subalternità sociale e di maggiore vulnerabilità: per cui essi, quando prevale il bisogno di trovare lavoro, sono più facilmente disposti a sacrificare i diritti che hanno origine nella tutela della persona"*⁴.

Negli ultimi anni questa visione del mercato del lavoro si è discostata sempre più dalla realtà in quanto, se è vero che il lavoro indipendente non è vincolato al potere etero-diretto tipico della subordinazione, è altrettanto vero che frequentemente il lavoratore autonomo si pone in una condizione di debolezza contrattuale non differente da quella della subordinazione. Spesso, infatti, nelle attuali condizioni socio-economiche, il lavoratore si configura in una situazione di autonomia solo apparente, ma di fatto, soprattutto laddove sussistono delle situazioni di monocommittenza che rendono debole la forza contrattuale riguardo le possibilità e le condizioni di vendita delle sue prestazioni, si trova ad essere in una posizione simile a quella del lavoratore subordinato⁵.

³ M. PALLINI, *Gli incerti confini dell'ambito di applicazione dello Statuto del Lavoro Autonomo*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del Lavoro Autonomo e del Lavoro Agile*, Cedam, 2017, pag. 230.

⁴ M. RUSCIANO, *A proposito del "Libro Bianco" sul mercato del lavoro in Italia*, in *Diritto del Lavoro on Line* (febbraio 2002), <http://dirittolavoro.altervista.org/rusciano.pdf>, consultato il 05/10/2020.

⁵ O. WILLIAMSON, *Transaction cost economics: the governance of contractual relations*, in *Journal Law & Economics*, Vol. 22, No. 2 (1979), pag. 247 e seguenti.

In questo contesto, nel corso degli ultimi decenni, si è aperto un ampio dibattito sulle problematiche relative alla qualificazione del contratto di lavoro, in quanto il diritto del lavoro ha dovuto confrontarsi con una realtà economica e produttiva in continua evoluzione che, secondo la maggior parte della dottrina, ha reso obsoleta la netta separazione tra autonomia e subordinazione tracciata storicamente dagli articoli 2094 e 2222 del codice civile.

Se durante il secolo breve un diritto del lavoro esclusivamente incardinato sulla categoria della subordinazione permetteva di individuare una congruenza tra fattispecie legale tipica ed esigenze sociali di protezione, il nuovo millennio, a fronte di ampie trasformazioni del sistema economico e produttivo, ha accentuato l'insufficienza dei criteri di qualificazione tradizionali.

Alla luce dei pervasivi cambiamenti che stanno investendo il mercato del lavoro, emerge come prioritario uno studio della definizione di distinzione tra lavoro subordinato e lavoro autonomo – e quindi alla divisione tra autonomia e subordinazione – per identificare successivamente l'area in cui la disciplina lavoristica risulta obsoleta e necessari di ulteriori interventi per far fronte alle nuove esigenze lavorative.

1.1.1 La nozione di subordinazione

Nel libro V della disciplina del codice civile non sussiste una definizione né di subordinazione, né di contratto di lavoro subordinato, ma ciò che individua l'art. 2094 c.c. è la figura del prestatore di lavoro subordinato, definito come colui che *“si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore”*. I tratti distintivi della subordinazione sono, dunque, desumibili dal codice civile il quale individua nella *collaborazione*, nella *dipendenza* e nell'*etero-direzione* gli elementi che tradizionalmente qualificano il rapporto di lavoro subordinato. Si tratta di tre caratteristiche che il legislatore qualifica come essenziali per definire il lavoro subordinato, ma che ad un'analisi più approfondita emergono come inadeguate⁶.

Per quanto concerne il carattere della *collaborazione*, tale aspetto non è sufficiente a rilevare la presenza o meno di un vincolo di subordinazione ed è probabilmente un elemento caduco della definizione legale, in quanto risente del periodo corporativo in

⁶ O. MAZZOTTA, *Manuale di diritto del lavoro*, V edizione, Cedam, 2017, pag. 181.

cui il codice civile è stato scritto e secondo il quale sussiste un interesse comune tra le parti, a sua volta connesso all'interesse dell'impresa e a quello dell'economia nazionale⁷. Gli ideali corporativi di produzione non riflettono un rapporto conflittuale ma piuttosto una visione di cooperazione tra lavoratore e imprenditore con il fine di raggiungere un obiettivo comune nazionale che si pone oltre il mero egoismo economico⁸. Malgrado i molteplici tentativi dottrinali di dare alla collaborazione un significato più appropriato al superamento dell'ideologia originaria, appare *ictu oculi* che si tratti di un requisito puramente descrittivo di normale organizzazione lavorativa e che non consenta di qualificare il lavoro subordinato poiché presente a prescindere dalla veste giuridica assunta e, dunque, riscontrabile anche in altre forme di lavoro quali quello autonomo, associativo o volontariato.

Per quanto concerne il secondo termine, la *dipendenza*, si è ritenuto essere altrettanto insufficiente a definire il vincolo di subordinazione. Infatti, l'utilizzo di tale riferimento da parte del legislatore fa emergere in maniera ancor più evidente l'inevitabile inadeguatezza dell'art. 2094 in un contesto storico che ha determinato un modello di lavoro profondamente differente da quello presente all'epoca della stesura del codice civile. Storicamente l'accostamento del lavoratore subordinato con la figura di un lavoratore debole, quale l'operaio della fabbrica di stampo fordista, ha portato a identificare la subordinazione come la dipendenza o l'inferiorità economica del lavoratore rispetto al datore di lavoro (cd. subordinazione socio-economica). Tale criterio qualificatorio utilizza elementi esterni alla fattispecie normativa quali l'estraneità dei mezzi di produzione, la debolezza economica e l'inserimento del lavoratore nell'organizzazione dell'imprenditore rispetto al quale si trova in una situazione di inferiorità. Tuttavia il concetto di dipendenza, se da un lato si presta a spiegare la *ratio* dell'intervento del legislatore a tutela del lavoratore dipendente, dall'altro non può costituire un elemento valorizzabile al fine qualificatorio, rappresentando un aspetto del lavoro subordinato storicamente cangiante⁹. La

⁷ G. ZILIO GRANDI, *Lezioni di diritto del lavoro nella gestione d'impresa*, Cedam, 2019, pag. 85.

⁸ In proposito, l'art. 2104 c.c. prescrive che "il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale".

⁹ Al contrario, secondo una differente parte della dottrina, la quale riprende una pronuncia della Corte Costituzionale (5 febbraio 1996, n. 30), la dipendenza è da considerarsi come elemento fondamentale nella qualificazione del rapporto di lavoro, evidenziando una condizione di "doppia alienità" del lavoratore che si sostanzia nello svolgimento della prestazione lavorativa in un contesto organizzativo/produttivo del datore di lavoro e "in vista di un risultato di cui il titolare dell'organizzazione (e dei mezzi di produzione)

subordinazione socio-economica, dunque, non costituisce più un carattere distintivo ed esclusivo del lavoro subordinato ed è oggi giorno sempre più in disuso nell'ambito dei giudizi qualificatori.

Se né la collaborazione, né la dipendenza risultano essere sufficienti a definire giuridicamente il vincolo di subordinazione, diviene necessario esaminare il terzo tratto distintivo dell'art. 2094 ossia la nozione di *etero-direzione*. In questa si sostanzia la c.d. subordinazione tecnico-funzionale, che costituisce il parametro fondamentale secondo cui la giurisprudenza dominante dovrebbe compiere il giudizio di sussunzione¹⁰. Come più volte affermato dalla Corte di Cassazione *“ai fini della qualificazione di un rapporto di lavoro come autonomo o subordinato, assume rilievo prioritario e decisivo l'indagine della sussistenza del requisito della subordinazione, inteso come vincolo di carattere personale che assoggetta il prestatore d'opera al potere direttivo del datore di lavoro”*¹¹. E ancora: è *“requisito fondamentale del rapporto di lavoro subordinato – ai fini della sua distinzione dal rapporto di lavoro autonomo – il vincolo di soggezione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro, il quale discende dall'emanazione di ordini specifici, oltre che dall'esercizio di una assidua attività di vigilanza e controllo dell'esecuzione delle prestazioni lavorative. L'esistenza di tale vincolo va concretamente apprezzata con riguardo alla specificità dell'incarico conferito al lavoratore e al modo della sua attuazione”*¹².

Sebbene il criterio dell'etero-direzione abbia potuto essere utilizzato per lungo tempo poiché in grado di cogliere i tratti essenziali del lavoro socialmente dominante, oggi, a fronte di nuove forme di attività lavorativa, l'indagine sulla sussistenza dell'etero-

è immediatamente legittimato ad appropriarsi”. M. ROCCELLA, *Manuale di diritto del lavoro*, Giappichelli Editore, 2004, pag. 39.

¹⁰ Tuttavia, anche l'eterodirezione come criterio qualificatorio ha evidenziato numerose critiche tradizionali in quanto la sottoposizione al potere direttivo del datore di lavoro nell'esecuzione della prestazione lavorativa è presente più o meno intensamente anche in altre specie contrattuali. Si pensi a quanto previsto dall'art. 1662 per l'appalto in cui si sostanzia il potere del committente di *“controllare lo svolgimento dei lavori e di verificarne a proprie spese lo stato”* o alle necessarie direttive impartite al lavoratore autonomo per lo svolgimento dell'opera o del servizio concordato. D'altro lato, l'eterodirezione può risultare assai sfumata nell'ambito del lavoro subordinato in particolare con riguardo ad alcune figure professionali elevate come quella del dirigente o all'opposto in relazione a mansioni meno qualificate in cui la semplicità e la ripetitività della prestazione non richiede particolari direttive (si pensi a un addetto delle pulizie). M. ROCCELLA, *Manuale di diritto del lavoro*, VI edizione, Giappichelli Editore, 2015 pag. 46.

¹¹ Cass., S.U., 30 giugno 1999, n.379. Il principio viene richiamato anche da Cass. 24 febbraio 2009, n.4406.

¹² Cass. 29439/2019. V. fra le altre Cass. 21/11/2001, n. 14664; Cass. 12/09/2003, n. 13448; Cass. 06/06/2002, n. 8254; Cass. 04/04/2001, n. 5036; Cass. 03/04/2000, n. 4036; Cass. 16/01/1996, n. 326, nonché Cass. 04/05/2011, n. 9808.

direzione, soprattutto se letta nella sua accezione più rigida, rischia di condurre a giudizi fuorvianti.

La difficoltà di individuare in concreto la natura subordinata del rapporto secondo i canoni tradizionali del metodo sussuntivo (tramite un giudizio sillogistico di identità tra fattispecie astratta e concreta), ha reso necessario optare per il più pragmatico metodo tipologico che, tramite un giudizio di approssimazione attraverso la c.d. “tecnica dell’insieme di indici qualificatori”, agevola l’operazione di qualificazione del rapporto. Secondo il parere più volte espresso dalla Corte di Cassazione *“quando l’elemento dell’assoggettamento del lavoratore alle direttive altrui non sia agevolmente apprezzabile a causa della peculiarità delle mansioni, occorre fare riferimento a criteri complementari e sussidiari, come quelli della collaborazione, della continuità delle prestazioni, dell’osservanza di un orario determinato, del versamento a cadenze fisse di una retribuzione prestabilita, del coordinamento dell’attività lavorativa all’assetto organizzativo, dato dal datore di lavoro, dell’assenza in capo al lavoratore di una sia pur minima struttura imprenditoriale, elementi che, privi ciascuno di valore decisivo, possono essere valutati globalmente con indizi probatori della subordinazione”*¹³.

Ne consegue che la qualificazione del singolo rapporto lavorativo dovrebbe avvenire in relazione alla fattispecie concreta, andando ad individuare quegli indici che si ritiene caratterizzino tipicamente il modello sociale di lavoro subordinato. I principali individuati dalla Cassazione sono: la sottoposizione ai poteri di controllo e direzione del datore; l’inserimento del lavoratore nell’organizzazione produttiva; la continuità della prestazione; l’osservanza di un orario di lavoro predeterminato; l’assenza del rischio in capo al lavoratore; il versamento a cadenze periodiche del relativo compenso. Sebbene tali elementi siano privi singolarmente di valore decisivo, possono essere valutati globalmente quali indizi probatori di subordinazione e, pertanto, utilizzati per rivelare la reale natura del rapporto di lavoro che intercorre tra le parti¹⁴. Come evidenziato da O. Mazzotta si assiste a una giurisprudenza che *“ribalta il procedimento logico di qualificazione”* e a una lampante sfasatura tra la dottrina che individua le caratteristiche della fattispecie tipica e la posizione della giurisprudenza più attenta a valorizzare una serie di indici empirici¹⁵. L’utilizzo del metodo tipologico, se da un lato permette di incrementare l’elasticità per la soluzione dei singoli casi concreti, dall’altro,

¹³ Cass. 9252/2010.

¹⁴ Cfr. Cass. 19 aprile 2010, n. 9252 che riprende Cass. Sez. Un., 30 giugno 1999, n. 379.

¹⁵ O. MAZZOTTA, *Manuale di diritto del lavoro*, V edizione, Cedam, 2017, pag. 185.

operando tramite un giudizio sintetico e per approssimazione, porta a esaltare un certo soggettivismo giudiziario e ad aumentare il tasso di incertezza del diritto¹⁶. Tali indici, avendo carattere sussidiario e funzione meramente indiziaria¹⁷, possono indurre i diversi interpreti a giungere a qualificazioni differenti in situazioni del tutto identiche, in base alla rilevanza attribuita agli indici tipici della subordinazione¹⁸.

Nel procedimento di qualificazione un'ulteriore questione è quella che attiene al ruolo della volontà delle parti. Il principio di rigidità (o tassatività) del tipo contrattuale che caratterizza il lavoro subordinato sottrae le parti al potere di disporre del tipo di contratto garantendo in tal modo i principi costituzionali per la parte più debole¹⁹. Ne deriva l'irrelevanza della denominazione giuridica attribuita dalle parti al contratto (c.d. *nomen iuris*), dovendosi piuttosto privilegiare lo svolgimento concreto del rapporto di lavoro rispetto a quanto stabilito nel momento della stipulazione del contratto. Tuttavia, la Corte di Cassazione nell'ordinanza n. 25711 del 15/10/2018 ha affermato che *"il nomen iuris non può essere del tutto pretermesso e rileva come elemento sussidiario, quando si riveli difficile tracciare il discrimine tra l'autonomia e la subordinazione"*. Seguendo il consolidato orientamento della Cassazione, secondo cui ogni attività umana economicamente dipendente, anche se di semplice manovalanza, può essere espletata nelle forme del rapporto di lavoro subordinato ovvero di quello autonomo, la

¹⁶ M. ROCCELLA, *Manuale di diritto del lavoro*, VI edizione, Giappichelli Editore, 2015 pag. 54.

¹⁷ A riguardo v. Cass. 17 ottobre 2011, n. 21439 *"hanno carattere sussidiario e funzione meramente indiziaria altri elementi del rapporto di lavoro (quali, ad esempio, la collaborazione, l'osservanza di un determinato orario, la continuità della prestazione lavorativa, l'inserimento della prestazione medesima nell'organizzazione aziendale e il coordinamento con l'attività imprenditoriale, l'assenza di rischio per il lavoratore e la forma della retribuzione), i quali – lungi dal surrogare la subordinazione o, comunque, dall'assumere valore decisivo ai fini della prospettata qualificazione del rapporto – possono, tuttavia, essere valutati globalmente, appunto, come indizi della subordinazione stessa, tutte le volte che non ne sia agevole l'apprezzamento diretto a causa di peculiarità delle mansioni, che incidano sull'atteggiarsi del rapporto"*.

¹⁸ Sono illuminanti a tal proposito le controversie riguardanti i rapporti di lavoro come quello dei c.d. *pony express* in cui la giurisprudenza, a fronte della medesima attività lavorativa, ha dato risposte opposte: *"Non ha natura subordinata in difetto dell'essenziale requisito della continuità, la prestazione lavorativa resa con l'impiego dei mezzi propri, da motociclisti addetti al ritiro ed al recapito di plichi che non sono tenuti a presentarsi e possono anche rifiutare le singole prestazioni loro richieste"* Trib. Milano 10 ottobre 1987. *"Ha natura subordinata la prestazione lavorativa resa con l'impiego di mezzo proprio da motociclisti addetti al ritiro e recapito di plichi, non rilevando, in contrario, né la breve durata del rapporto, né la possibilità di rifiutare l'esecuzione delle prestazioni lavorative richiamate e, peraltro, sussistendo un controllo a distanza sui prestatori"* Pret. Milano 7 ottobre 1988. Si evince come *"la possibilità di rifiutare le singole prestazioni"* valga nel primo caso per escludere la subordinazione, mentre nel secondo per confermare la presenza di lavoro subordinato.

¹⁹ M. V Ballestrero e G. De Simone, a partire da questo principio avanzano dei dubbi in merito alla legge n. 92/2012 denunciandone la non piena conformità alla Costituzione poiché avrebbe introdotto alcune presunzioni di subordinazione o al contrario avrebbe eliminato la configurabilità della subordinazione nel caso di presenza di alcuni indici del rapporto previsti dalla normativa. M. V BALLESTRERO, G. DE SIMONE, *Diritto del lavoro*, Giappichelli Editore, 2015, pag. 107.

qualificazione procederà dal *nomen iuris* per poi verificare se l'effettivo assetto realizzato tra le parti corrisponde o meno a quanto sancito nel contratto.

Come evidenziato precedentemente, la nozione di subordinazione risulta essere particolarmente importante poiché *“agisce come elemento di separazione tra le due categorie di obbligazioni di lavoro che esauriscono il campo dell'esperienza: l'obbligazione di lavoro subordinato e l'obbligazione di lavoro autonomo”*²⁰. N. Bobbio, in alcuni saggi, sostiene che la teoria del diritto spesso si caratterizzi per la creazione di “grandi dicotomie”²¹. Tale impronta rigorosamente dicotomica del diritto emerge in modo ancora più spiccato dal confronto tra la figura tradizionale del lavoro subordinato dell'art. 2094 e il contratto d'opera che, disciplinato dall'art. 2222 c.c., rappresenta l'altra *Grundnorm* del codice. Si tratta di una distinzione totale: lavoro autonomo e lavoro subordinato insieme esauriscono lo spettro delle possibili forme in cui può essere prestato il lavoro (prevalentemente) personale a favore di altri e tale dicotomia vale tradizionalmente per tutti gli ordinamenti europei in cui il rapporto di lavoro risulta essere, sul piano sistematico, o autonomo o subordinato. *Tertium non datur*²².

Tuttavia, come si esaminerà in seguito, la questione della distinzione tra autonomia e subordinazione, pur mantenendo notevole importanza pratica e descrittiva, ha perso parte del significato teorico che aveva tra la metà degli anni Ottanta e i primi anni Novanta²³. Del resto, da diversi anni sono emerse una serie di proposte teoriche che intendono variamente smussare questo “confine”²⁴, nella logica di una diversa articolazione delle tutele, garantite con modalità più progressive rispetto al “tutto o niente” della struttura dicotomica classica.

²⁰ L. SPAGNUOLO VIGORITA, *Subordinazione e diritto del lavoro*, Morano, 1967, p. 61.

²¹ *“Nel processo di ordinamento e di organizzazione del campo di indagine, ogni disciplina tende a dividere il proprio universo di enti in due sottoclassi che sono reciprocamente esclusive e congiuntamente esaustive. Per designare il prodotto di questa operazione, che è un'operazione di classificazione, uso l'espressione “grande dicotomia”: grande sia nel senso di totale, perché, in quanto tutti gli enti, nessuno escluso, cui attualmente e potenzialmente la disciplina si riferisce debbono potervi rientrare, si differenzia dalle dicotomie parziali che ne includono solo una parte; sia nel senso di principale, perché, in quanto tende a far convergere verso di sé, a risolvere, a fondare altre dicotomie, si differenzia da altre distinzioni, che pur essendo esaustive possono considerarsi rispetto ad essa, secondarie.”* N. BOBBIO, *La grande dicotomia*, in ID., *Dalla struttura alla funzione. Nuovi studi di teoria del diritto*, Edizioni Laterza, 2007, p. 145.

²² F. MARTELLONI, *Lavoro coordinato e subordinazione. L'interferenza delle collaborazioni a progetto*, Bononia University Press, 2012, p. 28.

²³ Cfr. M. PERSIANI, *Subordinazione e autonomia nel rapporto di lavoro*, in R. SCOGNAMIGLIO (a cura di), *Diritto del lavoro e Corte costituzionale*, Edizioni Scientifiche Italiane, 2007, pag. 194.

²⁴ Non a caso si è proposto di recente di ragionare in termini di “soglia” invece che di “confine”, poichè la soglia indica “uno spazio che supera la scansione tipologica dell'aut aut”. A. PERULLI, *Costanti e varianti in tema di subordinazione e autonomia*, in *Lavoro e Diritto*, 2 (2015), pag. 259.

1.1.2 La nozione di autonomia

Il lavoro autonomo viene disciplinato dall'art. 2222 c.c. e consiste nel compimento di un'opera o di un servizio, con lavoro prevalentemente proprio, che il lavoratore svolge senza vincolo di subordinazione verso un corrispettivo nei confronti del committente. La norma non manca di riferirsi all'art. 2094 in quanto riprende il concetto di *vincolo di subordinazione* tipico del lavoro subordinato per definire, in assenza di tale requisito, il lavoro autonomo.

Il precedente codice civile del 1865 riconduceva l'attività lavorativa allo schema della locazione²⁵, distinguendo tra *locatio operis*, in termini moderni lavoro autonomo, e *locatio operarum*, antesignana dell'attuale lavoro subordinato. Tradizionalmente, la civilistica ottocentesca riteneva che il criterio di distinzione tra le due tipologie di opere fosse da ricondursi all'oggetto dell'obbligazione, differenziandolo tra attività lavorativa del prestatore in quanto tale (*locatio operarum*) e risultato finale conseguito tramite la prestazione lavorativa (*locatio operis*). Tale criterio distintivo portava a parlare, nel primo caso di obbligazione di risultato, mentre nel secondo di obbligazione di mezzo. In altre parole, nella *locatio operis* la responsabilità e il rischio connessi al compimento del risultato stipulato nel contratto si ritenevano a carico del prestatore, mentre, in modo contrapposto, nella *locatio operarum* il datore di lavoro si assumeva il rischio dell'operato di un altro soggetto, il prestatore di opere che metteva a disposizione le proprie energie²⁶.

Questa diversificazione trovava condivisione anche nell'ordinamento tedesco il quale, con il codice civile (BGB) del 1900, ha introdotto la distinzione tra *der Dienstvertrag* (contratto di servizio) e *der Werkvertrag* (contratto d'opera), con l'obiettivo di dare una risposta pratica al consueto problema dell'attribuzione di responsabilità per inadempimento e del rischio dell'attività lavorativa, che si riteneva gravassero sul lavoratore nel caso del *Werkvertrag* o sul datore di lavoro a fronte del *Dienstvertrag*. Tuttavia, il criterio distintivo basato sull'alternativa attività/risultato è stato ripreso nella discussione recente ed è stato quasi unanimemente reputato inattendibile. Si è evidenziato, infatti, che vi sono molteplici obbligazioni di lavoro autonomo che non implicano l'impegno alla realizzazione del risultato finale e né a quello viene vincolato la

²⁵ Art. 1568: "Il contratto di locazione ha per oggetto le cose e le opere"; art. 1570: "La locazione delle opere è un contratto, per cui una delle parti si obbliga a fare per l'altra una cosa mediante la pattuita mercede".

²⁶ M. V. BALLESTRERO, G. DE SIMONE, *Diritto del lavoro*, Giappichelli Editore, 2012, pag. 85.

corresponsione del compenso, come nel caso dell'avvocato o del medico ai quali spetta in ogni caso la soddisfazione del compenso pattuito anche in assenza di vittoria giudiziaria o di guarigione medica. D'altra parte il contenuto tecnico delle prestazioni di lavoro può essere assolutamente indistinguibile e non muta se l'attività si svolge nell'ambito del proprio studio professionale o se viene effettuata alle dipendenze di un'impresa. Quest'ultima osservazione conduce alla contestazione dell'equazione lavoro subordinato/obbligazione di mezzi e lavoro autonomo/obbligazione di risultato, poichè non trova riscontro il fatto che attraverso l'obbligazione di lavoro subordinato, l'impegno del lavoratore sia volto meramente alla prestazione lavorativa senza interessarsi del risultato. Infatti, anche nel lavoro eterodiretto è implicata la realizzazione di un fine produttivo con peculiari proprietà tecniche che soddisfino l'interesse del creditore e che quindi si concretizzino in un determinato risultato richiesto²⁷.

Il sistema giuridico italiano, così come tutti i paesi in cui è presente la distinzione tra autonomia e subordinazione, pone l'autonomia nel tessuto normativo del diritto civile che parte dal presupposto che vi sia una uguaglianza formale dei soggetti e disciplina gli interessi privati attraverso l'autonomia negoziale²⁸. Tuttavia, se il lavoro autonomo tradizionale era espressione di un ceto sociale economicamente dominante sul mercato e dunque si riscontrava un'equa applicazione del diritto civile, al contrario, il lavoro autonomo di nuova generazione non è sempre in grado di autotutelarsi, connotandosi spesso secondo i caratteri della dipendenza economica²⁹.

Lo squilibrio contrattuale e la dipendenza reddituale dal committente hanno portato gli ordinamenti giuridici a introdurre nuove misure di tutela a favore del lavoratore autonomo ed in modo particolare laddove venga riconosciuta la dipendenza economica. Nel 2007 il legislatore spagnolo, con l'*"Estatuto del trabajador autonomo"* ha introdotto una regolamentazione per il lavoro indipendente, cercando in particolar modo di dare una risposta esauriente alla questione del lavoro autonomo economicamente dipendente³⁰. Il medesimo tema è stato ripreso un anno più tardi in Francia, dove un

²⁷ Art. 1174 c.c. Su questo punto si veda M. ROCCELLA, *Manuale di diritto del lavoro*, VI edizione, Giappichelli Editore, 2015 pag. 40.

²⁸ Art. 1322, co. 1, c.c.

²⁹ A. PERULLI, *Il Jobs Act degli autonomi: nuove (e vecchie) tutele per il lavoro autonomo non imprenditoriale*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2 (2017), pag. 174-175.

³⁰ La legge 20 del 2007, con la quale viene introdotto l'*"Estatuto del trabajador autonomo"*, ha previsto una nuova figura del tutto rivoluzionaria rispetto al sistema italiano (e non solo): il TR.A.D.E. (*TRabajador Autonomo Economicamente Dependiente*). Si tratta di un lavoratore autonomo che si trova in una

rapporto redatto per il Ministro del lavoro francese, intitolato *“Le travailleur économiquement dépendant: quelle protection?”*³¹, ha sottolineato una chiara mancanza di norme a tutela del lavoratore autonomo in situazione di dipendenza reddituale e ha proposto l'introduzione di uno statuto che prevedesse una serie di diritti sociali fondamentali.

Se Francia e Spagna rappresentano due esempi virtuosi in cui la dottrina giurisprudenziale ha cercato di intuire gli effettivi bisogni di protezione dettati dal multiforme mondo del mercato del lavoro autonomo, altri ordinamenti, come quello italiano, hanno affrontato il tema della parasubordinazione fermandosi però a una disciplina parziale e non sistematica³². Si tratta di una prospettiva riduttiva che, cercando di assimilare, in tutto o in parte, il lavoro autonomo economicamente dipendente alla disciplina del lavoro subordinato, non permette di dare voce alle particolari tutele al lavoro autonomo di nuova generazione che non coincidono sempre con quelle tipiche del lavoro subordinato.

Tale problematica nasce dal fatto che nel corso del Novecento il diritto del lavoro è stato costruito sulla base di una rigida dicotomia e che oggi, a fronte di profondi cambiamenti nelle forme di lavoro all'interno delle organizzazioni sembra essere sempre più bisognoso di un adeguamento o addirittura di un superamento³³. Sebbene una parte della dottrina continui a individuare tra autonomia e subordinazione una profonda diversità strutturale non superabile, i cambiamenti economici sociali e culturali portano a riesaminare il sistema duale del diritto del lavoro verso un sistema policentrico dove le due fattispecie non rappresentano più una contrapposizione e l'oggetto delle tutele diviene *“il lavoro in tutte le sue forme e applicazioni”* (art. 35)³⁴.

situazione di debolezza contrattuale poiché dipendente quasi totalmente da un unico committente. Il legislatore spagnolo ha dunque posto la propria attenzione verso quelle figure intermedie che non possono stare sul medesimo piano né degli autonomi, né tantomeno di quello dei subordinati e che quindi necessitano di tutele *ad hoc*.

³¹ Il Rapporto è a cura del *M. le Ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité* e si trova in <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Rapport-Antonmattei-Sciberras-07NOV08.pdf>, consultato il 22/11/2020.

³²A. PERULLI, *Il Jobs Act degli autonomi: nuove (e vecchie) tutele per il lavoro autonomo non imprenditoriale*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2 (2017), pag. 175.

³³ A. PERULLI, *Il diritto del lavoro “oltre la subordinazione”: le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, Working Paper 2020.

³⁴ Un primo segnale di superamento della subordinazione come unica area selettiva del diritto del lavoro si individua nella seconda metà del Novecento quando il legislatore, introducendo le prestazioni coordinate e continuative ha di fatto reso possibile individuare una visione espansiva del diritto del lavoro che non si limitasse a guardare entro l'area della sua costitutiva fattispecie. Cfr. E. ALES, *Oggetto, modalità di esecuzione e tutele del “nuovo” lavoro autonomo. Un primo commento*, in *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, 4 (2019), pag. 719.

1.2 TRA AUTONOMIA E SUBORDINAZIONE: LA PARASUBORDINAZIONE

La tassonomia binaria che si viene a creare nel sistema giurisprudenziale italiano, e più in generale nel sistema del diritto del lavoro di molti ordinamenti, basata su uno schema giuridico riduttivo che si articola in sole due tipologie contrattuali, pone il problema della *parasubordinazione*. In questo dualismo di mercato, la dottrina ha identificato una tipologia di lavoro qualificato come *parasubordinato*, una modalità di impiego che si presenta formalmente autonomo ma, per le modalità del suo concreto svolgimento, possiede caratteristiche tipiche del lavoro subordinato e dunque destinatario di alcune tutele.

1.2.1 Le collaborazioni coordinate e continuative

La legislazione repubblicana ha preso in considerazione il lavoro parasubordinato per la prima volta con la cosiddetta legge Vigorelli n. 741 del 14 luglio 1959. In particolare l'art. 2 di tale disposizione prevedeva che l'applicazione dei contratti collettivi venisse estesa anche alla tipologia di *"rapporti di collaborazione che si concretino in prestazione di opera continuativa e coordinata"*. Con tale disposizione, i prestatori d'opera pur rimanendo formalmente autonomi, ricevevano il riconoscimento di alcune tutele in forza della peculiarità di svolgimento della loro attività lavorativa³⁵. La novità di tale intervento legislativo risiede nel fatto che per la prima volta ci si preoccupa di tutelare i diritti del lavoro parasubordinato dove il lavoratore in forza della sua prestazione continuativa e coordinata a favore del datore di lavoro si trova in una situazione definita di "dipendenza economica". La ricerca di tutela di questa tipologia di lavoratori tuttavia non intendeva costituire la definizione giuridica di una terza categoria oltre a quella del lavoratore subordinato o autonomo.

Sebbene le collaborazioni continuative coordinate siano state introdotte come ipotesi contrattuale con la legge Vigorelli, la loro esplicita definizione legislativa è avvenuta solo con la legge n° 533 del 1973 riguardante la riforma del processo del lavoro. Tale

³⁵ Secondo M. V. Ballestrero e G. De Simone *"Il legislatore non menzionava il carattere personale della prestazione: ma la dottrina non aveva mancato di sottolineare come l'esigenza di un trattamento economico e normativo inderogabile nascesse dall'esistenza di una disparità contrattuale, che aveva causa nell'implicazione della persona del collaboratore nella prestazione lavorativa"*. M. V. BALLESTRERO, G. DE SIMONE, *Diritto del lavoro*, Giappichelli Editore, 2019, pag. 158.

disposizione ha poi portato in seguito all'emanazione del art. 409 n°3 del codice di procedura civile che ha ampliato le norme riguardanti le controversie individuali di lavoro anche a *“altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione d'opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato”*. Il suddetto articolo ha permesso ai lavoratori autonomi con caratteristiche particolari di vedersi applicata la stessa tutela del processo del lavoro e la possibilità di rivolgersi, per rivendicare i propri diritti e le loro competenze, allo stesso giudice che si occupa dei rapporti del lavoro subordinato. L'art. 409 c.p.c. attribuiva quindi il canale del processo del lavoro non solo ai lavoratori subordinati del settore privato³⁶ ma anche ad alcuni rapporti di lavoro particolari che si situavano al confine dell'area dell'autonomia. Alcuni di questi rapporti erano già regolati dal codice civile (i rapporti di agenzia e di rappresentanza commerciale trovavano già una loro caratterizzazione, tipizzazione e regolazione), ma il legislatore ha deciso di aprire il canale del processo del lavoro anche ai rapporti di collaborazione che evidenziavano i caratteri dell'art. 409 n. 3 c.p.c.

La nuova fattispecie introdotta è risultata successivamente imprecisa e ha richiesto numerosi interventi per colmare le sue lacune definitorie e per precisarne le sue peculiarità essenziali. La dottrina ha pertanto individuato come elementi costitutivi di una collaborazione continuativa e coordinata due specificità caratterizzanti che ne fondano l'identità. Il primo di questi elementi si individua nell'oggetto del contratto che si concretizza in una prestazione lavorativa, mentre il secondo è dato dalla dipendenza economica del lavoratore dal proprio committente. Tale dipendenza può essere particolarmente rilevante nel caso in cui si verifichi la cosiddetta mono-committenza che prende forma quando il prestatore abbia un vincolo lavorativo verso un unico committente³⁷.

Uno dei problemi maggiormente dibattuti dalla critica giuridica è relativo alla riconduzione dei collaboratori coordinati e continuativi (convenzionalmente abbreviato in *co.co.co*) nell'alveo del lavoro subordinato o autonomo. Il lavoro parasubordinato, infatti, possiede alcune peculiarità tipiche del lavoro autonomo e alcune del lavoro dipendente, rendendo una *vexata quaestio* il problema della sua definizione. All'interno di tale problematica si possono individuare due orientamenti della dottrina che

³⁶ E oggi anche ai dipendenti del settore pubblico, dopo la riforma della P.A.

³⁷ La mono-committenza tuttavia non è l'unica fattispecie che determini la dipendenza economica, ma essa si può realizzare anche nel caso in cui vi sia una pluralità di committenti. M. V. BALLESTRERO, G. DE SIMONE, *Diritto del lavoro*, Giappichelli Editore, 2019, pag. 159.

risultano tra loro antitetici. Il primo, enfatizzando maggiormente gli elementi della dipendenza economica e della debolezza contrattuale, reputava che le collaborazioni coordinate continuative presentassero i caratteri tipici del lavoro subordinato e dunque che potesse essere applicata ai co.co.co la totalità delle tutele riservate al lavoro dipendente. Il secondo orientamento, che ha visto l'appoggio della maggior parte delle opinioni giuridiche, sosteneva che tali collaborazioni si configurassero invece come fattispecie del lavoro autonomo, un orientamento che ha ricevuto l'autorevole conferma dalla sentenza della Corte Costituzionale n° 365 del 1995³⁸.

La dottrina, pertanto, ha ricondotto le collaborazioni coordinate e continuative nell'alveo del lavoro autonomo, sebbene, come evidenziato dall'art. 409, n. 3, c.p.c. presentino dei tratti distintivi che ne determinano la loro peculiarità³⁹. In particolare, sulla base del succitato articolo, la dottrina giurisprudenziale ha individuato tre elementi essenziali dell'identità dei co.co.co, che hanno contribuito anche a generarne la denominazione.

- a. Il primo degli elementi è costituito dalla *continuità*, che si realizza quando lo svolgimento dell'attività lavorativa abbia come fine ultimo il soddisfacimento di un interesse durevole del committente e non estemporaneo. La continuità è da intendersi non solo come durata necessaria a realizzare una singola attività, ma può essere data anche dalla durevole ripetizione di una stessa prestazione o di più prestazioni, benché si debba riscontrare una certa connessione tra di esse⁴⁰.
- b. Il secondo degli elementi caratterizzanti viene individuato nel *coordinamento*, che si verifica quando sussiste un rapporto tra l'opera promessa e l'attività esercitata, dove l'opera del prestatore sia volta a soddisfare per un lasso di tempo prestabilito l'interesse duraturo del committente⁴¹. In questa situazione

³⁸ La sentenza n° 365 del 1995, facendo riferimento a un precedente pronunciamento della Corte di Cassazione n. 2426 del 1995 emanato in un caso analogo, "ha ritenuto rilevante la categoria della parasubordinazione ai soli fini processuali, e non a fini sostanziali" e ha sancito che i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa "restano nell'area del lavoro autonomo".

³⁹ Tuttavia, come contrariamente sostiene M. Roccella, l'art. 409 n. 3, c.p.c. non permetteva di evidenziare facilmente i caratteri distintivi della parasubordinazione in quanto "a parte il riferimento di carattere negativo all'assenza di subordinazione, comune alla definizione di contratto d'opera, gli elementi della fattispecie appaiono disegnati in termini alquanto generici, tali da non consentire, nei singoli casi concreti, un'agevole delimitazione di confini fra lavoro parasubordinato, lavoro autonomo, lavoro subordinato". M. ROCCELLA, *Manuale di diritto del lavoro*, VI edizione, Giappichelli Editore, 2015 pag. 57.

⁴⁰ Cass. 19 aprile 2002, n. 5698.

⁴¹ Cass. 6 maggio 2004, n. 8598.

il prestatore dà vita a una condizione lavorativa di relativa dipendenza, in un rapporto di collaborazione non subordinato.

Un chiarimento del concetto di coordinazione è stato successivamente dato dall'art. 15, c.1, lett. a della l. n. 81 del 2017 dove si definisce 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*”. Il creditore stabilisce con il prestatore d'opera la forma essenziale del coordinamento lasciando però al lavoratore l'autonomia decisionale circa le modalità di realizzazione dell'opera richiesta. Il coordinamento appare quindi come collegamento funzionale dell'attività del prestatore d'opera con l'attività del committente in quanto mette in relazione la prestazione del collaboratore con l'interesse del creditore⁴². Tuttavia, lasciando al prestatore d'opera la completa libertà dell'organizzazione lavorativa nel rispetto della sua soggettività, la norma configura i co.co.co pienamente nella fattispecie del lavoro autonomo⁴³.

Tale criterio è particolarmente rilevante per differenziare in maniera concettuale la parasubordinazione dalla subordinazione. La collaborazione, presente in ambedue casi, nel lavoro subordinato determina un nesso strutturale con l'organizzazione del datore di lavoro, mentre nel lavoro parasubordinato si caratterizza per un mero inserimento funzionale nell'organizzazione altrui e implica la formazione di un collegamento da organizzazione del collaboratore a organizzazione del committente⁴⁴.

- c. Il terzo requisito costitutivo è dato dal carattere *prevalentemente personale* della collaborazione. Questa locuzione allude alla necessità della presenza di una prevalenza qualitativa del prestatore d'opera rispetto al lavoro altrui e ad altri elementi eventualmente utilizzati per il compimento della prestazione⁴⁵.

⁴² Il coordinamento è da intendersi come “*connessione funzionale derivante da un protratto inserimento nell'organizzazione aziendale o più in generale nelle finalità perseguite dal committente*”. Cass. 19 aprile 2002, n. 5698. Negli stessi termini cfr. Cass. 9 febbraio 2009, n.3113.

⁴³ Come si vedrà in seguito, il coordinamento si differenzia in maniera netta dall'organizzazione della prestazione del collaboratore, tipica invece delle collaborazioni introdotte dal d.lgs. n. 81/2015.

⁴⁴ M. ROCCELLA, *Manuale di diritto del lavoro*, VI edizione, Giappichelli Editore, 2015 pag. 58.

⁴⁵ Cass. 13 luglio 2001, n. 9547.

Questi tre requisiti danno in qualche modo la raffigurazione del lavoratore parasubordinato e delimitano il confine delle collaborazioni che tuttavia, fino al 2003 hanno avuto solamente la protezione processuale prima e previdenziale poi⁴⁶. Si evince dunque come per i primi trent'anni di vigenza di tale legislazione non ci sia stata sulla regolazione concreta del rapporto alcuna indicazione da parte del legislatore, ma si sia optato per la libertà di scelta dei contraenti.

1.2.2 L'espansione dei co.co.co e la doppia inversione di tendenza

Negli anni Novanta le collaborazioni coordinate e continuative hanno visto una vigorosa espansione dovuta non solo al fatto che fossero in grado di rispondere alle trasformazioni della produzione del lavoro post fordista, ma anche per la chiara convenienza dei datori di lavoro di avvalersi di rapporti simili al lavoro dipendente nelle modalità di svolgimento, senza tuttavia dover sostenere i molteplici oneri economici e giuridici che derivano da un contratto di subordinazione. In particolare, secondo M. Roccella, l'impetuoso incremento dei co.co.co non è solo dovuto alla necessità di inquadrare nuove forme di lavoro superando schemi giuridici che ormai apparivano desueti, ma soprattutto a un significativo risparmio del costo del lavoro⁴⁷. Infatti, la legge del 8 agosto 1995 n. 355, ossia *"Riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare"*, chiamata anche "riforma Dini", che rinnovava profondamente il sistema pensionistico, ha previsto che anche *"i titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa"* fossero iscritti obbligatoriamente a una gestione separata, stabilendo una contribuzione inizialmente al 10% rispetto a quella prevista del 33% per il lavoro subordinato⁴⁸. Sarebbe pertanto la tutela eccessivamente rigida della normativa a favore dei lavoratori dipendenti e dei conseguenti costi per l'impresa ad aver spinto a quella che viene chiamata "la fuga dalla subordinazione". Lo scenario che si è venuto a creare ha visto molteplici imprese sfruttare la possibilità di contrattualizzare alcuni lavoratori attraverso lo strumento giuridico delle collaborazioni in modo tale che l'impresa fosse

⁴⁶ La riforma del 1995 attribuisce a tali lavoratori l'istituzione della cosiddetta quarta cassa, ossia la gestione autonoma dell'Inps in cui i collaboratori coordinati e continuativi hanno l'obbligo di versare una contribuzione per ottenere il trattamento pensionistico.

⁴⁷ Secondo l'autore i costi minori avrebbero *"costituito un poderoso incentivo all'impiego, seppure in frode alla legge, di co.co.co in luogo di prestazioni di lavoro subordinato, dato il considerevole risparmio sul costo del lavoro (oltre che l'aggravamento delle tutele proprie del lavoro subordinato)"*. M. ROCCELLA, *Manuale di diritto del lavoro*, VI edizione, Giappichelli Editore, 2015, pag. 59.

⁴⁸ Art. 2, 26° comma, legge n. 335.

esentata da onerose responsabilità poiché il lavoratore veniva formalmente inquadrato nell'alveo dell'autonomia. La risultante di questa dinamica ha prodotto un mercato del lavoro che si è popolato di lavoratori solo apparentemente autonomi, ma utilizzati spesso in condizioni che artatamente corrispondevano di fatto a una subordinazione sia economica che giuridica.

La crescita esponenziale di questa fattispecie di contratti ha prodotto un numero crescente di lavoratori precari dotati di uno scarso numero di tutele giuridiche, destando nell'opinione pubblica un forte movimento di contestazione e un'istanza ad un ripensamento normativo.

A fronte di tale problematica, il legislatore ha cercato di dare una prima risposta nel 2003, con l'obiettivo di porre rimedio a questa dilatazione incontrollata dell'abuso di tale strumento, della precarietà del lavoro e dei problemi sociali che ne comportava. Il d.lgs. n. 276/2003⁴⁹ istituiva la nuova fattispecie della *collaborazione coordinata continuativa a progetto* (o *lavoro a progetto*) che avrebbe dovuto restringere l'utilizzo fraudolento dei co.co.co., introducendo il divieto, salvo determinate eccezioni, di stipulare collaborazioni coordinate e continuative non rientranti nella fattispecie contrattuale del lavoro a progetto. In particolare, l'art. 61 definiva il lavoro a progetto come quello riconducibile a *“uno o più progetti specifici determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore”*.

La prospettiva della riforma del 2003 aveva l'obiettivo di tipicizzare le collaborazioni tramite la forma scritta e la sua riconduzione a uno o più progetti, rendendo in tal modo legittime solamente le prestazioni d'opera che risultassero riconducibili a questo schema. Tuttavia, l'obiettivo di ridurre l'impatto abusivo delle collaborazioni non venne completamente raggiunto e questo fu causato da tre principali fattori: il limitato campo di attuazione del decreto legislativo, che escludeva anche il settore pubblico, l'imprecisione con cui si definivano i tratti caratterizzanti la fattispecie e l'inadeguatezza di garanzie che venivano integrate alla legislazione vigente⁵⁰. Infatti, la nuova fattispecie si poneva come obiettivo di garantire ai collaboratori alcune garanzie minime oltre a quanto già si prevedeva a favore dei lavoratori parasubordinati (le norme processuali, l'art. 2113 c.c., le norme sulla sicurezza sul lavoro e la “Riforma Dini” sulla gestione separata). Tra i nuovi diritti minimi vi era quello dell'obbligo di precisare nel contratto i

⁴⁹ Il d.lgs. n. 276/2003 viene comunemente chiamato “legge Biagi” e prende nome dal giuslavorista bolognese che ne è stato il principale artefice e promotore.

⁵⁰ M. V. BALLESTRERO, G. DE SIMONE, *Diritto del lavoro*, Giappichelli Editore, 2019, pag. 157.

tempi e le modalità di pagamento del corrispettivo (art. 63), il quale, proporzionato alla qualità e alla quantità del lavoro eseguito, non doveva essere inferiore ai minimi stabiliti dalla contrattazione collettiva. Vi erano poi alcune tutele che riguardavano la sospensione del rapporto in caso di gravidanza, malattia ed infortunio (art. 66), la possibilità di svolgere attività a favore di più committenti (salvo l'obbligo di riservatezza) (art. 64) e l'individuazione delle ipotesi di recesso anticipato (art. 67). Tra le tutele più significative che sono state introdotte va segnalata quella per cui, in mancanza di forma scritta o progetto, il contratto di lavoro del collaboratore si convertiva *ab initio* automaticamente a tempo indeterminato. Inoltre, in caso di discrepanza tra ciò che era stato regolato tra le parti nel contratto e ciò che veniva concretamente a realizzarsi, la norma obbligava in via sanzionatoria a ricondurre il collaboratore nell'alveo del lavoro subordinato (art. 69)⁵¹.

In tale schema, che nasceva con l'intento di contrastare la fuga dalla subordinazione, si può notare come il legislatore avesse scelto la via dell'estensione parziale delle tutele, tracciando un modello di protezioni e garanzie che tuttavia è risultato lacunoso poiché da una parte rischiava di essere privo delle condizioni per essere effettivo e dell'altra, a causa della persistente debolezza delle garanzie, non era comparabile a quello proprio del lavoro dipendente⁵².

Questo approccio antielusivo ha funzionato solamente in parte poichè non ha impedito la fuga dalla subordinazione e ha determinato il fallimento sostanziale delle collaborazioni a progetto. Infatti, per aggirare la riforma, si è generato un nuovo fenomeno che ha visto una proliferazione del numero delle partite IVA e che ha portato a creare un esercito di lavoratori formalmente autonomo, ma che si configurava sostanzialmente come cripto-subordinato privo di ogni tutela⁵³.

Inoltre, la normativa presentava tutta una serie di difficoltà interpretative su cui il legislatore era dovuto intervenire più volte, ma senza davvero essere riuscito a mettere in campo una reale capacità di contrasto a quelle che erano le difficoltà strutturali

⁵¹ Con tale norma, il legislatore pareva aver dato vita a una presunzione legale assoluta. Tuttavia, nel dibattito giuridico successivo è emersa la tesi di una presunzione legale relativa, che implicava l'inversione dell'onere della prova ovvero con l'obbligo a carico del convenuto di dimostrare che la prestazione lavorativa veniva svolta secondo i canoni dell'autonomia (vedi Trib. Genova 7 aprile 2006, in DPL, 2006,2072).

⁵² M. ROCCELLA, *Manuale di diritto del lavoro*, VI edizione, Giappichelli Editore, 2015 pag. 63.

⁵³ Al fine di contrastare la problematica delle false partite IVA, la successiva l. n. 92/2012 all'art. 69-bis del d.lgs. 276/2003 ha introdotto un sistema di presunzioni che, al verificarsi di determinate condizioni, portava a ricondurre l'attività lavorativa falsamente autonoma nello spettro della subordinazione.

dell'impianto normativo e le sue esternalità negative. Secondo G. Zilio Grandi, uno dei limiti principali della riforma Biagi è proprio la sua indole essenzialmente "regolativa", confermata dal massiccio numero di decreti ministeriali, circolari, interpretazioni e risulta molto lontana dalla *"pure affermata opera di liberalizzazione del mercato del lavoro"*⁵⁴.

Un importante tentativo di riforma è avvenuto circa dieci anni più tardi, quando il legislatore è intervenuto nuovamente con la legge n. 92/2012, chiamata nel linguaggio corrente "riforma Fornero". Sebbene l'intervento legislativo del 2012 avesse introdotto ulteriori restrizioni al lavoro a progetto, pare tuttavia nel complesso non evidenziare un cambio di prospettiva, seguendo di fatto la *ratio* ispiratrice delineata negli anni precedenti⁵⁵. L'obiettivo perseguito era ancora una volta quello di contrastare l'utilizzo fraudolento dei lavoratori parasubordinati e, a tal fine, vennero seguite due strade. Da un lato venne previsto l'incremento dei costi, in particolare quelli previdenziali, delle collaborazioni e delle partite IVA, manovra che avrebbe diminuito via via la convenienza del loro impiego in sostituzione del rapporto di lavoro considerato standard⁵⁶. Dall'altro lato, la legge in questione aveva previsto l'assoggettamento delle collaborazioni a progetto a limiti rigorosi e la restrizione del loro spazio di applicazione al fine di eliminare gli abusi delle collaborazioni fintamente autonome che ne erano nate. Infatti, all'art. 61 del d.lgs. 276/2003, la riforma aggiunse che *"il progetto deve essere funzionalmente collegato a un determinato risultato finale e non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente"*⁵⁷, imponendo che tale progetto non potesse consistere in *"compiti meramente esecutivi o ripetitivi"*. La nuova disciplina, quindi, normava che il contratto dovesse prevedere la dettagliata esposizione del progetto e l'indicazione del risultato finale che si poneva come obiettivo⁵⁸. Inoltre, come

⁵⁴ G. ZILIO GRANDI, *I fenomeni di esternalizzazione e decentramento produttivo dopo la riforma del mercato del lavoro*, in *Lavoro e Diritto*, 2-3 (2006), pag. 447.

⁵⁵ *"Si tratta di un atteggiamento rinunciatario che, per un verso, conferisce continuità alle scelte pregresse e che, per altro verso, indebolisce ulteriormente un edificio già molto fragile qual è quello delineato dagli artt. 61 ss., d.lgs. n. 276/2003"*. F. BANO, *Il "popolo delle partite Iva" all'ombra del lavoro a progetto*, in *Lavoro e diritto*, 2 (2013), pag. 195.

⁵⁶ Secondo le stime di M. Leonardi, la parasubordinazione si è progressivamente ridotta, rilevando negli anni successivi una diminuzione di almeno 200.000 rapporti di collaborazione rispetto al 2011. M. LEONARDI, *Cosa succede con la fine dei collaboratori e finte partite IVA*, in <http://www.lavoce.info/archives/33308/succede-collaboratori-fintepartite-iva/>, (2015), consultato il 14.11.2020.

⁵⁷ Art. 1 comma 23 lett. a).

⁵⁸ In seguito, il ministero è intervenuto con la Circolare n. 29 del 2012 intitolata *"collaborazione coordinata e continuativa a progetto"* fornendo alcune ulteriori precisazioni volte soprattutto al personale ispettivo nelle quali si affermava in modo chiaro che nel contratto fosse esigita una *descrizione del progetto* e non

la precedente legge Biagi, prevedeva un regime sanzionatorio per cui, in caso di mancanza del progetto, il rapporto di collaborazione veniva mutato in un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato⁵⁹.

A testimonianza del fatto che gli interventi normativi degli anni 2000 cercavano di scoraggiare l'accesso al lavoro alternativo rispetto a quello subordinato, si evidenzia la previsione della legge Fornero di stabilire degli indici, in parte uguali a quelli scelti nella dottrina per qualificare il lavoro economicamente dipendente, utili per determinare una presunzione relativa di subordinazione⁶⁰. Tuttavia, è opinione di parte della critica giurisprudenziale che tale scelta presentasse il rischio di far rientrare nell'area del lavoro subordinato anche quei rapporti di lavoro che erano genuinamente autonomi, producendo così degli effetti eccedenti rispetto all'obiettivo di contrastare le distonie della parasubordinazione⁶¹. Ne emerge inoltre la responsabilità che viene affidata alle interpretazioni giurisprudenziali in quanto chiamate a differenziare i casi in cui si evince il puro coordinamento e la continuità, caratteri che evidenziano una situazione di collaborazione, dalle situazioni in cui invece si è in presenza di subordinazione⁶².

La legge sopracitata non è dunque stata priva di dissensi e opinioni divergenti da parte della critica giurisprudenziale. Secondo E. Massagli, è da dimostrare se la riforma Fornero sia riuscita ad aumentare qualitativamente il mercato del lavoro, ma certamente ha fallito l'obiettivo di un aumento quantitativo dell'occupazione poiché ha irrigidito la flessibilità in entrata, indebolendo ulteriormente i tassi occupazionali⁶³.

solo una *mera descrizione dell'oggetto* e del risultato finale che si pone come obiettivo. Le finalità specificate dovevano essere "*obiettivamente verificate*" ed erano pensate come un elemento costitutivo per la validità del progetto, pena la sua validità. L. FIORILLO, A. PERULLI, *Il nuovo diritto del lavoro*, Vol. IV, Giappichelli Editore, 2014, pag. 106.

⁵⁹ Art.1, comma 23.

⁶⁰ Art.1, comma 269, per le partite IVA.

⁶¹ T. TREU, *In tema di Jobs Act. Il riordino dei tipi contrattuali*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 146 (2015), pag. 161.

⁶² L'aumento di tale responsabilità si ritrova anche nel successivo d.lgs 81/2015. G. Zilio Grandi evidenzia che l'accrescimento dell'onere interpretativo ha investito anche le Commissioni di certificazione, aumentando in tal modo il margine di soggettività: "*il significato della etero-organizzazione, da distinguersi dalla classica etero-direzione ovvero dall'inserimento nell'organizzazione dell'impresa, [...] sposta verso le commissioni di certificazione una buona dose di responsabilità, da un lato, e di competenze, dall'altro*". G. ZILIO GRANDI, *Metodi e contenuti nella recente legislazione del Jobs Act*, in ID. (a cura), *Il "destino" delle collaborazioni coordinate e continuative dopo il Jobs Act (D.Lgs. n. 81/2015)*, in *Note di Ricerca*, 2 (2015), pag. 5.

⁶³ "*Come hanno efficacemente riassunto molti osservatori, la l. n. 92/2012 sconta il 'peccato originale' di essere una buona legge per affrontare un periodo di sregolata crescita economica, ma un pessimo intervento in caso di perdurante crisi economica ed occupazionale, quale quella che sta vivendo dal 2008 l'Italia. Si sono, purtroppo, realizzate le aspettative negative che hanno accompagnato l'approvazione della riforma*". E. MASSAGLI, *Una legge lenta in un mercato del lavoro veloce*, in G. ZILIO GRANDI, E. MASSAGLI (a cura di), *Dal*

Un ulteriore problema è stato evidenziato da A. Perulli secondo il quale la legge Fornero parlava la stessa lingua della legge Biagi in quanto parte dagli stessi presupposti teorici e dalle medesime preoccupazioni socio-economiche. L'autore ritiene, infatti, che entrambe le riforme, considerando l'area del lavoro parasubordinato come una mera fattispecie fittizia, si sarebbero orientate più su una repressione delle distorsioni perverse del mercato del lavoro che sulla *“valorizzazione del lavoro autonomo genuino”*, un effetto non privo di molte conseguenze sistematiche⁶⁴. Come, infatti, più volte denunciato dalla critica, l'ordinamento italiano, nello sforzo repressivo compiuto, avrebbe condotto *“alla confusione del lavoro autonomo genuino, ma socio-economicamente debole con il falso lavoro autonomo”* o il c.d. *bogus self-employment*⁶⁵. L'intento repressivo primario della giurisprudenza avrebbe causato la mancata attenzione a sviluppare alcune particolari tutele di cui il lavoro parasubordinato era invece bisognoso.

1.2.3 Le collaborazioni etero-organizzate

Le regole del rapporto di lavoro dei collaboratori sono state superate con l'inizio di una nuova fase che prende le mosse dal d.lgs. 81/2015. Il nuovo intervento, il c.d. *Jobs Act*, ha da un lato abrogato il lavoro a progetto e la sua disciplina (art. 52, comma. 1, d.lgs. n. 81/2015)⁶⁶ e dall'altro è intervenuto attraverso la previsione dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 stabilendo che *“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 esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione*

decreto-legge n. 76/2013 alla legge 99/2013 e circolari “correttive”: un percorso di lettura, ADAPT University Press, 2013, pag. XVIII.

⁶⁴ A. PERULLI, *Il lavoro autonomo tradito e il perdurante equivoco del “lavoro a progetto”*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 1 (2013), pag. 2. La medesima critica è sostenuta da T. Treu che scrive: *“La verità è che il limite della l. n. 92/2012 è di fondo e quindi non si corregge con meri interventi di aggiustamento come quelli della l. n. 99/2013. Esso dipende dalla scelta di seguire le orme della frammentaria normativa precedente, intervenendo con modifiche parziali dei vari tipi di lavoro parasubordinato (contratti a progetto e partite IVA), invece di procedere a una revisione su basi nuove della disciplina di questi lavori (piuttosto che delle relative fattispecie)”*. T. TREU, *In tema di Jobs Act. Il riordino dei tipi contrattuali*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 146 (2015), pag. 161.

⁶⁵ A. PERULLI, *Il Jobs Act degli autonomi: nuove e vecchie tutele per il lavoro autonomo non imprenditoriale*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, I (2017), pag. 176; F. BANO, *Il contratto dominante e la noia del posto fisso*, in *Lavoro e Diritto*, 3 (2012), pag. 509. Lo stesso concetto è stato ripreso anche da M. PALLINI, *Gli incerti confini dell'ambito di applicazione dello Statuto del Lavoro Autonomo*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del Lavoro Autonomo e del Lavoro Agile*, Cedam, 2017, pag. 230.

⁶⁶ Gli articoli abrogati (artt. da 61 a 69-bis del d.lgs. n. 276/2003) rimangono validi per i contratti in atto alla data del 25 giugno 2015, entrata in vigore del d.lgs. n. 81 (art. 52, comma 1).

*sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro*⁶⁷. A partire da tale provvedimento, sono tornate in vigore le collaborazioni coordinate e continuative previste dall'art. 409 c.p.c, ma è stata introdotta una nuova tipologia di lavoro con alcune specifiche caratteristiche definita "etero-organizzata". L'intento era quello di far rientrare in qualche modo i contratti a lavoro a progetto verso la nuova fattispecie, formalmente autonoma, ma assimilata *quoad effectum* alla subordinazione.

La legge è stata testimone di un cambio di paradigma poiché si è abbandonata la prospettiva di individuare norme sempre più stringenti per specificare le collaborazioni e si è invece cercato di definire a quali tipologie di collaborazioni attribuire l'intera disciplina del lavoro subordinato. Il quadro normativo risultava in tal modo molto articolato poiché si è stabilito che, se presenti alcuni specifici requisiti, le collaborazioni venissero attratte "nello specchio della subordinazione"⁶⁸.

In particolare, nel comma 1 dell'art. 2 del d.lgs. 81/2015 sono stati deliberati tre criteri che identificassero i tratti distintivi essenziali di tali collaborazioni:

- Il primo è la *continuità*, carattere non esclusivo delle nuove collaborazioni in quanto ritrovabile anche nelle collaborazioni dell'art. 409, n. 3, c.p.c.
- Il secondo si concretizza in una prestazione *esclusivamente personale*, evidenziando un cambio di rotta rispetto ai co.co.co nei quali la prestazione personale poteva essere anche solo *prevalente*.
- Il terzo criterio stabilito nel succitato articolo prevede che l'attività sia *organizzata* unilateralmente dal committente (e non coordinata di comune accordo tra le parti), che stabilisce anche tempi e luogo di lavoro. Quest'ultimo elemento, che si sostanzia nella c.d. etero-organizzazione, rappresenta il requisito di vera novità rispetto alle tipologie di collaborazioni finora riconosciute dall'ordinamento giuridico.

Se i co.co.co. dell'art. 409 c.p.c individuavano tratti maggiormente assimilabili all'autonomia, le collaborazioni del d.lgs. n. 81/2015 denotano un deficit di autonomia da parte del collaboratore in quanto le modalità di esecuzione dell'attività lavorativa vengono stabilite dal committente e per questo si parla dunque di collaborazioni etero-organizzate.

⁶⁷ Art. 2, comma 1.

⁶⁸ O. MAZZOTTA, *Diritto del lavoro*, Giuffrè, 2019, pag. 99.

La nuova disciplina introdotta, che ha dato vita a due regimi giuridici differenti, ha posto molteplici interrogativi che hanno portato la dottrina ad esprimere pareri talvolta anche antitetici.

In primo luogo ci si è chiesto se il legislatore, introducendo le collaborazioni organizzate dal committente, avesse voluto estendere la fattispecie di cui all'art. 2094 e dunque se avesse inserito nell'area della subordinazione anche tali prestazioni che, in quanto non etero-dirette dal datore di lavoro, risultavano prive dei tratti tipici della subordinazione giuridica, quali potere direttivo, di controllo e disciplinare. Se, come implicitamente detto dal legislatore e come ritenuto dalla dottrina prevalente, le collaborazioni dell'art. 2 non sono identificabili con contratti di lavoro subordinato, ma ne vengono solo assimilati gli effetti, dovrebbe essere possibile identificare una linea chiara che delimiti l'etero-organizzazione (che identifica le collaborazioni assimilate al lavoro dipendente) dall'etero-direzione tipica invece dell'art. 2094. A tal proposito, l'art. 2, c. 1 chiarisce che si è in presenza di collaborazioni organizzate dal committente quando *“le modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro”*.

In questo contesto è interessante capire il significato che il legislatore abbia voluto dare alla congiunzione “anche” ovvero se si tratti di un utilizzo *non esclusivo*, e pertanto si possa parlare di etero-organizzazione anche quando il prestatore disponga di una parziale autonomia nella scelta di tempi e luoghi di lavoro, o se la congiunzione abbia un significato *rafforzativo*, e dunque la collaborazione sia assimilabile, negli effetti, alla subordinazione solo se queste modalità di esecuzione della prestazione vengano decise dal committente. Nonostante le difficoltà ermeneutiche che vi sono, pare che la volontà del legislatore fosse quella di propendere per la seconda interpretazione e dunque che la disciplina del lavoro subordinato fosse applicata solamente a quelle collaborazioni in cui il prestatore venisse limitato nella propria autonomia poichè la possibilità di stabilire tempi e luoghi della prestazione lavorativa denota l'assenza del vincolo di subordinazione. Si evidenzia allora come la definizione di etero-direzione ed etero-organizzazione divenga sempre più labile in quanto, in particolar modo nei nuovi modelli di organizzazione del lavoro e soprattutto per le prestazioni ripetitive, spesso il vincolo di subordinazione si evince dal coordinamento dell'attività del lavoratore

all'interno dell'impresa, più che dalle rigide direttive imposte dal datore di lavoro⁶⁹. Diviene lecito dedurre, allora, che l'assimilazione delle nuove collaborazioni si risolve sostanzialmente nella loro riqualificazione in termini di lavoro subordinato. Non si tratta di una qualificazione *formale*, ma solamente *sostanziale* in quanto, se così non fosse, si porrebbe il problema della violazione della regola dell'*indisponibilità del tipo contrattuale*⁷⁰. Il legislatore, infatti, al comma 2 dell'art. 2, ha previsto alcune precise attività e collaborazioni alle quali viene sottratta l'applicazione della disciplina del comma 1⁷¹. Da tale considerazione ne deriva l'inferenza che l'art. 2, c. 1, d.lgs. n. 81/2015 non modifica la definizione giuridica di subordinazione, ma che si limita ad ampliarne gli effetti alle collaborazioni che presentano determinati requisiti⁷².

Se da un lato, tale interpretazione permette di superare il differente pensiero, pure sostenuto dalla dottrina, secondo cui l'art. 2 co.1 implicherebbe anche una riqualificazione concreta nei termini della subordinazione, dall'altro lato pare aprirsi uno spazio di discussione sulla volontà del legislatore di dedicare al lavoro etero-organizzato l'intera tutela del lavoro subordinato o solamente quella non in contrasto con la natura autonoma del rapporto. L'applicazione completa alla fattispecie di cui

⁶⁹ M. V. BALLESTRERO, G. DE SIMONE, *Diritto del lavoro*, Giappichelli Editore, 2019, pag. 166.

⁷⁰ La Corte, nella sentenza n. 121/1993, e successivamente più volte riaffermato, ha sancito l'impossibilità per il legislatore di negare la qualificazione giuridica di rapporti di lavoro subordinato a rapporti che oggettivamente abbiano tale natura, da cui derivi l'inapplicabilità delle norme inderogabili inerenti i principi, le garanzie e i diritti a tutela del lavoratore subordinato.

⁷¹ *“La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento:*

a) alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;

b) alle collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;

c) alle attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;

d) alle collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I., come individuati e disciplinati dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289;

d-bis) alle collaborazioni prestate nell'ambito della produzione e della realizzazione di spettacoli da parte delle fondazioni di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367;

d-ter) alle collaborazioni degli operatori che prestano le attività di cui alla legge 21 marzo 2001, n. 74”. D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, art. 2, comma 2.

⁷² Tale interpretazione giurisprudenziale, seppur prevalente all'interno della dottrina, rimane tuttavia aperta a critiche e interpretazioni differenti. Si ricorda in particolare T. Tosi che sostiene la mera “apparenza” e nega l'importanza sostanziale della norma (P. TOSI, *L'art. 2, comma 1, d. lgs. n. 81/2015: una norma apparente?* in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 6 [2015], p. 13) e R. De Luca Tamajo che, parlando di “impalpabile confine” tra art. 2, co.1 e art. 2094 c.c., pare voler affermare la sostanziale sovrapposizione tra etero-organizzazione e subordinazione (R. DE LUCA TAMAJO, *La sentenza della Corte d'Appello di Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia e subordinazione*, in *Lavoro Diritti Europa*, 1 [2019], pag. 6).

all'art. 2 delle norme di disciplina del rapporto di subordinazione pone infatti non poche perplessità, in particolare con riferimento a quelle inerenti il potere gerarchico e direttivo⁷³. U. Carabelli evidenzia che tali disposizioni non dovrebbero trovare attuazione in mancanza del requisito di etero-direzione e dunque, non riscontrandosi nel lavoro etero-organizzato il potere di impartire ordini da parte del datore di lavoro poiché la sua natura risulta essere autonoma, non dovrebbero essere applicate⁷⁴. Tuttavia, la Corte di Cassazione con la recente pronuncia n. 1663/2020 relativa al caso *Foodora* pare non chiarire definitivamente tale questione. Infatti, se da una parte sancisce che al collaboratore spetta *“la stessa protezione di cui gode il lavoro subordinato”* (punto 27) e che la norma *“non contiene alcun criterio idoneo a selezionare la disciplina applicabile”* (punto 40), dall'altra parte aggiunge che *“non possono escludersi situazioni in cui l'applicazione integrale della disciplina della subordinazione sia ontologicamente incompatibile con le fattispecie da regolare, che per definizione non sono comprese nell'ambito dell'art. 2094 cod. civ.”* (punto 41). Pare forse troppo presto per pervenire a conclusioni in un senso o nell'altro, e gli stessi giuslavoristi in merito alla sentenza hanno espresso pareri divergenti che necessitano di ulteriori approfondimenti sistematici⁷⁵.

In conclusione, il quadro normativo che si è delineato negli ultimi anni ha determinato un mondo del lavoro autonomo particolarmente eterogeneo, costituito, in maniera non sempre chiara ed equilibrata, da una molteplicità di lavoratori differenti quanto a disciplina e tutele. Benché sia le collaborazioni etero-organizzate, a cui si applica l'intera disciplina della subordinazione sia quelle etero-organizzate, ma non ammesse dalla disciplina del lavoro subordinato poiché esplicitamente escluse o fatte

⁷³ Si pensi all'art. 2104 c.c. sul dovere di obbedienza o all'art. 2013 c.c. in materia di *ius variandi*.

⁷⁴ U. CARABELLI, *Collaborazioni e lavoro occasionale tra autonomia e subordinazione*, in L. FASSINA, U. CARABELLI (a cura di), *Il lavoro autonomo e il lavoro agile alla luce della legge n. 81/2017*, EDIESSE, 1 (2018), p. 56 ss.

⁷⁵ Secondo G. Santoro-Passarelli *“Ai rapporti organizzati dal committente si applica, come già detto, tutta la disciplina del lavoro subordinato, e non solo perché lo afferma una circolare del Ministero del Lavoro, ma perché questo legislatore non ha precisato che la disciplina del lavoro subordinato è applicabile in questi rapporti in quanto compatibile. Conseguentemente, non è consentito all'interprete di applicare in modo discrezionale solo una parte della disciplina del lavoro subordinato”*. G. SANTORO-PASSARELLI, *Lavoro eterorganizzato e l'interpretazione autentica del lavoro coordinato ex art. 15 d.lgs. n. 81 del 2017*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del Lavoro Autonomo e del Lavoro Agile*, Cedam, 2017, pag. 437. Di parere avverso è A. Perulli il quale sostiene che non sarebbe ragionevole prospettare l'estensione dell'intera disciplina della subordinazione in quanto si manifesterebbe un'incongruenza ontologica. Cfr. A. PERULLI, *Il diritto del lavoro “oltre la subordinazione”: le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, Working Paper 2020, pag. 17.

oggetto di apposita contrattazione collettiva⁷⁶, rientrano nell'alveo del lavoro autonomo, è solo nelle collaborazioni coordinate e continuative e nel lavoro autonomo non imprenditoriale che è possibile rilevare il carattere autenticamente autonomo della prestazione. In forza di tale evidenza, il legislatore ha ritenuto doveroso intervenire con la legge n. 81 del 22 maggio 2017 per disciplinare le criticità presenti con nuove universali misure previste per il lavoro autonomo non imprenditoriale⁷⁷.

1.3 LA LEGGE 22 MAGGIO 2017, N. 81: IL C.D. "JOBS ACT DEGLI AUTONOMI"

I precedenti interventi normativi riguardanti il lavoro autonomo non avevano introdotto un regime *ad hoc* che fosse in grado di rispondere alle esigenze di tutela dei lavoratori indipendenti. Una delle critiche mosse alla riforma del 2015 è infatti quella di non essere stata in grado di porre una discontinuità con gli interventi normativi precedenti in quanto ha mantenuto la propria attenzione al fenomeno del falso lavoro autonomo e, conseguentemente, prevedendo come tutela per i lavoratori autonomi economicamente dipendenti, la sola possibilità di vedersi estesa la disciplina della subordinazione⁷⁸. Il difetto di tale visione è nuovamente quello di porre al centro del diritto il solo lavoro subordinato, senza dare una giusta importanza al lavoro autonomo di nuova generazione che, ancor più di quello tradizionale, necessiterebbe di una protezione e di tutele particolari che solo in parte rispecchiano quelle tipiche del lavoro subordinato⁷⁹.

Inoltre, con l'abolizione della normativa sulle collaborazioni a progetto anche le minime tutele a favore dei lavoratori coordinati, che erano state introdotte con il d.lgs. n. 276 del 2003 e poi in parte irrobustite con la riforma Fornero, non hanno più trovato applicazione. Le misure soppresse riguardavano in particolare l'art. 63 sul diritto ad un equo compenso minimo, l'art. 67 sul divieto al recesso *ante tempus* senza giusta causa o

⁷⁶ Contrattazione collettiva nazionale (ai sensi dell'art. 2, comma 2) o *di prossimità* (ai sensi dell'art. 8, l. n. 148/2011).

⁷⁷ Secondo F. Martelloni le nuove misure non sono state sempre migliorative rispetto al diritto comune dei contratti sul terreno dei rimedi, e comunque indifferenti alla condizione di (eventuale) dipendenza economica dei prestatori. Cfr. F. MARTELLONI, *I rimedi del "nuovo" diritto del lavoro autonomo*, in *Lavoro e Diritto*, 3-4 (2017), pag. 522.

⁷⁸ A. PERULLI, *Le nuove frontiere del diritto del lavoro*, in *Rivista Giuridica del Lavoro*, I (2016), pag. 13.

⁷⁹ A. PERULLI, *Il Jobs Act degli autonomi: nuove (e vecchie) tutele per il lavoro autonomo non imprenditoriale*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, I (2017), pag. 176.

preavviso, l'art. 66 sul diritto alla sicurezza antinfortunistica e l'art. 65 inerente il diritto alla paternità dell'invenzione⁸⁰.

A fronte di questa situazione, si è reso necessario l'intervento da parte del legislatore di prevedere uno statuto del lavoro autonomo che valorizzasse l'aspetto sociale ed economico delle tutele applicabili ai prestatori di lavoro genuinamente indipendenti. La Legge n. 81 del 22 maggio 2017 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*" pare dunque voler rispondere, nella prima parte dell'articolato, alla necessità, che si avvertiva oramai da tempo, di introdurre un sistema di interventi atti a rafforzare le tutele per i lavoratori autonomi che svolgono la loro attività in forma non imprenditoriale.

Il Capo I, intitolato "Tutela del lavoro autonomo", si compone di 17 norme le quali trovano un campo d'applicazione molto ampio relativo a "*tutti i 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*". La nuova disposizione applica il nuovo statuto protettivo anche a quei contratti aventi una particolare disciplina nel libro IV (mandato, agenzia, deposito, trasporto, spedizione, mediazione) quando la prestazione avvenga con natura prevalentemente personale e non imprenditoriale⁸¹. Da tale disposizione si escludono invece gli imprenditori e i piccoli imprenditori di cui all'articolo 2083 del c.c.⁸². A "tutti i rapporti di lavoro autonomo" vengono quindi riconosciute alcune tutele che riguardano in particolare: la nullità parziale in caso di condizioni prive di equilibrio, alcune garanzie di matrice welfaristica (maternità, congedi parentali, malattia e infortunio), la formazione defiscalizzata, informazioni e accesso agli appalti pubblici per i lavoratori indipendenti.

Se da un lato la *ratio* di tale intervento risulta essere particolarmente interessante in quanto per la prima volta affronta il lavoro autonomo non solo tramite una visione anti

⁸⁰ M. PALLINI, *Gli incerti confini dell'ambito di applicazione dello Statuto del Lavoro Autonomo*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del Lavoro Autonomo e del Lavoro Agile*, Cedam, 2017, pag. 238.

⁸¹ Cfr. G. SANTORO PASSARELLI, *Il lavoro autonomo, il lavoro agile e il telelavoro*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, I (2017), pag. 370.

⁸² La legge n. 180/2011 sullo Statuto delle imprese, ha esplicitamente accostato la finalità dell'impresa a quella del lavoro autonomo in quanto entrambe promuovono "*lo sviluppo della persona attraverso il valore del lavoro*". A fronte di tale parziale assimilazione tra iniziativa economica privata e lavoro, pare necessario riguardare anche alla figura del micro-imprenditore sotto un profilo delle tutele contrattuali e welfaristiche. Cfr. O. RAZZOLINI, *Piccolo imprenditore e lavoro prevalentemente personale*, Giappichelli Editore, 2012.

fraudolenta, dall'altro risulta mancare di una selettività per quanto riguarda il campo d'applicazione della legge stessa. Infatti, il lavoro autonomo si caratterizza per una marcata eterogeneità di rapporti lavorativi variegati che interessano sia forme contrattuali maggiormente deboli (in particolare alcune forme di collaborazioni caratterizzate da un regime di mono-committenza, da dipendenza economica e da squilibrio contrattuale) sia quelle più forti, rappresentate da professionisti intellettuali in grado di possedere un ampio portafoglio di clienti da cui ne deriva la possibilità di minimizzare i rischi e la minore necessità di protezioni sociali. Tale mancanza di omogeneità nel lavoro autonomo è stata ulteriormente rafforzata nell'ultimo ventennio in quanto si è verificata un'ulteriore polarizzazione dei lavoratori indipendenti derivante da un aumento della distanza tra i professionisti con alto e basso reddito⁸³. Appare dunque criticabile il riferimento generico di lavoro autonomo *tout court* che viene delineato dal legislatore. Si ricorda infatti che nel *Green Paper* della Commissione Europea sulla modernizzazione del diritto del lavoro si sollecitavano gli Stati membri a introdurre una disciplina regolativa non già sommariamente per il lavoro autonomo, ma per quello caratterizzato da dipendenza reddituale del prestatore da un committente, ossia il lavoro autonomo economicamente dipendente⁸⁴. Il tema della selettività delle tutele pare, invece, non essere preso in considerazione dalla legge n. 81 del 2017, in quanto predilige un approccio generalista che include in modo indistinto tutte le forme di lavoro autonomo e non permette di rispondere in maniera puntuale ai differenti bisogni che vengono espressi all'interno di un universo assai disomogeneo e poco uniforme come è quello del lavoro autonomo.

Nonostante le problematiche riscontrabili nella legge presa in esame, è di indubbia certezza che si tratti di un intervento importante per le tutele introdotte e applicabili ai rapporti lavorativi autonomi ancora privi di una efficace protezione sociale.

Tra le misure più significative introdotte, si segnalano sommariamente le seguenti:

⁸³ S. BOLOGNA, *Dobbiamo rallegrarci se i lavoratori autonomi spariscono?*, in *Giornale del diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 3 (2006), pag. 559 e segg.

⁸⁴ Tale necessità di modulare selettivamente le tutele a protezione del lavoratore non subordinato è stata ribadita dalla Commissione Europea con lo *Small Business Act* e tramite la sollecitazione degli Stati membri ad adottare maggiori difese a favore del lavoro autonomo economicamente dipendente. Infatti, l'Organizzazione Internazionale del Lavoro già nel 1997 avanzava l'ipotesi di introdurre *standard* minimi di tutela per i lavoratori autonomi in situazioni di dipendenza economica. Tale risoluzione ha portato i paesi europei all'individuazione di alcuni indicatori che, ruotando attorno alla nozione di dipendenza economica, hanno evidenziato le tipologie di lavoratori richiedenti maggiori tutele. Tra gli indicatori si ricordano: assenza di collaboratori, durata del contratto, unico committente, reddito percepito dal committente prevalente, assenza di un rapporto puro del prestatore con il mercato.

- Le tutele per il lavoratore non dipendente nelle transazioni commerciali vengono riconosciute nell’art. 2, il quale, al fine di fornire protezione al lavoratore che si trova in situazione di dipendenza economica dal committente, dispone che in caso di ritardo rispetto ai termini di pagamento, si applichi la disciplina di cui al d.lgs. 231/2002 e dunque siano dovuti gli interessi di mora concordati o automatici. Inoltre, sono considerate abusive le clausole contrattuali che stabiliscono termini di pagamento superiori ai 60 giorni⁸⁵, così come quelle che permettono al committente di modificare unilateralmente le condizioni del contratto o, per le prestazioni continuative, di recedere senza un congruo preavviso.
- L’art. 9 sulla deducibilità delle spese di formazione stabilisce che i costi per master, corsi e convegni sono integralmente deducibili fino a un tetto massimo di 10.000 euro mentre fino a un massimo di 5.000 le spese per i servizi personalizzati di certificazione delle competenze, orientamento, ricerca e sostegno all’auto-imprenditorialità.
- L’art. 10 introduce una vera novità in quanto prevede anche per i lavoratori autonomi il “*diritto di accesso alle informazioni sul mercato*” e i “*servizi personalizzati di orientamento, riqualificazione e ricollocazione*”. L’intento del legislatore è una riforma dei Centri per l’Impiego che dovrebbero disporre di uno sportello avente l’obiettivo di facilitare l’incontro tra domanda e offerta, di dare informazioni per avviare attività autonome e di fornire comunicazioni su agevolazioni di credito, opportunità lavorative e accesso ad appalti.
- Ai sensi dell’art. 12 la pubblica amministrazione dovrà favorire l’accesso del lavoratore autonomo agli appalti pubblici. I liberi professionisti potranno aggregarsi in reti, consorzi o forme associate temporanee, con lo scopo di accedere ai bandi di gara e concorrere così, con meno oneri, all’assegnazione di incarichi e appalti privati.
- L’art. 13, intitolato “Indennità di maternità”, dispone che l’indennità di maternità⁸⁶ spetti alle lavoratrici autonome iscritte alla gestione separata, per i due mesi

⁸⁵ Tuttavia, la situazione reale dimostra come i ritardi nei pagamenti siano alquanto frequenti, soprattutto da parte delle Pubbliche Amministrazioni, registrando un ritardo medio di 29 giorni e un tempo medio di pagamento tra imprese di 94 giorni. I dati riflettono dunque la tendenza da parte del soggetto debole al doversi adattare alle disposizioni stabilite dal committente e permettono di comprendere come la dimensione dell’effettività della legge sia in realtà piuttosto limitata.

⁸⁶ L’indennità di maternità viene versata dall’INPS. È necessario farne richiesta tramite via telematica (v. Determinazione INPS 24/06/2011, n. 277) e il diritto viene prescritto dopo un anno dalla fine del periodo indennizzabile.

antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi, anche nel caso non si astengano dall'attività lavorativa⁸⁷. Inoltre, avendo avuto consenso dal committente, è possibile farsi sostituire da altri lavoratori autonomi di fiducia.

– L'art. 14 in materia di tutela alla gravidanza, malattia e infortunio sancisce che la prestazione lavorativa potrà rimanere sospesa, senza diritto al corrispettivo, per un periodo non superiore a 150 giorni nell'anno solare⁸⁸. Il medesimo articolo prevede inoltre che nel caso in cui la malattia o l'infortunio non permettano di lavorare per oltre 60 giorni consecutivi, vengano sospesi i versamenti dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi per un massimo di due anni. Trascorso il termine, dovranno essere versati in maniera rateizzata dove le rate saranno pari a tre volte i mesi di sospensione.

Inoltre, il "Jobs Act degli autonomi" contiene al comma 3 dell'art. 409 del codice di procedura civile un cambiamento significativo, un nuovo procedimento per identificare le controversie che vanno affrontate secondo il rito "speciale" del lavoro. In particolare, all'art. 15 è inserita una novità giuridica che ha significative conseguenze in ambito processuale. All'articolo 409, numero 3), in seguito alla locuzione "*anche se non a carattere subordinato*" è stata inserita la seguente frase: "*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*". Con tale inserimento, il legislatore vuole affermare la sussistenza di una tipologia di coordinazione che non rientra nella fattispecie della subordinazione e che si verifica quando il collaboratore presta l'opera in sinergia con l'organizzazione dell'impresa committente, senza tuttavia configurarsi una etero-direzione. La *conditio sine qua non*

⁸⁷ Prima di tale disposizione, si evidenziava una disparità del trattamento tra lavoratrici autonome e libere professioniste per le quali si prevedeva già l'indennità a prescindere dall'effettiva astensione dall'attività di lavoro. La *ratio* del legislatore di includere anche le lavoratrici autonome è quella di impedire che la forzata sospensione dell'attività lavorativa incida negativamente sulla loro capacità reddituale. Cfr. R. NUNIN, *La tutela della gravidanza e la sospensione in ipotesi di maternità, malattia e infortunio* in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del Lavoro Autonomo e del Lavoro Agile*, Cedam, 2017, pag. 409-417. Tuttavia, l'orientamento del legislatore è criticato da una parte della dottrina secondo la quale qualsiasi lavoro risulterebbe dannoso per la donna e il bambino nel periodo della maternità e debba essere dunque vietato. Cfr. M. MISCIONE, *La maternità per le donne professioniste*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 5 (1998), pag. 465 e segg.

⁸⁸ L'articolo tuttavia prevede che nel caso in cui vi sia il "*venir meno dell'interesse del committente*", la sospensione non si applichi. Si evidenzia come il fatto di consentire al committente la risoluzione del contratto pressoché a proprio piacimento, renda limitata la portata della disposizione ed evidenzia ancora una tutela decisamente debole in termini di applicabilità. Cfr. R. NUNIN, *La tutela della gravidanza e la sospensione in ipotesi di maternità, malattia e infortunio* in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del Lavoro Autonomo e del Lavoro Agile*, Cedam, 2017, pag. 416-417.

sussista tale tipologia è che la coordinazione sia preventivamente stabilita e che le modalità in cui si esplica tale coordinamento siano discusse e pattuite di comune accordo tra le parti, trovando una esplicita definizione nel contratto. La norma ha il merito di specificare il significato di collaborazione, chiarimento che pare essere opportuno al fine di comprendere la corretta disciplina applicabile alle differenti tipologie di attività lavorative rientranti nell'area della parasubordinazione⁸⁹.

La riforma si è prestata a numerose e profonde critiche, ma è innegabile che possieda una portata innovativa in quanto per la prima volta nella storia della Repubblica è stata elaborata una normativa animata dal tentativo di costruire un insieme di difese a garanzia del lavoro autonomo, superando ormai la concezione, rivelatasi desueta, che il lavoro autonomo di nuova generazione possa configurarsi come un'attività del tutto indipendente rispetto all'attività prestatoria e capace di eliminare i caratteri di iniquità e squilibrio contrattuale⁹⁰. In una simile prospettiva, pare pertanto corretta e legittima la scelta del legislatore di stabilire un nucleo di tutele a favore del lavoratore autonomo in quanto, *“ogni attività – e la persona che la svolge – necessita di un minimum di garanzie, che derivano dal fatto di muoversi in ambito costituzionale”* (artt. 1, 4, 35, 38)⁹¹.

⁸⁹ G. SANTORO-PASSARELLI, *Lavoro eterorganizzato e l'interpretazione autentica del lavoro coordinato ex art. 15 d.lgs. n. 81 del 2017*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del Lavoro Autonomo e del Lavoro Agile*, Cedam, 2017, pag. 438.

⁹⁰ A. PERULLI, *Il Jobs Act degli autonomi: nuove (e vecchie) tutele per il lavoro autonomo non imprenditoriale*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2 (2017), pag. 201.

⁹¹ G. ZILIO GRANDI, *Lavoro gestorio e subordinazione: una ricostruzione storico-critica*, CEDAM, 2007, pag. 177.

CAPITOLO 2.

LE TRASFORMAZIONI ECONOMICHE E SOCIALI DEL LAVORO AUTONOMO DAL PERIODO FORDISTA AD OGGI

2.1 I CAMBIAMENTI DI LUNGO PERIODO: DAL LAVORO AUTONOMO DI I GENERAZIONE AL LAVORO AUTONOMO DI III GENERAZIONE

2.1.1 La crisi del modello fordista

Negli ultimi decenni il mercato del lavoro ha subito profonde e radicali trasformazioni che hanno portato all'emergere di rapporti di lavoro caratterizzati sempre più da una scarsa stabilità e da una preoccupante incertezza riguardante il futuro. Alla fine degli anni Settanta si intravedeva la speranza che la dissoluzione del modello della fabbrica fordista avrebbe sprigionato rinnovati scenari intrisi di potenzialità e avrebbe condotto a stili di vita migliori, dettati dall'abolizione di una catena di comando, da un protagonismo del lavoratore e da una dimensione lavorativa fonte di realizzazione soggettiva e non più luogo di una alienazione esistenzialmente annichilente. Tuttavia, è opinione diffusa che tali potenzialità non siano state liberate e anzi, venendo a mancare la netta separazione tra esistenza personale e dimensione lavorativa, si sarebbe verificato un effetto contrario che, invece di affrancare le persone dall'alienazione dell'attività produttiva, ha portato, in un'eterogenesi dei fini, a una maggiore sottomissione della condotta esistenziale al ricatto occupazionale⁹².

È a partire dalla fine degli anni Settanta che si assiste a una situazione completamente nuova, determinata dalla frammentazione e scomposizione della fabbrica fordista e dai profondi cambiamenti che sono avvenuti in primo luogo nell'organizzazione del lavoro, in secondo luogo nella tecnologia utilizzata e infine negli stili di vita.

Per quanto concerne il tema dell'organizzazione del lavoro, si sono sviluppate nuove strategie di produzione e di gestione delle imprese, quali la delocalizzazione

⁹² A. FUMAGALLI, *Le trasformazioni del lavoro autonomo tra crisi e precarietà: il lavoro autonomo di III generazione*, in *Quaderni di ricerca sull'artigianato*, 2 (2015), pag. 227.

(*outsourcing*) e lo snellimento dei grandi siti di produzione industriale (*downsizing*). Tali innovazioni hanno determinato il venir meno del modello di produzione rigido tipico della fabbrica fordista, che ha portato all'emergere di uno schema più flessibile e maggiormente adatto a rispondere alle nuove esigenze di un mercato sempre più dinamico, che richiedeva una maggiore personalizzazione del prodotto coniugata alla necessità di una crescente rapidità di risposta alla domanda.

Per raggiungere tale obiettivo le imprese hanno mantenuto al proprio interno solamente il *core business*, cominciando invece un processo di decentramento ed esternalizzazione delle altre funzioni produttive e commerciali. Il processo di *outsourcing* ha determinato l'esternalizzazione di molte mansioni prima svolte all'interno dell'impresa, facendo accrescere in tal modo le microimprese di subfornitura e numerosi artigiani o professionisti indipendenti. Nel Nord del paese sono nate nuove filiere produttive e in particolare si è sviluppato uno dei centri maggiori di produzione manifatturiera lungo l'asse pedemontano che si è specializzato in particolar modo nei settori dell'abbigliamento e delle calzature. Il settore metalmeccanico ha invece visto una forte espansione in Emilia Romagna e lungo la dorsale adriatica, dove sono nate nuove imprese orientate a instaurare relazioni di subfornitura con i grandi poli industriali dello scenario non solo europeo, ma anche mondiale. Si è così venuta a creare una nuova struttura del lavoro che ha portato a cambiamenti sia in termini di strategie aziendali che di composizione sociale del lavoro⁹³.

Secondo A. Accornero la caratteristica principale del modello post-fordista è il sistema cliente-centrico dove il consumatore decide sull'utilità marginale del prodotto. Il lavoratore è quindi chiamato a modellare la propria produzione e a rispondere in tempi sempre più brevi a una richiesta sempre più fluida e dinamica del consumatore. *“Questo evolversi del modo di produrre dalla mass production alla lean production innova profondamente le basi di mercato dell'industria e costituisce quindi un grande cambiamento nella storia sociale”*⁹⁴.

S. Bologna è stato tra i primi ad analizzare gli esiti che sono emersi a seguito dei cambiamenti tecno-produttivi sul lavoro negli anni del post-fordismo e che in questo

⁹³ Secondo E. Reyneri uno degli elementi che segna il cambiamento è l'idea che sia ottimale passare dall'impostazione della grande industria all'idea del “piccolo è bello”. Cfr. E. REYNERI, *Sociologia del mercato del lavoro. Le forme dell'occupazione*, il Mulino, 2005, pag. 74.

⁹⁴ A. ACCORNERO, *Il lavoro che cambia e la storicità dei diritti*, in *Lavoro e diritto*, 2 (2001), pag.305.

contesto ha dato vita all'espressione di *lavoro autonomo di II generazione*⁹⁵. Tale locuzione aveva l'obiettivo di sottolineare il cambiamento socio-antropologico che è avvenuto all'interno del mercato del lavoro, da cui ne è derivata la necessità di inserire nuove tipologie contrattuali che andassero oltre la tradizionale dialettica tra lavoratore dipendente e indipendente.

Il lavoro autonomo di I generazione, ossia quello legato al periodo fordista, si caratterizzava tipicamente per un tipo di lavoro connesso alle attività artigianali e di fornitura per i servizi di consumo, in cui il lavoratore spesso faceva parte di quella piccola borghesia schiacciata dal conflitto di fabbrica. S. Bologna nei suoi scritti ha analizzato il processo di trasformazione che si è venuto a creare a seguito della frammentazione della grande impresa e ha evidenziato come il nuovo lavoro autonomo avesse subito profondi mutamenti, identificandosi piuttosto come lavoro funzionale all'attività di impresa in un contesto in cui la struttura reticolare aziendale diveniva il nuovo paradigma strutturale. Secondo lo storico triestino si è assistito al passaggio da una attività lavorativa subordinata, uniforme, che poteva facilmente rivendicare i propri diritti attraverso un sindacato di categoria, ad una produzione svolta da soggetti che nella forma risultavano indipendenti, ma che nella sostanza si configuravano come etero-diretti e sottomessi a rapporti contrattuali che sfuggivano alla tutela del legislatore e alla protezione sindacale⁹⁶.

Tale tipologia lavorativa ha visto una costante crescita quantitativa negli anni successivi, in particolare negli anni Ottanta, per poi, come affermano i dati ufficiali, subire una profonda riduzione, quasi a segnare il suo declino. Tuttavia, se l'analisi viene svolta in maniera più meticolosa, si scopre che il numero imprese con meno di tre

⁹⁵ S. BOLOGNA, A. FUMAGALLI, *Il lavoro autonomo di II generazione*, Feltrinelli, 1997.

⁹⁶ Un interessante studio mette a tema il problema della rappresentanza sindacale dei lavoratori autonomi in Italia in un confronto con la situazione tedesca, mettendo in luce linee di continuità e frattura, in particolare nell'area di Milano e Berlino. Secondo l'autore il tema della rappresentanza degli *I-pros* in Italia si caratterizza per un "campo di azione" comune che ha quattro caratteristiche. "I tratti distintivi riconoscibili riguardano: 1) una pluralità di soggetti che competono e collaborano, nel tentativo di conquistare una posizione dominante nel campo in fase di strutturazione. 2) Finalità eterogenee fra gli attori presenti e un moltiplicarsi di pratiche che si intrecciano, si confrontano e si contaminano vicendevolmente contribuendo così a definire forma e confini del campo stesso. 3) Un'instabilità di fondo del campo, che rende più difficile riconoscere posizioni stabili e consolidate, poiché nuovi soggetti si inseriscono occupando spazi meno presidiati dagli attori esistenti. 4) Episodi di contesa che alimentano il dibattito pubblico e stimolano collaborazione e competizione fra le organizzazioni". P. BORGHI, *I nuovi professionisti indipendenti tra deficit di tutele e rappresentanza emergente*, Annali della Fondazione Giangiacomo, Feltrinelli, 2020, pag. 251. Uno studio analogo, ma che compara la realtà italiana e tedesca anche con quella del Regno Unito si può trovare in P. BORGHI, A. MORI, R. SEMENZA, *Self-employed professionals in the European labour market. A comparison between Italy, Germany and the UK*, in *European Review of Labour and Research*, 24/4 (2018), pp. 405-441.

dipendenti è cresciuto esponenzialmente⁹⁷. Queste micro-aziende vengono valutate dall'Istat come vere e proprie attività imprenditoriali, ma tale classificazione sembra non del tutto corretta e necessitare di un'analisi più profonda. Infatti, generalmente nella letteratura l'impresa si qualifica per tre tipologie di libertà ossia libertà di come produrre, libertà di quando produrre e libertà di stabilire il prezzo a cui produrre. Gli stessi dati Istat evidenziano come il numero di imprenditori che presentino questi gradi di autonomia, non siano più di 440.000 unità. Appare, dunque, *ictu oculi* che una grande parte delle microimprese non possa essere inquadrabile nella sfera del capitale, ma piuttosto in quella del lavoro⁹⁸. Si è dato vita in tal modo a una pluralità di tipologie di lavoro che tuttavia non è stata supportata da una corretta protezione sociale e da un'equa tassazione che tenesse conto di un nuovo mondo produttivo eterogeneo, non più semplicisticamente assimilabile *tout court* alle figure classiche di lavoro autonomo e dipendente⁹⁹.

2.1.2 La fase del capitalismo cognitivo

Se la fine del periodo fordista aveva dato vita a un importante cambiamento socio-antropologico all'interno del mondo del lavoro, il nuovo decennio ha dato avvio a una fase che ha evidenziato ulteriori trasformazioni e che ha visto il sorgere del cosiddetto *capitalismo cognitivo*¹⁰⁰. Tale fase ha sperimentato una forte specializzazione verso la produzione immateriale, ponendo le proprie basi sulle economie di apprendimento e di rete, in un ambiente caratterizzato da dinamiche di cooperazione e gerarchia. In questo quadro di riferimento, la composizione sociale tende a mutare ulteriormente e il lavoro autonomo di seconda generazione, che era legato primariamente alla fornitura di beni materiali e al trasporto, si fonde con la produzione di una nuova tipologia di terziario che si può definire "immateriale". E' un lavoro che si nutre con la creatività e

⁹⁷ "Il 35,5% degli occupati nell'economia di mercato, pari a circa 5,5 milioni di persone, lavora in cosiddette 'imprese' la cui dimensione media non supera i 2,7 addetti. Il numero di tali microimprese fa sì che, secondo i dati Eurostat, l'Italia si collochi al primo posto per la percentuale di microimprese (47% del totale), davanti alla Polonia (41%), al Portogallo (40%) e alla Spagna (39%)". A. FUMAGALLI, *Le trasformazioni del lavoro autonomo tra crisi e precarietà: il lavoro autonomo di III generazione*, in *Quaderni di ricerca sull'artigianato*, 2 (2015), pag. 228.

⁹⁸ S. BOLOGNA, *Ceti medi senza futuro? Scritti, appunti sul lavoro e altro*, DeriveApprodi, 2007.

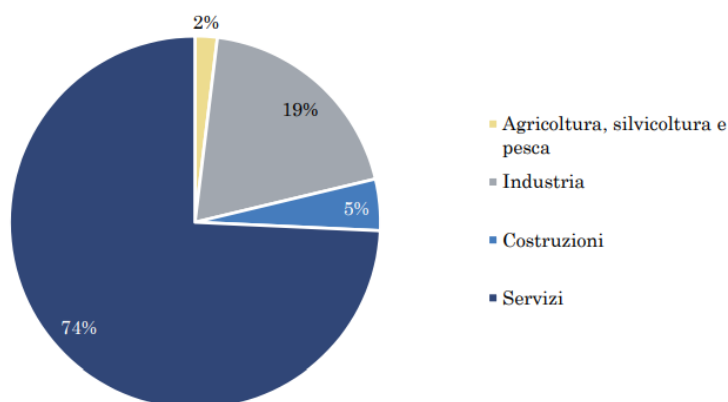
⁹⁹ A. FUMAGALLI, *La proposta di welfare metropolitano. Quali prospettive per l'Italia e per l'area milanese*, in *Quaderni di San Precario*, 1 (2011), pp. 224-259.

¹⁰⁰ A. FUMAGALLI, *Bioeconomia e capitalismo cognitivo. Verso un nuovo paradigma di accumulazione*, Carocci, 2007.

l’immaginazione del soggetto e che è associato alla produzione non di oggetti fisici, ma di immagini, simboli, linguaggi che si veicolano attraverso i canali della pubblicità, del *brand*, del *web*, del *design*, dei servizi finanziari, etc. Nei contesti italiani più industrialmente sviluppati e in particolar modo in quelli urbani come la realtà milanese, il valore aggiunto della produzione proviene sempre più dai prodotti immateriali e sempre meno dai servizi connessi alle merci e alle attività industriali¹⁰¹ (Grafico 1).

Grafico 1

Composizione del PIL per branca di attività in Italia



Fonte: Osservatorio sulle libere professioni 2019

Secondo S. Negrelli il capitalismo cognitivo segna un mutamento rispetto al passato dove non conta più tanto il “saper fare” (definita la “via bassa”), ma “il saper essere” (definita la “via alta”), dove non è prioritario il possesso di una *tèchne* pratica meccanicamente ripetuta, ma la dimensione della conoscenza, dell’autonomia del soggetto, della creatività, delle capacità relazionali e dell’autoimprenditorialità¹⁰². È proprio all’interno di questo settore del terziario immateriale che si può delineare una nuova tipologia di lavoro autonomo, chiamata *lavoro autonomo di III generazione* in cui, per l’elevato grado di conoscenza connesso, i lavoratori vengono definiti dalla letteratura *knowledge workers*.

All’interno di tale categoria è possibile riscontrare delle differenze importanti rispetto alle categorie che la hanno preceduta in quanto, oltre a differire per l’aspetto

¹⁰¹ Su questo tema si veda uno studio realizzato dalla CISL e dalla Camera di Commercio di Milano dal titolo *Il lavoro autonomo a Milano. Alcuni aspetti di un fenomeno complesso* che si può trovare in <https://www.milomb.camcom.it/documents/10157/21533659/lavoro-autonomo-milano-novembre-2010.pdf/e2abe9d3-d4d9-454a-8a3c-3ca41e4c3aa1>, consultato il 28/3/2021. Secondo questo studio la figura professionale dei *knowledge workers* non possiede una forma contrattuale tipica che la distingua.

¹⁰² S. NEGRELLI, *Le trasformazioni del lavoro*, Laterza, 2013,

immateriale che la caratterizza, i lavoratori che vi rientrano sono prevalentemente giovani, in buona parte di sesso femminile¹⁰³ e possiedono un livello culturale medio/alto. Inoltre, al contrario di quelli della II generazione, i lavoratori che appartengono alla III, non hanno sperimentato una condizione di lavoro subordinato inamovibile, successivamente entrato in crisi, ma si sono piuttosto addentrati nel mondo del lavoro possedendo fin da subito una condizione di scarsa stabilità e di incertezza. Tali soggetti non possiedono dunque un passato di lotte e battaglie sindacali atte ad acquisire maggiori diritti sociali e a espandere il *welfare state*, ma hanno mosso fin *ab origine* i loro primi passi lavorativi in un contesto socio-economico segnato profondamente dalla precarietà e che, pertanto, veniva considerata come un normale requisito intrinseco del lavoro¹⁰⁴. Infatti, le tipologie contrattuali in cui è possibile inquadrare i soggetti che svolgono un lavoro legato al terziario immateriale sono caratterizzate da rapporti aleatori come le collaborazioni, le partite-iva e altre forme contrattuali che spesso evidenziano una celata subordinazione e una indipendenza solo apparente.

Inoltre da studi condotti da ACTA sullo scenario europeo in collaborazione con alcuni Atenei universitari¹⁰⁵, emergono una serie di tratti distintivi caratterizzanti il contesto socioeconomico del nuovo lavoro autonomo e che non erano presenti nelle generazioni precedenti. Tali tratti spesso vengono percepiti come un vero e proprio deteriorarsi della qualità delle condizioni economiche ed esistenziali del lavoratore autonomo:

- La creazione di un dualismo dialettico, che avviene soprattutto nelle grandi aree urbane, tra un ristretto numero di professionisti di nicchia che mantengono un alto potere contrattuale all'interno del mercato e una schiera crescente di lavoratori che faticano a garantire guadagni per mantenere il loro *status* sociale;

¹⁰³ C. MORINI, *Per amore o per forza. Femminilizzazione del lavoro e biopolitiche del corpo*, Ombre Corte, 2010.

¹⁰⁴ Secondo R. del Punta e B. Caruso la flessibilità che caratterizza il lavoro autonomo non va esaltata con lo slogan "flessibile è bello" e neanche demonizzata come puramente negativa, ma va valutata in base ad un approccio consequenzialista. Inoltre evidenziano che "nessuna istituzione europea ha mai utilizzato tale concetto in modo unidirezionale per strategie meramente de-regolative. Nella visione europea della flexicurity, il versante "flex" (flexibility) della crisi non è soltanto deregulation, se non altro perché comprende tutto il tema della conciliazione dei tempi di vita e lavoro, del lavoro di qualità, dell'alternanza scuola-lavoro e molto altro ancora". Cfr. R. DEL PUNTA, B. CARUSO, *Il diritto del lavoro e l'autonomia perduta*, in *Lavoro e diritto*, 4 (2016), pag. 669.

¹⁰⁵ I report sono disponibili al seguente indirizzo:

<https://www.actainrete.it/ricerche/internazionali/progetto-i-wire/>, consultato in data 22/12/2020.

- Il tentativo di superare le difficoltà e di trovare un segmento di mercato, aumentando le proprie competenze anche in altri settori diversi dal proprio offrendo un servizio integrale e non specializzato e a volte migrando verso un'altra professione;
- Una crescente mobilità tra tipologie di contratto diverse, per cui un lavoratore nel giro di pochi anni può passare da lavoro subordinato, a collaborazioni continuative a lavori occasionali;
- Un aumento della consapevolezza di una legislazione carente che non garantisce le stesse tutele al lavoro autonomo rispetto a quello subordinato, soprattutto in campo di assistenza e previdenza¹⁰⁶.

Nei successivi paragrafi, verranno sommariamente esaminate le peculiarità che contraddistinguono il lavoro autonomo di II generazione, per poi, successivamente, analizzare il lavoro autonomo di III generazione, evidenziando in particolar modo i suoi tratti distintivi, la crescita che ha avuto a partire degli anni successivi alla crisi economica, i dati a livello italiano ed europeo e le molteplici criticità che presenta¹⁰⁷.

2.2 IL LAVORO AUTONOMO DI II GENERAZIONE

Nel periodo fordista il lavoro autonomo era caratterizzato da due dimensioni che contraddistinguevano la II generazione: *determinazione e marginalità*. La denominazione di determinante nasceva dalla constatazione che in questa fattispecie di attività i lavoratori avevano un ruolo di comando, in grado di poter gestire la struttura gerarchica dell'impresa. Marginale, poiché negli anni Novanta la tipologia di lavoro

¹⁰⁶ S. BOLOGNA, *Lavoro autonomo sì, ma quale lavoro autonomo?*, Università di Verona, seminario del 29/11/2019, consultabile in: <https://www.actainrete.it/2019/12/03/lavoro-autonomo-si-ma-quale-lavoro-autonomo/>

¹⁰⁷ F. Seghezzi tenta una periodizzazione dei mutamenti in campo lavorativo sotto la chiave di lettura della "Grande trasformazione" e individua due periodi. Il primo che va dal 1980 al 2005 è caratterizzato dal post-fordismo dove entra in crisi il mito dell'operaio massa che ha il compito scientificamente studiato di ripetere meccanicamente la medesima operazione all'interno di un ingranaggio, un cambiamento dovuto soprattutto allo sviluppo tecnologico e alla terziarizzazione dell'occupazione. Il secondo periodo va dal 2005 ed è ancora in atto. Viene scelta dall'autore la data del 2005 perché inizia una larga diffusione dello smartphone e un crollo dei costi dell'utilizzo dei dati internet. La conseguenza principale è che nel settore dei servizi il lavoratore possiede i mezzi di produzione e che viene messo in crisi un modello basato sulla dipendenza del lavoratore dai mezzi di produzione. Cfr. F. SEGHEZZI, *Le grandi trasformazioni del lavoro. Un tentativo di periodizzazione*, in E. GUADAGNINO, F. NESPOLI, F. SEGHEZZI, *La nuova grande trasformazione del lavoro*, Adapt University Press, 2019, pp. 48-57.

considerato *standard* era quello subordinato, salariato e inserito nell'attività di produzione della fabbrica. Invece, buona parte del lavoro autonomo, ad eccezione dei dirigenti e degli imprenditori, era o legata a professioni nate nel pre-fordismo, come gli artigiani o i coadiuvanti agricoli, oppure non rientrante nel processo produttivo manifatturiero, come ristoratori, elettricisti, manutentori o cablatori.

Se nel periodo fordista il lavoratore autonomo veniva considerato come una sorta di "esercito di riserva" in attesa di essere inglobato nel sistema del lavoro subordinato, unica forma di cittadinanza possibile nei paesi industrializzati, a partire dagli anni Settanta, con la crisi del paradigma fordista-taylorista, si assiste all'affermarsi di un nuovo paradigma produttivo che sembra necessitare sempre più di lavoratori indipendenti e non salariati.

S. Bologna¹⁰⁸ individua alcune caratteristiche imprescindibili per distinguere il lavoro autonomo dal lavoro subordinato e utili a far emergere le differenze che vi sono state tra le diverse generazioni di lavoro autonomo.

In particolare, i parametri che vengono esaminati sono:

1. Contenuto del lavoro
2. Percezione dello spazio
3. Percezione del tempo
4. Forma della retribuzione
5. Identità professionale
6. Risorse necessarie all'ingresso
7. Risorse necessarie al mantenimento
8. Mercato
9. Organizzazione e rappresentanza degli interessi
10. Cittadinanza

Alcuni di questi caratteri definiscono in maniera imprescindibile la differenza tra lavoro salariato e lavoro indipendente, invece, altri, si riferiscono in maniera più generale al concetto di lavoro.

In termini di *contenuto del lavoro*, tale parametro evidenzia normalmente un maggior grado di prescrittività nel momento in cui si passa dal lavoro autonomo a quello

¹⁰⁸ S. BOLOGNA, *Dieci tesi per la definizione di uno statuto del lavoro autonomo* in S. BOLOGNA, A. FUMAGALLI (a cura di), *Il lavoro autonomo di II generazione*, Feltrinelli, 1997, pp. 13-42.

subordinato in quanto, più il lavoro svolto è inserito nel processo produttivo dell'impresa, maggiori sono le imposizioni da dover rispettare tassativamente¹⁰⁹. Tuttavia, *“l'elemento che differenzia in maniera fondamentale il lavoro autonomo da quello salariato è il contenuto di operazioni relazionali e comunicative che esso richiede”*¹¹⁰. Spesso, l'aspetto relazionale e comunicativo di cui necessita la prestazione lavorativa autonoma non viene inserito nel bilancio economico del lavoro poiché non apporta direttamente valore aggiunto. Tale aspetto in realtà è a tutti gli effetti parte del contenuto della prestazione lavorativa e richiede inoltre risorse considerevoli in termini di costi e di tempo. I soggetti che possiedono un cospicuo grado di specializzazione per quanto riguarda le competenze, i saperi e le conoscenze, riescono a ridurre gli oneri provenienti dal lavoro relazionale. Al contrario i lavoratori indipendenti che agiscono nel mercato delle committenze, con livelli di specializzazioni e di *know how* non peculiari o unici, saranno oberati dal peso di tali attività relazionali che si giustappongono alle normali attività produttive.

Per quanto concerne la *percezione dello spazio*, le diversità tra lavoro subordinato e lavoro indipendente risultano essere meno lampanti poiché oggi, a fronte della maggiore scomposizione e flessibilizzazione che è avvenuta anche nel mondo del lavoro subordinato, e ufficialmente riconosciuta nel Jobs Act, si evincono maggiori somiglianze in questo campo (come in quello del tempo) tra le due diverse tipologie lavorative. Negli ultimi anni e in particolar modo a seguito dell'emergenza pandemica, si sta assistendo a un crescente grado di *domestication*, presente soprattutto nel campo del lavoro autonomo. Tale terminologia mira a indicare come l'assenza di divisione tra casa e postazione lavorativa, induca il lavoratore a percepire spazio e tempo in modo differente. *“Rispetto al lavoratore salariato, che era abituato a trascorrere la maggior parte della sua vita attiva in uno spazio non suo, ma appartenente ad altri e che altri avevano plasmato e organizzato al suo interno, il lavoratore autonomo sviluppa un senso*

¹⁰⁹ *“Una prestazione ad alto contenuto di conoscenza fornita nel regime di lavoro salariato sarà sempre inquadrata in un metodo che prescrive l'utilizzo di saperi codificati in una serie di discipline, secondo un procedimento che ricorre a conoscenze formalizzate. Lo stesso tipo di prestazione fornita in regime di lavoro indipendente lascia spazio a un utilizzo di conoscenze non previste nel catalogo di quelle formalizzate, a una combinazione personalizzata di informazioni che attingono a un diverso “paniere” di conoscenze. Essendo il “paniere” delle conoscenze un “paniere” personalizzato e le combinazioni possibili diverse l'una dall'altra, il contenuto del lavoro risulta diverso pur in presenza di identica prestazione”*. S. BOLOGNA, *Dieci tesi per la definizione di uno statuto del lavoro autonomo* in S. BOLOGNA, A. FUMAGALLI (a cura di), *Il lavoro autonomo di II generazione*, Feltrinelli, 1997, pag. 14.

¹¹⁰ S. BOLOGNA, *Dieci tesi per la definizione di uno statuto del lavoro autonomo* in S. BOLOGNA, A. FUMAGALLI (a cura di), *Il lavoro autonomo di II generazione*, Feltrinelli, 1997, pag. 14.

*maggior di proprietà delle regole vigenti all'interno degli spazi, quindi di minor accettazione delle regole altrui. Mentre l'alienazione del lavoro salariato divideva l'individuo in due cicli socio-affettivi, il ciclo della vita propria ed il ciclo della vita lavorativa, la (apparente) non alienazione del lavoro indipendente riduce l'esistenza ad un unico ciclo socio-affettivo, quello della vita privata*¹¹¹. Dunque, l'assenza di una separazione ben definita tra le due dimensioni esistenziali ha avuto un impatto sia sulla produttività del lavoro che sulla vita del lavoratore autonomo poiché ne determina l'allungamento del tempo che l'individuo dedica al lavoro e alla giornata lavorativa. Se prima della frammentazione del sistema fordista e taylorista si era constatata una perpetua diminuzione delle ore lavorative, a partire invece dalla fine degli anni Settanta, si comincia a notare un'inversione di tendenza che porta all'aumento del tempo di lavoro.

Il terzo parametro che individua S. Bologna è la *percezione del tempo* ed esso è particolarmente importante in quanto, secondo l'autore, stabilisce la singolarità del lavoro indipendente. Non è possibile applicare i metodi standard utilizzati dagli uffici statistici per calcolare il tempo dedicato al lavoro non salariato poiché, contrariamente a quanto previsto per i contratti subordinati in cui viene stabilito l'orario contrattuale di lavoro, non vi è una direttiva formalizzata che definisca il preciso orario di lavoro dei soggetti autonomi. Inoltre, non è possibile computare una parte delle ore lavorative nell'abituale tempo di lavoro in quanto vi è un quantitativo di attività, come il succitato lavoro relazionale, che richiede un ampio dispendio di energie, ma che non viene fatto rientrare nel calcolo di tale parametro.

Ulteriore elemento che S. Bologna esamina per definire il lavoro autonomo è la *forma della retribuzione*. Se la forma di retribuzione nel lavoro subordinato è il salario, il pagamento della prestazione qualifica il tipo di retribuzione nel lavoro autonomo e tale distinzione evidenzia la netta separazione che sussiste tra le due differenti forme. In questa nuova tipologia non si retribuisce un lavoro, ma il servizio contenuto nella prestazione, in un passaggio dal salario alla fattura. Si evince quindi una trasformazione considerevole poiché ciò che viene retribuito non è il lavoro in quanto tale, ma diviene l'oggetto o il servizio della prestazione, in parte slegato dal lavoro che lo ha sostenuto.

¹¹¹ S. BOLOGNA, *Dieci tesi per la definizione di uno statuto del lavoro autonomo* in S. BOLOGNA, A. FUMAGALLI (a cura di), *Il lavoro autonomo di II generazione*, Feltrinelli, 1997, pag. 17.

Nella tradizionale organizzazione taylorista-fordista il contratto prevedeva alcuni doveri e ritmi produttivi del lavoratore e si garantiva il pagamento attraverso una regolarità stabilita contrattualmente, controllato in maniera indiretta dallo Stato che ne assicurava la correttezza legale. Nel nuovo sistema, dove prevale il lavoro autonomo o cripto-autonomo, sparisce la forma del salario contrattualmente stabilita con i connessi diritti e doveri del lavoratore e del datore di lavoro. Con essa si dissolve anche la vigilanza messa tradizionalmente in atto dai sindacati e dallo Stato con la conseguenza di una maggiore esposizione ai rischi socio-economici del lavoratore. Come afferma S. Bologna con tale mutamento si sancisce che “il principio di sussistenza della forza-lavoro non è più un problema di cui il datore di lavoro o lo Stato debbano farsi carico”¹¹².

Si tratta dunque di una trasformazione importante la cui conseguenza è che il presupposto essenziale di garanzia e stabilità viene scambiato con una condizione di precarietà e di incertezza. Nel modello salariato il lavoratore si trovava spesso in una condizione di totale subalternità e di sfruttamento, ma poteva contare su un compenso certo che gli garantiva un minimo vitale. Nel modello di II generazione si costituisce un lavoratore che gode di una indipendenza e autonomia che rimane solo formale ma che artatamente costituisce una subalternità sostanziale connesso a una precarietà lavorativa spesso all’origine di frustrazione esistenziale e di incapacità di programmare il proprio futuro.

Altro parametro centrale per individuare il lavoratore indipendente è l’*identità professionale*. Il profilo e la qualità della propria professionalità è ciò che permette a tali lavoratori collocarsi nel mercato e di vendere il proprio lavoro manuale o intellettuale. Se nel lavoro salariato si evinceva un certo grado di spersonalizzazione e anonimità, al lavoratore indipendente viene richiesta una specifica abilità che permetta il riconoscimento delle sue capacità professionali e della sua soggettività. In tal modo il lavoratore si sente valorizzato perché non è un semplice ingranaggio in una catena di montaggio, ma una persona portatrice di valore aggiunto all’interno del tessuto socio-economico.

Tuttavia, se la professionalità permette al lavoratore di accedere al mercato, d’altra parte però non è l’elemento che determina la base del pagamento della prestazione. Infatti, non è sufficiente possedere una certa professionalità nel proprio ambito e un

¹¹² S. BOLOGNA, *Dieci tesi per la definizione di uno statuto del lavoro autonomo* in S. BOLOGNA, A. FUMAGALLI (a cura di), *Il lavoro autonomo di II generazione*, Feltrinelli, 1997, pag. 24.

elevato grado di aggiornamento sui saperi e sulle conoscenze richieste poiché è *l'esclusività* della prestazione ciò che permette al lavoratore di essere competitivo sul mercato, di avere potere contrattuale per la determinazione dei prezzi di vendita e di disporre di indipendenza e autonomia a tutti gli effetti. Tale esclusività viene dalla capacità di offrire un servizio di qualità unico che permette al soggetto di essere competitivo e di attirare l'attenzione dei committenti. E' determinata soprattutto dal possedere un *know how* non ancora ampiamente presente nel mercato che porta dunque a una specializzazione peculiare ed unica del lavoratore. Richiede pertanto un *life-long learning* e un diuturno sforzo che come Sisifo non concede requie dovendo mantenersi aggiornati per anticipare i possibili mutamenti e umori del mercato. Inoltre, poiché è una condizione che solamente una piccola nicchia di soggetti può impiegare a proprio favore, ne deriva che la maggior parte dei lavoratori autonomi sia sottoposta a instabilità, scarse sicurezze e a condizioni lavorative che spesso evidenziano una eterodirezione.

Nel Novecento, al lavoro indipendente veniva riservato una sorta di prestigio sociale ed economico in forza delle elevate barriere all'entrata che sussistevano per accedere al mercato delle attività intellettuali, quali alto grado di istruzione richiesto, iscrizione agli albi professionale, ecc. Oggi, invece, l'estensione del lavoro non salariato, le nuove forme di comunicazione, la tecnologia e un'istruzione maggiormente diffusa hanno fatto perdere l'alto riconoscimento sociale e il prestigio connesso al lavoro intellettualmente qualificato¹¹³.

2.3 IL LAVORO AUTONOMO DI III GENERAZIONE

La terza fase del lavoro autonomo si apre nella prima metà degli anni Novanta, quando, terminata la prima guerra del Golfo, le molteplici innovazioni sui trasporti ed in particolare sull'informazione e la comunicazione (ICT) cominciarono a determinare un nuovo modo di creare valore. *Conoscenza e spazio virtuale* sono diventati i pilastri su cui fondare un nuovo paradigma di crescita e sviluppo economico, stabilendo due nuove tipologie di economia su cui innestare i processi di accumulazione: le economie di

¹¹³ A. FUMAGALLI, *Bioeconomia e capitalismo cognitivo. Verso un nuovo paradigma di accumulazione*, Carocci, 2007, pp. 153-154.

apprendimento (*learning*) e le economie di rete (*network*)¹¹⁴. Queste ultime si sviluppano a fronte del nuovo modello organizzativo distrettuale che, con la frammentazione del modello fordista, aveva preso vita nella realtà italiana e che ora veniva utilizzato non solamente per fini produttivi e distributivi ma sempre più come mezzo di propagazione del *know how* e dello sviluppo tecnologico. Le economie di apprendimento, invece, sono connesse al processo di generazione e creazione di nuove conoscenze e competenze, derivanti dalle nuove forme di tecnologie nel campo dell'informazione e della comunicazione.

Il nuovo processo di accumulazione che si è verificato a partire dallo sviluppo dell'ICT viene comunemente definito in letteratura *capitalismo cognitivo*¹¹⁵. Il primo termine di tale locuzione evidenzia una continuità con il passato poiché mette in luce l'importanza del profitto che continua a rivestire un ruolo cruciale e dei rapporti salariali come fonti primarie di valore nel sistema capitalistico. L'aggettivo "cognitivo", invece, rivela una nuova struttura di base su cui orientare il lavoro e la capacità di creare valore¹¹⁶.

In tale contesto si assiste dunque a una terza trasformazione del lavoro autonomo che deriva dall'accrescimento del settore terziario nell'immateriale. La componente immateriale comincia ad acquistare grande importanza per la determinazione del valore del bene e costituisce una componente che è presente nell'intero ciclo di valorizzazione del prodotto o servizio. È dunque nel terziario dell'immateriale che si sviluppa primariamente il lavoro autonomo di III generazione, conseguenza dei cambiamenti socio-economici del mercato bio-cognitivo.

¹¹⁴ In questo contesto in cui si realizza una nuova tipologia di lavoro autonomo, diviene di particolare importanza il lavoro in rete. *"Le reti di scambio, condivisione e cooperazione, che differiscono per contenuti e intensità, mettono infatti a disposizione dei soggetti che ne fanno parte un ventaglio di risorse estese: informazioni e relazioni di reciprocità che favoriscono la fiducia, il mutuo appoggio, la reputazione sia interna sia esterna al gruppo. Non si parla in questo caso di gruppi corporativi, ma di reti con differenti livelli di strutturazione e formalizzazione"*. Rapporto annuale 2018 Istat, consultabile al seguente indirizzo: <https://www.istat.it/it/archivio/214230>.

¹¹⁵ Si è cominciato a parlare di capitalismo cognitivo a partire dal 2000, quando la rivista francese *Multitudes*, a seguito degli studi eseguiti dal Laboratoire Isys-Matisse, Maison des Sciences Economique, Università di Parigi I, La Sorbona, sotto la guida di B. Paulrè, pubblicò gli scritti di A. Corsani, M. Lazzarato, Y. Moulier-Boutang, T. Negri, E. Rullani, C. Vercellone e altri. In proposito, tra i tanti, si veda B. PAULRÈ, *De la New Economy au capitalisme cognitif*, *Multitudes*, 2 (2000), pp. 25-45; Y. MOULIER BOUTANG, *L'Età del capitalismo cognitivo*, Ombre Corte, 2002.

¹¹⁶ D. LEBERT, C. VERCELLONE, *Il ruolo della conoscenza nella dinamica di lungo periodo del capitalismo: l'ipotesi del capitalismo cognitivo*, in C. VERCELLONE (a cura di), *Capitalismo cognitivo*, Manifestolibri, 2006, pag. 22.

Per analizzare i cambiamenti sociali che hanno attraversato il mondo del lavoro autonomo, verranno ripresi alcuni parametri utilizzati precedentemente e saranno applicati al lavoro di nuova generazione.

L'accresciuto livello di competitività e di qualità richiesta della prestazione hanno creato delle nuove forme di auto-prescrittività e auto-performatività. Il lavoratore per emergere nel mercato si auto-impone degli standard qualitativi e quantitativi della produzione che superano quelli del semplice lavoro etero-diretto. Si innesca così una ricerca spasmodica di essere riconosciuti nella propria qualità e una continua necessità di ricevere una gratificazione che porta a forme di vero e proprio "auto-sfruttamento". Il lavoratore impone a sé stesso modalità lavorative e standard qualitativi crescenti che richiedono ritmi e fatiche in parte sconosciute nel lavoro autonomo di II generazione. Il verificarsi di questo effetto deriva principalmente da un cambiamento avvenuto all'interno dell'organizzazione lavorativa e nel modo di concepire la divisione del lavoro. Infatti, nelle generazioni precedenti si assisteva a una divisione del lavoro che derivava o dalla tipologia di mansione svolta (divisione nella grande industria) o dal posizionamento lungo la filiera (divisione territoriale/internazionale). Ora, invece, la classica divisione del lavoro di A. Smith viene sostituita dall'affiorare di una divisione cognitiva del lavoro, che differenzia e gerarchizza i lavoratori principalmente sulla base del loro *know how*.

In questo nuovo paradigma emergono due aspetti particolarmente rilevanti che innervano il lavoro autonomo di III generazione e che si identificano nel *merito* e nel *riconoscimento*. Il nuovo lavoro dipendente separa tra "*chi vale*" e "*chi non vale*", ossia tra chi ha merito e chi no, e tra "*chi ha successo*" e "*chi non ha successo*" ossia tra chi ottiene riconoscimento e chi no. Ne consegue l'emergere di nuove contraddizioni poichè la nuova dimensione lavorativa induce da una parte a sviluppare processi di competizione individuale e dall'altra a incrementare modelli di cooperazione e socializzazione del lavoro, come i *coworking*, con il fine di sopperire all'alienazione e alla solitudine derivante dalla concorrenza crescente. Si assiste così in tutta Europa a nuovi modelli di *business* e a fenomeni di solidarietà, condivisione e cooperazione che, creando spazi comuni di lavoro e di relazioni, fanno i conti con le contraddizioni del mercato¹¹⁷. La *domestication*, che per la II generazione proveniva da un processo di frammentazione del lavoro nell'industria, ora costituisce una base per la III generazione per organizzare

¹¹⁷ G. PISANI, *Welfare e trasformazioni del lavoro*, Ediesse, 2019, pag. 13.

processi relazionali e aumentare il livello di specializzazione, con l'obiettivo di raggiungere gradi maggiori di conoscenza e dunque un riconoscimento più elevato.

Un altro fenomeno che nella nuova generazione si può osservare, è lo scostamento tra lavoro e prestazioni retribuite. Infatti, sempre più si assiste a forme di attività lavorative in cui la retribuzione non si concretizza in una somma concordata di denaro, ma assume forme di mera remunerazione simbolica che si traducono in una promessa di futura occupabilità e di possibili carriere professionali che verranno ottenute come ricompensa della prestazione offerta. La remunerazione assume pertanto un connotato sempre più immateriale: da un compenso monetario al privilegio di avere l'opportunità un domani di attivare nuove prestazioni professionali grazie alla riconosciuta qualità della prestazione offerta oggi. Si sviluppa in tal modo una vera e propria "*economia della promessa*"¹¹⁸, basata a volte sulla illusoria speranza che l'attività lavorativa semi-gratuita possa aprire a *chance* di carriera ad alta retribuzione. L'individuo viene compensato con la semplice "fortuna" di poter dichiarare di aver collaborato attivamente con una determinata azienda e in tal modo così di poter sviluppare il proprio profilo professionale.

Si evince dunque come le problematiche del lavoro autonomo di III generazione ruotino attorno a 5 punti nodali:

- Una contrazione globale dei tassi occupazionali a seguito della crisi del 2008;
- Una sempre più esasperata competitività tra i professionisti;
- Una pubblica amministrazione che richiede prestazioni a fonte di compensi spesso irrisori;
- Una necessità di abbattere i costi che determina una svalutazione della qualità del lavoro professionale offerto spesso ad alto livello intellettuale;
- Una crescente innovazione tecnologica che ha reso obsoleti alcuni settori economici¹¹⁹.

¹¹⁸ M. BASCETTA (a cura di), *Economia della promessa*, Manifestolibri, 2015.

¹¹⁹ S. BOLOGNA, *Lavoro autonomo sì, ma quale lavoro autonomo?*, Università di Verona, seminario del 29/11/2019, consultabile in: <https://www.actainrete.it/2019/12/03/lavoro-autonomo-si-ma-quale-lavoro-autonomo/>

2.4 UNO STUDIO QUANTITATIVO E QUALITATIVO SUL LAVORO AUTONOMO DI III GENERAZIONE

L'emergere di nuovi profili lavorativi ha suggerito questa ricerca, il cui obiettivo è quello di analizzare gli aspetti del lavoro autonomo di nuova generazione, valutarne la crescita nel contesto italiano ed europeo e determinare le caratteristiche socio-demografiche di tale popolazione.

A tal fine, lo studio si compone di quattro sezioni:

- a) Nella prima parte verranno definiti i criteri utilizzati per classificare i lavoratori autonomi di III generazione e le attività economiche interessate (2.4.1);
- b) Nella seconda, sulla base dei dati Eurostat, verrà analizzato l'andamento crescente del lavoro autonomo di III generazione che, a partire dal 2008 ad oggi, ha caratterizzato la maggior parte dei paesi europei, comparandolo successivamente all'andamento, invece decrescente, del lavoro autonomo di I e II generazione (2.4.2);
- c) Nella terza parte verranno approfondite le caratteristiche socio-demografiche degli indipendenti nel contesto italiano (2.4.3);
- d) Nell'ultima sezione si presenteranno le criticità riscontrate (2.5).

2.4.1 I criteri di definizione degli *I-pros*

I lavoratori autonomi di III generazione, vengono definiti da alcune ricerche a livello europeo *knowledge workers*¹²⁰ o, come si userà in seguito, *Independent professionals (I-pros)*¹²¹. Tuttavia, non esiste una definizione universale unanimemente riconosciuta in

¹²⁰ Il termine *knowledge workers* è stato coniato da Peter Drucker, uno dei maggiori esperti di management, negli anni Cinquanta, quando ancora l'organizzazione delle imprese era quella fordista, ma cominciarono ad intravedersi nelle imprese americane i primi cambiamenti. Il termine è stato ripreso più avanti negli anni Novanta per indicare la trasformazione avvenuta a partire dalla scomposizione del sistema fordista, per giungere alla "società postindustriale", denominata anche "società dell'informazione", "società della conoscenza", "società dei beni immateriali". S. Bologna appare tuttavia critico sull'utilizzo di tali terminologie in quanto "Parlare di 'società della conoscenza' ci consente di restare sul vago; parlare di 'lavoratore della conoscenza' ci costringe a dare un volto preciso a una figura reale. Parlare di 'economia dell'immateriale' ci consente di cogliere numerosi risvolti del reale, parlare di 'lavoro immateriale' non ci porta da nessuna parte. L'ordine simbolico del lavoro è un ordine con cui non si scherza". S. BOLOGNA, *I lavoratori della conoscenza e la fabbrica che dovrebbe produrli*, in *L'ospite ingrato*, 1 (2005), pag. 15.

¹²¹ Il termine *I-pros* è stato proposto dall'economista francese S. Rapelli nel 2012.

letteratura di *I-pros*. Gli approcci tradizionali adoperati per descriverli utilizzano essenzialmente criteri relativi all'attività economica. In tale contesto, Friedman e Kuznets li definiscono in relazione alla natura fondamentale intellettuale della loro professione, affermando che tali attività economiche richiedono una formazione prolungata e specializzata che comporta un lavoro accademico o intellettuale¹²². Tuttavia, questa nozione appare fuorviante poiché risulta essere allo stesso tempo sia troppo restrittiva che troppo ampia: ampia poiché gli *I-pros* potrebbero essere inquadrabili sia come lavoratori autonomi che subordinati; ristretta perché tale definizione risente dell'epoca in cui questi studi sono stati fatti e in cui si parlava di lavoro indipendente riferendosi alle professioni regolamentate, come giornalisti, medici, architetti e professionisti legali. Invece, come evidenziato da T. McKeow e P. Leighton¹²³, gli *I-pros* oggi costituiscono un più grande ed eterogeneo gruppo all'interno dei lavoratori autonomi. In altre parole, i professionisti contemporanei non svolgono necessariamente un'attività regolamentata, ma il loro lavoro si concretizza nell'offrire servizi specializzati in una serie di settori che non sono necessariamente limitati al campo delle professioni tradizionali. Di conseguenza, per cogliere l'essenza degli *I-pros* contemporanei, sembrerebbe opportuno adottare una definizione più flessibile di quella tradizionalmente utilizzata.

Date le caratteristiche specifiche del settore e la natura delle attività svolte, sembra opportuno definire gli *I-pros* tramite un criterio *negativo* come i lavoratori autonomi legati alla produzione di beni immateriali che non sono agricoltori, artigiani o commercianti. Questo primo elemento di definizione implica quindi una caratterizzazione settoriale per esclusione e si evidenzia come questo approccio sia coerente con la maggior parte delle definizioni adottate a livello nazionale¹²⁴. In effetti, l'esclusione settoriale costituisce il fondamento delle definizioni legali adottate da Belgio, Repubblica Ceca e Francia. Inoltre appare una definizione conforme anche per quei paesi che hanno effettuato una segmentazione e una classificazione dei propri

¹²² "These economic activities require prolonged and specialized training and involve work that has something of an academic and intellectual flavor – no purely mechanical or commercial pursuit can qualify". M. FRIEDMAN, S. KUZNETS, *Income from independent professional practice*, National Bureau of Economic Research, 1945, pag. 604.

¹²³ T. MCKEOW, P. LEIGHTON, *Independent professionals: Vital but sustainable?*, Conference paper The 56th Annual ICSB World Conference, 2011, pag. 24.

¹²⁴ Il ministero francese dell'economia, delle finanze e dell'industria ha prodotto una sintesi delle definizioni statutarie per professioni e occupazioni simili per una serie di paesi dell'OCSE. *Directorate General of Commercial Intelligence & Statistics*, Annual Report, 2006.

lavoratori in base alla natura specifica dell'occupazione svolta, come Finlandia, Ungheria e Italia. Invece, risulta essere un criterio più ampio rispetto alle categorizzazioni sociologiche adottate da Austria, Paesi Bassi e Spagna, che privilegiano i criteri relativi alle qualifiche e, talvolta, alle normative professionali. Allo stesso modo, il criterio per esclusione proposto è molto più ampio delle definizioni basate su un elenco formale di professioni specifiche, come quella già citata e adottata da Friedman e Kuznets nel 1945. Questo tipo di definizione è prevalente in Germania, Lettonia, Lituania, Polonia, Portogallo, Svezia e Regno Unito. In questi paesi, le professioni, in cui si concentrano gli *I-pros*, consistono esclusivamente in professioni indipendenti regolamentate.

Tuttavia, la più ampia definizione settoriale, adottata nei dati che verranno successivamente presentati, consente di includere tutte le attività non regolamentate che, di fatto, determinano il rinnovamento e contribuiscono alla crescita della manodopera autonoma. Inoltre, tale criterio forma un quadro interpretativo pragmatico del lavoro che si applica a tutti gli Stati membri, consentendo allo stesso tempo una solida selezione statistica quando gli *I-pros* non sono esplicitamente identificati da nessuna delle due definizioni. È il caso, in particolare, per quanto riguarda le statistiche sulla forza lavoro maltese, che distinguono solo tra dipendenti e lavoratori indipendenti, senza ulteriori segmentazioni.

La caratterizzazione per esclusione settoriale offre un altro notevole vantaggio che è quello di consentire di evitare criteri descrittivi di natura socioeconomica come ad esempio adotta l'*International Labour Organization*. Si tratta principalmente di criteri che coinvolgono la natura dei compiti svolti nel lavoro, il posizionamento sociale della professione e il livello di abilità del lavoratore¹²⁵. Tuttavia, secondo alcuni autori tale classificazione denuncia il limite di non essere applicata in modo coerente dai vari enti statali nazionali¹²⁶. Il problema risiede essenzialmente nell'interpretazione socioeconomica dei sistemi di riferimento, che varia da paese a paese e dunque, nonostante il tentativo di costruire dei sistemi universali di riferimento, l'applicazione di criteri socioeconomici non può essere utilizzata nel contesto di questo studio a causa della struttura eterogenea delle banche dati internazionali disponibili. Le differenti classificazioni adottate dai vari paesi circa lo *status* occupazionale del lavoratore

¹²⁵ ILO, *International Standard Classification of Occupations (ISCO-88)*, International Labour Office, 1990, pag. 457.

¹²⁶ J. TORTERAT, *The international standard classification of occupation (ISCO) in the European Union*, in *Courrier des Statistiques*, English series no. 15 (2009), pp. 22-26.

subordinato o autonomo e circa l'appartenenza a un gruppo sociale o professionale rende molto arduo il confronto e l'incrocio tra i diversi dati presenti. Per tale motivo l'approccio negativo all'attività economica che è stato adottato sembra essere il modo più efficace per identificare gli *I-pros* e analizzarne i dati in prospettiva internazionale¹²⁷.

Conseguentemente, in linea con la caratterizzazione per esclusione settoriale proposta e data la natura delle attività selezionate, appare coerente considerare le sole attività economiche seguenti:

- Attività di informazione e comunicazione (NACE, key J, code 58-63);
- Attività finanziarie e assicurative (NACE, key K, code 64-66);
- Attività immobiliari (NACE, key L, code 68);
- Attività professionali, scientifiche e tecniche (NACE, key M, code 69-75);
- Attività amministrative e servizi di supporto (NACE, key N, code 77-82);
- Istruzione (NACE, key P, code 85);
- Attività sanitarie e di servizio sociale (NACE, key Q, code 86-88);
- Attività artistiche, di intrattenimento e divertimento (NACE, key R, code 90-93);
- Altre attività di servizi (NACE, key S, code 94-96).

Al fine di garantire la coerenza dei dati trattati, le categorie settoriali individuate in precedenza sono quelle stabilite nella classificazione NACE utilizzata da Eurostat¹²⁸. In questo contesto, la tabulazione incrociata tra attività economica e situazione occupazionale consente di selezionare osservazioni riguardanti esclusivamente gli *I-pros*.

Un ulteriore aspetto che si segnala, e su cui verranno poi successivamente analizzati i dati, è che il focus di questo studio è sugli *I-pros* che operano come lavoratori autonomi

¹²⁷ Sebbene sia un approccio che renda facilmente possibile una comparazione tra i dati internazionali, l'associazione ACTA nel proprio report di ricerca *I-WIRE*, già precedentemente citato e relativo ai bisogni e alle forme di rappresentanza dei nuovi lavoratori autonomi, pone alcune perplessità sull'utilizzo di tale metodologia in quanto porta a perdere la caratterizzazione basata sul livello cognitivo delle professioni. Infatti, se l'analisi viene svolta tramite l'utilizzo dei codici NACE, si rischia di inglobare all'interno degli *I-pros* anche alcune professioni, come quella dei parrucchieri o estetisti, che in realtà sono maggiormente assimilabili ad altre tipologie di lavoro autonomo e non a quella di III generazione. Il report è consultabile al seguente indirizzo: https://www.actainrete.it/wp-content/uploads/2018/04/I_SECTION_EU_28.pdf, consultato il 28/03/2021.

¹²⁸ La Classificazione statistica delle attività economiche nella Comunità europea, Rev. 2 (NACE Rev. 2) è disponibile al seguente indirizzo: https://ec.europa.eu/eurostat/ramon/nomenclatures/index.cfm?TargetUrl=LST_NOM_DTL&StrNom=NACE_REV2&StrLanguageCode=IT&IntPcKey=&StrLayoutCode=HIERARCHIC&IntCurrentPage=1. Consultato in data 29/01/2021.

in senso stretto, ovvero che non hanno dipendenti. In altre parole, si è scelto metodologicamente di escludere dal campo di indagine i datori di lavoro, i familiari e i membri delle cooperative di lavoratori. Inoltre, questo criterio di assenza di dipendenti all'interno dell'attività degli *I-pros* evita di scontrarsi con le differenze nazionali specifiche che hanno a che fare con la natura giuridica delle strutture aziendali. Sembra collocarsi in questo approccio metodologico, la definizione di lavoratore indipendente adottata dagli organismi statistici internazionali (come Eurostat e l'OCSE) che riprende quella formulata dall'ILO nel 1993¹²⁹. Secondo questa definizione, i lavoratori indipendenti sono “*i lavoratori che, lavorando per conto proprio o con uno o più soci, svolgono il tipo di lavoro definito come lavoro autonomo e non hanno assunto in modo continuativo alcun dipendente a lavorare per loro*”¹³⁰.

A fronte di tali considerazioni, l'economista francese S. Rapelli, nella sua pubblicazione del 2012 sullo studio del nuovo lavoro autonomo in Europa, ha formulato una definizione pragmatica degli *Independent professionals*: “*lavoratori indipendenti, senza dipendenti, impegnati in attività terziarie e/o intellettuali che non hanno a che fare con l'industria, l'artigianato e servizi al dettaglio*”¹³¹.

Sulla base di questa definizione adottata, si sono analizzati i dati degli *I-pros* all'interno dell'Unione Europea aggiornati al 2019 e, con il fine di ricavare il numero di *I-pros*, si sono riportati i dati relativi al numero di individui attivi all'interno degli Stati membri, il numero di occupati, i subordinati e gli autonomi, gli autonomi con dipendenti e senza dipendenti (Figura 1)¹³².

¹²⁹ ILO, *Resolution concerning the International Classification of Status in Employment (ICSE)*, in *Bulletin of Labour Statistics*, no. 2 (1993), pag. 7. Disponibile al seguente indirizzo: https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_087562/lang--en/index.htm. Consultato in data 05/03/2021.

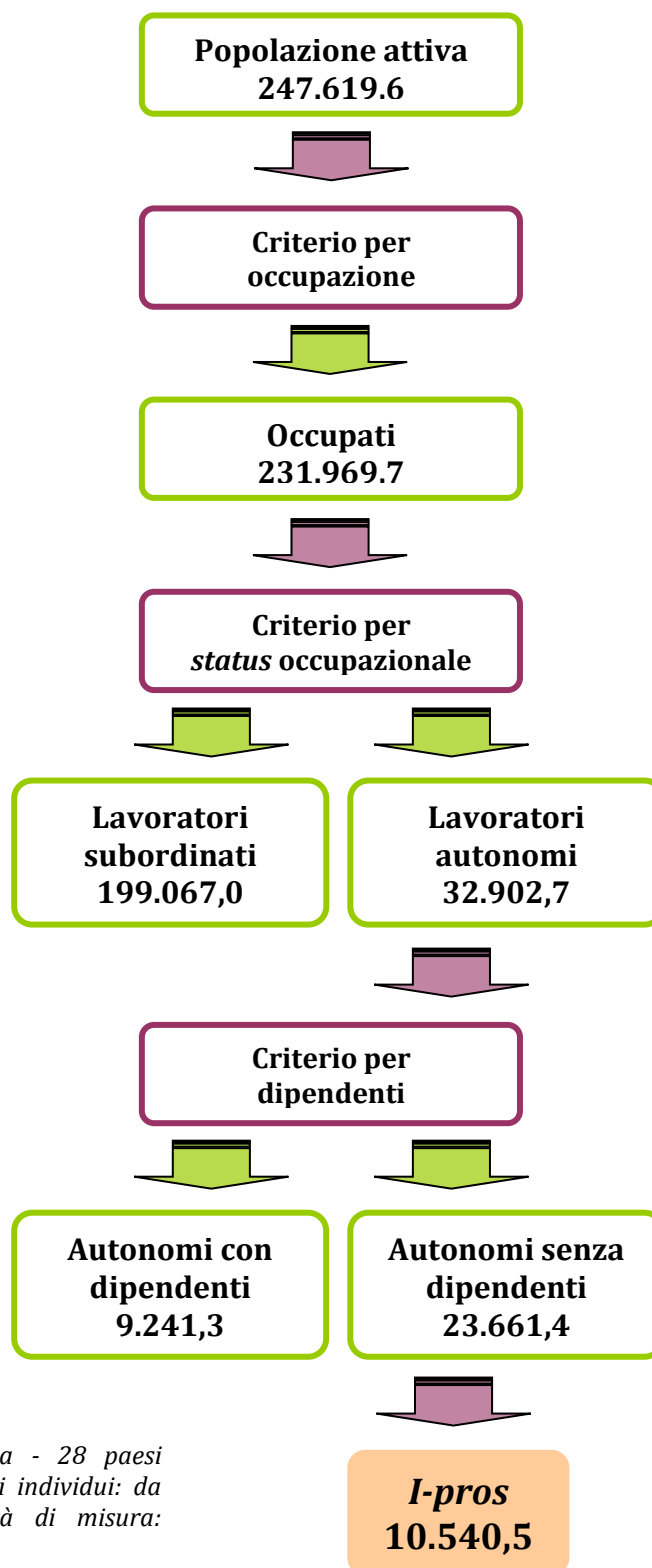
¹³⁰ Allo stesso tempo, l'ILO (1993) specifica che i lavori autonomi sono “*quei lavori in cui la remunerazione è direttamente dipendente dai profitti (o dal potenziale di profitto) derivati dai beni e servizi prodotti (dove il consumo proprio è considerato essere parte dei profitti). Gli incumbent prendono le decisioni operative che interessano l'impresa, o delegano tali decisioni pur mantenendo la responsabilità per il benessere dell'impresa (in questo contesto "impresa" include le operazioni di una sola persona).*”

¹³¹ S. RAPELLI, *European I-Pros: A Study*, Professional Contractors Group Ltd, 2012 <http://www.designingeconomicultures.net/wp-content/uploads/2012/12/EFIP-report-English.pdf>, consultato in data 06/03/2021.

¹³² Uno studio di ACTA cerca di comparare il mercato del lavoro autonomo degli Usa con quello dell'Unione Europea. La tesi degli autori è che il numero di *Freelance Union* (FU) è solo apparentemente molto al di sotto rispetto a quello degli Stati Uniti e riporta una previsione secondo la quale i *freelance* in 10 anni supereranno quella del lavoro dipendente. Tuttavia è opinione degli autori che “*when a uniform set of definitions is used, the numbers prove higher in Europe than in the USA*”. A. SORU, C. ZANNI, E. SIBALDI, *Indipendet workers and Idustrial Relations in Europe*, in *I-Wire*, 1 (2018), pag. 10.

Figura 1

I numeri nei paesi dell'Unione Europea nel 2019 e i criteri utilizzati per la definizione di *I-pros*



Note: Unione Europea - 28 paesi (2013-2020), età degli individui: da 15 a 74 anni, unità di misura: migliaia
Fonte: elaborazione propria su dati Eurostat

2.4.2 I dati nel panorama italiano e nell'Unione Europea

2.4.2.1 I dati aggregati nell'Unione Europea

Sulla base dei dati Eurostat, si è calcolato che il numero di *I-pros* nel 2019 nell'Unione Europea ammontava a 10.540,5 mila persone (Tabella 1).

Tabella 1

Il lavoro autonomo e gli *Independent professionals* nell'Unione Europea (2019)

	Numeri	Percentuali
Popolazione attiva	231.969,7	100,0%
Totale lavoratori autonomi (lavoratori autonomi con dipendenti e lavoratori autonomi senza dipendenti)	32.902,7	14,2%
• Lavoratori autonomi con dipendenti	9.241,3	4,0%
• Lavoratori autonomi senza dipendenti	23.661,4	10,2%
<i>I-pros</i>	10.540,5	4,5%

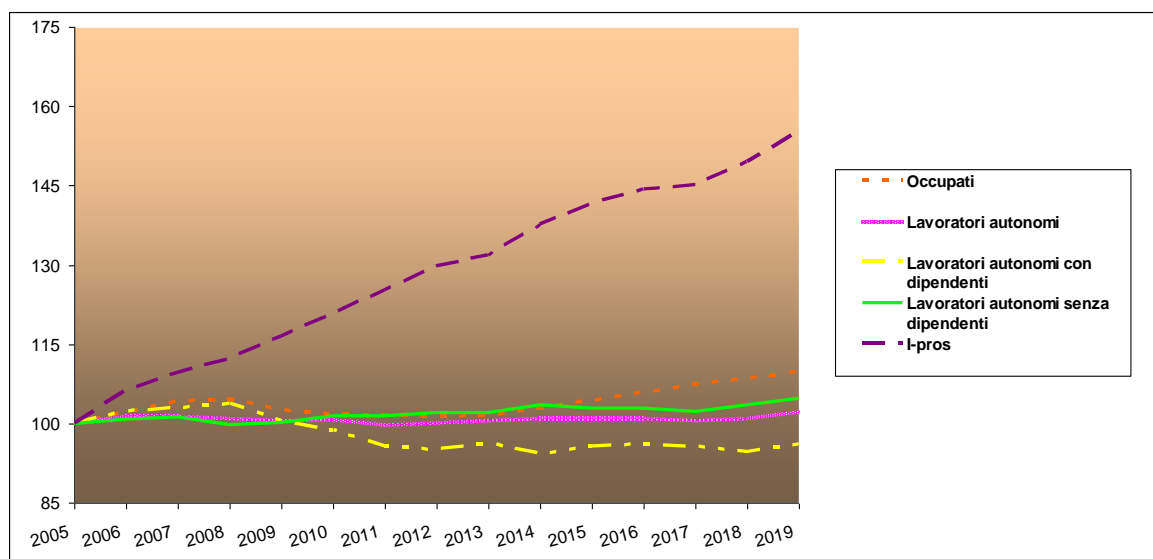
Note: Unione Europea - 28 paesi (2013-2020), età degli individui: da 15 a 74 anni, unità di misura: migliaia
Fonte: elaborazione propria su dati Eurostat

Osservando i dati a livello europeo, si nota come il numero di lavoratori di III generazione rappresenti soltanto il 4,5% della popolazione lavorativa, tuttavia, prendendo in esame il segmento del lavoro autonomo, appare evidente come gli *I-pros* costituiscano una categoria importante all'interno di tale settore. Infatti, più di 1/3 dei lavoratori autonomi totali è di III generazione (32%) e la percentuale aumenta al 44,5%, considerando i lavoratori autonomi senza dipendenti.

Il dato che pare essere particolarmente significativo è quello relativo ai tassi di crescita delle diverse tipologie lavorative a livello europeo (Grafico 2).

Grafico 2

La crescita in Europa delle tipologie lavorative (2005-2019)



Note: Unione Europea - 28 paesi (2013-2020), età degli individui: da 15 a 74 anni

Fonte: elaborazione propria su dati Eurostat

Si è scelto di analizzare i dati a partire dal 2005 al 2019, per considerare l'andamento della crescita negli anni subito prima della crisi economica, durante tale crisi e negli anni successivi. Ne emerge che il lavoro autonomo aggregato nelle sue due componenti (lavoratori autonomi con dipendenti e lavoratori autonomi senza dipendenti) ha visto una crescita molto lieve ossia del 2,11%, subendo inoltre delle contrazioni tra il 2008 e il 2011¹³³.

La decrescita maggiore (-4,6%)¹³⁴ l'hanno subita i lavoratori autonomi con dipendenti, sintomo di come negli ultimi anni il grado di stabilità lavorativa e di riconoscimento sociale siano in forte diminuzione, evidenziando l'emergere di relazioni produttive sempre più parcellizzate e atomizzate. In maniera opposta, il tasso di crescita maggiore è stato rilevato tra gli *I-pros* che, a fronte di una crescita media nel periodo 2005-2019 del 55,26%, rappresentano l'unica categoria che ha visto una crescita costante anche durante gli anni della crisi economica¹³⁵.

¹³³ Nel 2011 il numero di lavoratori autonomi è decresciuto di quasi l'1% (0,97%) rispetto all'anno precedente. In termini assoluti sono passati da 32.568,7 a 32.253,8 migliaia di soggetti.

¹³⁴ Contrazione verificatasi tra il 2005 e il 2019. Nel 2005 i lavoratori autonomi con dipendenti ammontavano a 9.673,1, lo scorso anno a 9.280,5.

¹³⁵ Durante gli anni della crisi economica i tassi hanno mantenuto una crescita costante rispetto all'anno precedente, assestandosi attorno al 3% e mostrando un picco nel 2009 rispetto al 2008 del 3,84%. Nel

Questo andamento apre la domanda circa le cause socio-economiche che siano alla base dell'aumento degli *I-pros*. Una delle spiegazioni avanzate da S. Rapelli individua il fattore principale nel clima economico specifico del periodo 2008-2011. La crisi finanziaria, seguita dalla crisi del debito in un certo numero di paesi europei, ha provocato una notevole pressione sui posti di lavoro che ha causato ovunque una crescita dei tassi di disoccupazione. Di conseguenza, sembra che il lavorare come *Independent professional* sia stato un rifugio occupazionale data la scarsità di posti di lavoro retribuiti. Il lavoro autonomo potrebbe essere stata pertanto una scelta dettata dalla necessità che ha spinto i lavoratori a darsi una nuova configurazione per cercare di continuare a guadagnarsi da vivere.

Questa teoria tuttavia è molto discussa nella letteratura scientifica e non trova unanime consenso. Secondo l'economista britannico D. G. Blanchflower infatti l'aumento del numero di lavoratori autonomi senza dipendenti precede significativamente il 2008 e quindi non può essere la mera conseguenza diretta della crisi economica¹³⁶. Inoltre, come dimostrato da N. Bosma, G. de Wit e M. Carree¹³⁷, non ci sono prove concrete dell'esistenza di un nesso diretto di causa/effetto tra i livelli di disoccupazione e il numero di lavoratori autonomi senza dipendenti. Studi econometrici, come quello di A. Henley¹³⁸ riguardanti il Regno Unito, mostrano che l'aumento del numero di lavoratori autonomi senza dipendenti è un fattore strutturale di lungo periodo e non un fenomeno puntualmente circoscrivibile. Tali autori suggeriscono quindi che siano da ricercare altri fattori alla base delle tendenze e dei mutamenti osservati. Tra questi alcuni individuano la spinta al cambiamento nel ruolo delle politiche per l'occupazione¹³⁹, oppure in una tendenza psicosociale dove il lavoro autonomo può avere a che fare con lo stile di vita che viene preferito in quanto è maggior fonte di soddisfazione personale rispetto al lavoro salariato¹⁴⁰. Una teoria che sembra trovare conferma in uno studio

2006 è stata rilevata la crescita maggiore rispetto all'anno precedente (6,12%) mentre nel 2017 quella inferiore (0,61%).

¹³⁶ D. G. BLANCHFLOWER, *Self-employment in OECD countries*, in *Labour Economics*, 5 (2000), pp. 451-505.

¹³⁷ N. BOSMA, G. DE WIT, M. CARREE, *Modelling entrepreneurship: Unifying the equilibrium and entry/exit approach*, in *Small Business Economics*, 1 (2005), pp. 35-48.

¹³⁸ A. HENLEY, *Self-employment status: the role of state dependence and initial circumstances*, in *Small Business Economics*, 1 (2004), pp. 67-82.

¹³⁹ M. HENREKSON, *Entrepreneurship and institution*, in *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 4 (2007), pp. 717-742.

¹⁴⁰ M. BENZ, B. S. FREY, *The value of doing what you like: evidence from the self-employed in 23 countries*, in *Journal of Economic Behavior and Organization*, 3-4 (2008), pp. 445-455.

commissionato dall'Unione Europea¹⁴¹ dove i cittadini sono risultati essere quasi equamente divisi nella loro preferenza tra essere lavoratori autonomi o avere lo status di dipendenti. Il 49% preferirebbe essere un dipendente e il 45% preferirebbe essere autonomo, mentre i dati fotografano una situazione dove solo il 14% possiede questo status¹⁴².

Inoltre, scomponendo il lavoro autonomo nelle sue tre categorie, ossia lavoro autonomo di I generazione¹⁴³, di II generazione¹⁴⁴ e III generazione, diviene di facile comprensione osservare come negli ultimi anni il lavoro autonomo tradizionale stia subendo una profonda crisi. In particolare quello legato all'agricoltura, all'artigianato e al piccolo commercio vede un netto calo quantitativo, mentre i lavoratori che operano all'interno della III generazione rappresentano l'unica categoria fortemente in crescita (Tabella 2).

Tabella 2

Tasso di crescita del lavoro autonomo suddiviso per categorie nell'Unione Europea (2008-2019)

Categorie	Tasso di Crescita % 2008-2019
Lavoro autonomo di I generazione	-16,68%
<i>Agricultori</i>	-25,84%
<i>Artigiani</i>	-9,94%
<i>Commercianti</i>	-15,02%
Lavoro autonomo di II generazione	-4,18%
Lavoro autonomo di III generazione	+38,44%

Note: Unione Europea - 28 paesi (2013-2020), età degli individui: da 15 a 74 anni

Fonte: elaborazione propria su dati Eurostat

¹⁴¹ THE GALLUP ORGANIZATION, *Entrepreneurship in the EU and beyond*, Flash Eurobarometer 283, European Commission, Brussels, 2010, pag. 201.

¹⁴² Tuttavia, il rapporto evidenzia l'esistenza di notevoli variazioni a livello nazionale. Infatti la preferenza per il lavoro autonomo varia dal 26% in Slovacchia al 66% a Cipro. La causa di tale differenza viene individuata nell'esistenza di specifici parametri legali, sociali ed economici in ogni Stato membro.

¹⁴³ Per calcolare la variazione di lavoro autonomo di I generazione si è scelto di prendere in esame i seguenti codici NACE Rev. 2: A, C, F,G.

¹⁴⁴ Per calcolare la variazione di lavoro autonomo di III generazione si è scelto di prendere in esame i seguenti codici NACE Rev. 2: B, D, E, F, H, I.

Come si evince dai dati riportati il lavoro autonomo di I generazione rappresenta il segmento di lavoro autonomo che sta attraversando la crisi maggiore nel paesi dell'Unione europea. E' una tendenza generale che si può ritrovare in modo paradigmatico anche dai dati presenti in Italia. In particolare uno studio della CGIA di Mestre rivela che il settore degli artigiani e piccoli commercianti ha visto negli ultimi dieci anni una contrazione di circa 165.660 tra il 2009 e il 2018 e di 6.564 unità solo nella prima metà del 2019 (Tabella 3), una tendenza che è continuata anche negli anni di crescita economica¹⁴⁵.

Tabella 3

Iscrizioni e cessazioni delle imprese artigiane in Italia (2019)

Regioni	Iscrizioni	Cessazioni	Saldo
Trentino A.A.	1.142	1.004	+138
Valle d'Aosta	162	174	-12
Basilicata	331	411	-80
Molise	209	299	-90
Umbria	737	850	-113
Liguria	2.033	2.230	-197
Friuli V.G.	1.131	1.343	-212
Sardegna	1.212	1.464	-252
Calabria	1.076	1.358	-282
Lazio	3.912	4.197	-285
Campania	2.546	2.893	-347
Toscana	4.799	5.183	-384
Piemonte	5.544	5.968	-424
Puglia	2.564	3.001	-437
Abruzzo	1.000	1.458	-458
Marche	1.583	2.101	-518
Lombardia	10.943	11.464	-521
Veneto	4.854	5.483	-629
Sicilia	2.216	2.916	-700
Emilia Romagna	5.360	6.121	-761
ITALIA	53.354	59.918	-6.564

Fonte: elaborazione Ufficio studi CGIA su dati camerali

¹⁴⁵ UFFICIO STUDI CGIA, News del 17 agosto 2019 in <http://www.cgiamestre.com/wp-content/uploads/2019/08/Artigiani-in-crisi-17.08.2019.pdf>, consultato il 28/3/2021.

Secondo il coordinatore degli studi della CGIA Paolo Zabeo le cause di tale crisi sono da imputarsi principalmente al calo dei consumi nella piccola distribuzione da parte delle famiglie, la tassazione eccessiva, una burocrazia asfissiante, la fatica ad ottenere credito, l'aumento esponenziale del costo degli affitti e una "svalutazione culturale" del valore dell'artigianato. Il danno maggiore tuttavia deriva dalla grande distribuzione che ha messo in campo politiche commerciali e pubblicitarie sempre più mirate ed aggressive che hanno messo in ginocchio molti piccoli commercianti. Un dato lampante è quello relativo al valore delle vendite tra il 2006 e il 2016 dove per la grande distribuzione è cresciuto del 6,2% a discapito dei piccoli negozi che hanno visto un crollo del 13,1%¹⁴⁶.

2.4.2.2 Gli *I-pros* nel confronto tra Europa e Italia

Per compiere un'ulteriore analisi sul lavoro autonomo in Europa e in particolare in Italia, si è scelto di disaggregare i dati per i principali paesi europei, constatando in tal modo che la crescita del lavoro autonomo di III generazione non è avvenuta in maniera omogenea (Tabella 4).

¹⁴⁶ UFFICIO STUDI CGIA, News del 17 agosto 2019 in <http://www.cgiamestre.com/wp-content/uploads/2019/08/Artigiani-in-crisi-17.08.2019.pdf>, consultato il 28/3/2021.

Tabella 4

La crescita % dei lavoratori autonomi di III generazione in alcuni paesi dell'Unione Europea (2018-2019)

Paesi	Crescita % 2008-2019
Italia	+7,96%
Spagna	+25,09%
Francia	+94,99%
Germania	+2,90%
Polonia	+93,97%
Belgio	+43,06%
Olanda	+65,01%
Regno Unito	+75,66%
Irlanda	+29,67%
UE	+38,44%

Note: Unione Europea - 28 paesi (2013-2020), età degli individui: da 15 a 74 anni

Fonte: elaborazione propria su dati Eurostat

Come si evidenzia dalla tabella 4, i paesi che hanno visto i tassi di crescita superiori e che in un decennio hanno assistito al quasi raddoppiarsi dei propri *I-pros* sono stati Francia e Polonia, seguiti da tassi leggermente inferiori di Regno Unito e Olanda.

A fronte di una media europea del +38,44%, nella crescita degli *I-pros*, l'Italia occupa l'ultimo posto tra i paesi considerati, pur registrando i numeri più elevati di lavoratori autonomi di III generazione (Tabella 5). Infatti, nel 2008 il nostro paese riportava il numero assoluto più alto di tali lavoratori all'interno dell'Unione (1.603.300) e nel 2019 si è posizionata seconda, subito dietro il Regno Unito con 1.730.900 unità (Tabella 6). Durante gli anni della crisi economica ha riscontrato una riduzione (dal 2008 al 2009 per esempio c'è stata una contrazione di -2.74%), ma che risulta essere inferiore rispetto alla decrescita che è avvenuta sul totale degli occupati¹⁴⁷.

¹⁴⁷ In Italia, fino al 2017 si è riscontrata una continua decrescita degli occupati rispetto ai dati del 2008. Nel 2018 invece i tassi sono aumentati dello 0,45% e nel 2019 dell'1,05%.

Se è possibile utilizzare i dati del lavoro autonomo di III generazione come approssimazione del livello di espansione delle forme di accumulazione immateriale e cognitiva, i numeri dell'Italia appaiono antitetici. Da una parte, a fronte di una quota di *I-pros* particolarmente alta¹⁴⁸ durante gli anni di maggiore diffusione del capitalismo cognitivo, si potrebbe pensare che in Italia si sia verificata un'importante diffusione di forme di capitalismo cognitivo, ma dall'altra parte, questa ipotesi può essere negata poiché l'aumento di questo segmento di lavoro negli ultimi 10 anni è tra i più bassi rispetto ai principali paesi dell'Unione Europea¹⁴⁹.

Questa contraddizione può essere chiarita considerando che storicamente in Italia vi è sempre stato un numero particolarmente alto di lavoratori autonomi rispetto agli altri paesi, ma allo stesso tempo si riscontra una produttività più bassa. Emerge, infatti, che la produttività dei settori del terziario avanzato risulta essere in media minore rispetto a quella degli altri paesi europei, con le sole eccezioni di alcune rare singolarità, in primo luogo la realtà milanese¹⁵⁰.

¹⁴⁸ In base ai dati Eurostat, nei primi anni del 2000 in Italia vi era la quota più alta di *I-pros* rispetto agli altri paesi europei ed era largamente superiore alla quota dei paesi che storicamente risultano essere specializzati nella produzione ad alta intensità cognitiva e relazionale ossia il Regno Unito, l'Olanda e la Finlandia.

¹⁴⁹ Valore che risulta essere otto volte minore rispetto alla crescita avvenuta in Olanda, dodici volte a quella francese e dieci a quella inglese.

¹⁵⁰ Tali considerazioni vengono ribadite anche da un'indagine di ampia portata sui lavoratori autonomi di III generazione, eseguita dall'Associazione Bruno Trentin e CGIL, intitolata "Vite da professionisti" e coordinata da D. Di Nunzio ed E. Toscano. Il report è reperibile al seguente indirizzo: http://www.biblit.it/wp-content/uploads/2015/04/Vita-da-Professionisti_Rapporto.pdf, consultato in data 24/02/2021.

Tabella 5

I numeri assoluti e la crescita % di lavoratori autonomi di III generazione in Italia (2008-2019)

NACE_R 2/ TIME	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
J -	96,9	90,2	91,2	110,1	115,5	103,3	104,1	107,7	95,1	90,1	90,7	99,0
K -	81,0	78,1	77,3	85,4	91,7	83,3	81,6	87,7	87,3	91,1	91,1	83,1
L -	55,0	54,9	58,0	62,0	54,6	56,1	51,4	54,8	57,8	61,5	65,7	65,1
M -	650,8	645,9	665,2	668,4	683,3	670,4	693,1	705,5	712,6	713,9	735,3	752,5
N -	114,8	94,4	93,0	102,6	111,5	105,4	107,6	111,0	115,3	105,1	106,5	111,2
P -	86,0	79,5	82,1	80,6	79,9	81,0	83,2	85,2	76,6	73,4	69,8	74,7
Q -	185,2	184,2	193,8	191,4	214,1	216,9	224,6	216,9	216,4	231,1	255,4	254,0
R -	95,8	95,6	102,9	94,9	105,1	108,3	100,2	98,2	109,6	108,2	99,0	104,3
S -	237,8	236,5	237,7	217,5	224,9	191,4	185,9	185,3	186,5	175,5	193,3	187,0
TOT.	1.603,3	1.559,3	1.601,2	1.612,9	1.680,6	1.616,1	1.631,7	1.652,3	1.657,2	1.649,9	1.706,8	1.730,9
Δ%	-	-2,74%	-0,13%	0,60%	4,82%	0,80%	1,77%	3,06%	3,36%	2,91%	6,46%	7,96%

Note: suddivisione per codice NACE, età degli individui: da 15 a 74 anni, unità di misura: migliaia
Codice NACE: **J** - Information and communication; **K** - Financial and insurance activities; **L** - Real estate activities; **M** - Professional, scientific and technical activities; **N** - Administrative and support service activities; **P** - Education; **Q** - Human health and social work activities; **R** - Arts, entertainment and recreation; **S** - Other service activities

Fonte: elaborazione propria su dati Eurostat

Tabella 6

Rapporto degli *I-pros* sul totale degli occupati in alcuni paesi dell'Unione Europea (2008-2019)

Paesi	Numero <i>I-pros</i> 2008	Totale occupati 2008	%	Numero <i>I-pros</i> 2019	Totale occupati 2019	%
Italia	1.603,3	23.039,1	6,96%	1.730,9	23.280,0	7,44%
Spagna	615,0	20.456,2	3,01%	769,3	19.763,7	3,89%
Francia	537,0	25.908,4	2,07%	1.047,1	27.139,9	3,86%
Germania	1.340,8	38.471,5	3,49%	1.379,7	42.221,2	3,27%
Polonia	313,2	15.757,6	1,99%	607,5	16.431,1	3,70%
Belgio	186,7	4.437,4	4,21%	267,1	4.819,5	5,54%
Olanda	392,7	8.358,3	4,70%	648,0	8.952,6	7,24%
Regno	1.284,0	29.450,6	4,36%	2.255,5	32.526,7	6,93%
Irlanda	62,7	2.191,1	2,86%	81,3	2.310,8	3,52%
UE	7.613,6	222.230,0	3,43%	10.540,5	231.969,7	4,54%

Note: Unione Europea - 28 paesi (2013-2020), età degli individui: da 15 a 74 anni, unità di misura: migliaia
 Fonte: elaborazione propria su dati Eurostat

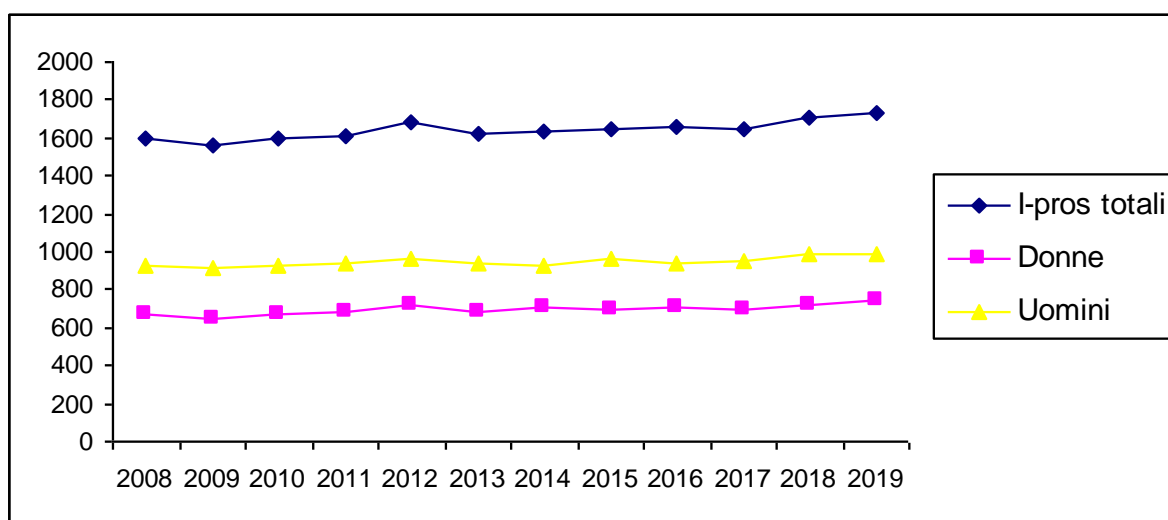
2.4.3 Le caratteristiche socio-demografiche degli *I-pros* in Italia

Suddividendo per genere gli *Independent professionals* presenti in Italia, si evince come nel 2019 tale segmento di lavoratori fosse rappresentato per la parte maggioritaria da una componente maschile (57,19%) e in parte minoritaria da quella femminile (42,80%). Tuttavia, analizzando i dati dal 2008 ci si rende conto che le donne presenti in questo settore hanno riscontrato una crescita media superiore (+10,11%), in quanto il numero di lavoratrici è passato da 672.900 nel 2008 a 740.900 nel 2019. Analizzando la crescita del genere maschile si nota invece come questa sia più contenuta (+6,41%), essendo passati da 930.300 unità nel 2008 a 989.600 nel 2019. Si deduce quindi come la componente femminile, pur rimanendo ancora inferiore rispetto a quella maschile, stia negli anni assumendo un ruolo sempre più significativo all'interno del

mondo autonomo di III generazione (Grafico 3). Inoltre, confrontando la presenza femminile all'interno degli *Independent professionals* con le altre categorie di lavoro autonomo si rileva come nelle libere professioni la percentuale di donne sia nettamente superiore rispetto a quella che si denota nel lavoro autonomo *tout court* (in cui il genere femminile è presente al 27% mentre tra gli imprenditori al 23%)¹⁵¹.

Grafico 3

La distribuzione per genere degli I-pros in Italia (2008-2019)



Note: età degli individui: da 15 a 74 anni, unità di misura: migliaia
 Fonte: elaborazione propria su dati Eurostat

Effettuando uno studio per genere sulle differenti tipologie professionali, si nota come vi siano alcune professioni strettamente femminili ed altre che presentano ancora un'incidenza maschile particolarmente elevata. Il genere femminile è prevalente nei settori della formazione, dell'insegnamento, della ricerca e della traduzione. In maniera contrapposta, gli uomini sono presenti, con una rilevanza superiore al 60%, nelle attività bancarie, scientifiche, tecniche e della consulenza assicurativa e finanziaria. I dati italiani appaiono in linea con quelli europei in quanto, per le "attività professionali scientifiche e tecniche" la media europea relativa alla presenza maschile è del 63,4% mentre nella "sanità e servizi sociali" la presenza femminile è del 64%. I dati della presenza femminile corrispondenti a quest'ultime professioni osservano un *trend* simile all'interno di quasi

¹⁵¹ OSSERVATORIO DELLE LIBERE PROFESSIONI, *V Rapporto annuale sulle libere professioni in Italia 2020*, consultabile in: http://www.confprofessioni.eu/sites/default/files/rapporto2020_integrale.pdf.

tutti gli Stati dell'Unione Europea, con la sola eccezione della Grecia dove le donne sono solo al 47,9%. Lituania, Lettonia, Danimarca, Grecia e Regno Unito vedono invece una schiacciante prevalenza del genere femminile.

Oltre alle differenze per genere, suddividendo le professioni per età, si riscontra come le attività legate al cinema, spettacolo, cultura, informazione, pubblicità ed editoria abbiano al loro interno una componente giovanile superiore.

2.4.3.1 Libertà di scelta, soddisfazione e criticità percepite

Questa ricerca si proponeva tra gli obiettivi iniziali di analizzare, oltre ai dati quantitativi riportati nel paragrafo precedente, anche quelli qualitativi riguardanti il mondo degli *I-pros* in Italia. Tuttavia, tale intento si è scontrato durante l'analisi della letteratura presente con due scogli di difficile soluzione. Come evidenzia anche il sociologo Paolo Feltrin nei dati che vengono riportati dai vari enti non esiste una definizione univoca di lavoratore autonomo di III generazione. Come già denunciato precedentemente, vengono utilizzate una serie di categorie come *freelance*, *I-pros*, lavoratori autonomi di III generazione, liberi professionisti, *knowledge workers* o genericamente chiamati in maniera imprecisa "partite IVA", senza che i dati riportati possano essere incrociati tra di loro perché corrispondenti a realtà diverse¹⁵². Un secondo problema deriva dalla carenza di fonti statistiche ufficiali che forniscano dati disaggregati riguardante il segmento lavorativo preso in analisi da questa ricerca. Infatti, non è possibile incrociare i dati per un'analisi comparata relativi al "settore di attività" con quelli degli "autonomi senza dipendenti", come precedentemente fatto con i dati Eurostat. Infatti, le principali differenziazioni sul lavoro autonomo che vengono effettuate dall'Istat per gli studi qualitativi sono quelle relative alla tipologia di lavoro che distingue tra datori di lavoro, autonomi puri, parzialmente autonomi, DSE¹⁵³ e indipendenti totali, non permettendo in tal modo di ricavare i dati specifici che riguardano le nuove professioni senza dipendenti. Inoltre, l'ente statistico considera i

¹⁵² S. BOLOGNA, *Lavoro autonomo sì, ma quale lavoro autonomo?*, Università di Verona, seminario del 29/11/2019, consultabile in: <https://www.actainrete.it/2019/12/03/lavoro-autonomo-si-ma-quale-lavoro-autonomo/>.

¹⁵³ *Dependent self-employment (DSE)*, ossia, secondo la definizione Eurostat e utilizzata anche da Istat, quei lavoratori "che negli ultimi 12 mesi hanno avuto un cliente da cui hanno ricavato almeno il 75% dei proventi e che stabilisce gli orari di inizio e fine giornata lavorativa".

professionisti totali e i lavoratori in proprio, disaggregazione fuorviante per ricavare i dati del nuovo lavoro autonomo in quanto nel primo caso non è possibile ricavare solo i professionisti senza dipendenti e nel secondo non si può comprendere il numero di lavoratori in proprio che operano solo nel settore terziario dell'immateriale. La mancanza di tali dati disaggregati sembra un limite dell'Istat che non è ancora in grado di fotografare la realtà così eterogenea del lavoro autonomo, ma che si spera possa presto dotarsi di nuovi strumenti analitici per interpretare i mutamenti del mondo del lavoro.

Si è deciso pertanto, come scelta metodologica, di riportare alcuni dati qualitativi dell'Istat che possano offrire delle indicazioni interessanti per questo studio, pur nella consapevolezza che gli elementi forniti rappresentano una categoria più ampia rispetto ai lavoratori autonomi di III generazione. In particolare, verranno presi in analisi i dati relativi agli autonomi senza dipendenti e ai parzialmente autonomi.

Uno degli aspetti qualitativi che pare di grande interesse è rappresentato dalle ragioni che hanno spinto i lavoratori autonomi a intraprendere la propria attività lavorativa e a verificare se sia stata una scelta obbligata o libera. Se l'85% dei lavoratori autonomi senza dipendenti ha valutato liberamente di diventare un lavoratore indipendente, la percentuale cala drasticamente nel caso dei parzialmente autonomi, scendendo al 59,5%. Il dato evidenzia inoltre che hanno "dovuto" essere autonomi circa quattro parzialmente indipendenti su dieci a fronte del 15% tra gli autonomi puri (Tabella 7).

Tabella 7

Le ragioni principali per cui gli autonomi hanno scelto di essere tali

Condizione	Autonomi “puri” senza dipendenti		Parzialmente autonomi	
	Valore	%	Valore	%
Non ha liberamente scelto	471	14,2%	137	40,5%
Non ha trovato un lavoro subordinato	371	11,2%	99	29,2%
Richiesto dal precedente datore	61	1,8%	30	8,9%
Altri motivi	40	1,2%	8	2,3%
Ha liberamente scelto	2.816	85%	201	59,5%
Verificarsi di un'opportunità	1.263	38,1%	136	40,2%
Per proseguire l'attività familiare	695	21%	8	2,4%
Maggiore flessibilità organizzativa	288	8,7%	19	5,7%
Altri motivi	301	9,1%	10	2,9%
Prassi consolidata nel settore	269	8,1%	28	8,3%
Non sa	27	0,8%	-	-
Totale	3.314	100%	338	100%

Fonte: elaborazione propria su dati Istat (2018)

Analizzando le ragioni che hanno spinto gli indipendenti a divenire tali, tra quelli privi di dipendenti spicca il presentarsi di un'opportunità (38,1%), il voler proseguire un'attività di famiglia (21%)¹⁵⁴ e il poter disporre di condizioni organizzative dell'attività lavorativa maggiormente flessibili (8,7%). I parzialmente autonomi rappresentano invece il segmento che ha maggiormente dovuto adattarsi a tale condizione e dunque ritiene il lavoro autonomo un ripiego. Gli individui tra i 35 e i 49 anni rappresentano la classe d'età più colpita in tal senso, infatti si osserva come oltre uno su tre sia diventato autonomo poiché non ha trovato un lavoro subordinato¹⁵⁵ e uno su nove a causa di una richiesta fatta dal datore di lavoro precedente.

¹⁵⁴ Si evidenzia inoltre che gli individui che hanno espresso tale ragione sono rappresentati maggiormente da uomini, mentre tra il genere femminile è maggiormente frequente la ragione di maggiore flessibilità oraria.

¹⁵⁵ La percentuale dei soggetti che ha ripiegato sullo status di autonomo in mancanza di un lavoro subordinato è prevalente nel sud Italia in quanto la percentuale delle regioni del Mezzogiorno è del 35,5% a fronte del 29,2% del totale.

Le maggiori criticità riscontrate in generale dai lavoratori indipendenti sono un carico amministrativo troppo elevato, periodi di discontinuità lavorativa e ritardi nel pagamento della prestazione (Tabella 8).

Tabella 8

Criticità riscontrate tra gli autonomi

Condizione	Autonomi “puri” senza dipendenti		Parzialmente autonomi	
	Valore	%	Valore	%
No scelta nello stabilire i prezzi	112	3,4%	31	9,1%
Difficoltà economiche	1.774	53,5%	116	34,5%
Difficoltà nel trovare finanziamenti	95	2,9%	6	1,7%
Pagamenti in ritardo	658	19,9%	28	8,2%
Periodi di carenza di lavoro	798	24,1%	58	17,0%
Periodi di difficoltà finanziarie	223	6,7%	25	7,5%
Eccesso di burocrazia	740	22,3%	37	11,1%
In caso di malattia no guadagni	183	5,5%	46	13,6%
Altre difficoltà	116	3,5%	13	3,9%
Nessuna difficoltà in particolare	315	9,5%	87	25,9%
Non sa	74	2,2%	7	2,1%
Totale	3.314	100%	338	100%

Fonte: elaborazione propria su dati Istat (2018)

Scomponendo i dati si può osservare come gli elementi che accomunino i parzialmente autonomi con gli autonomi senza dipendenti siano la denuncia di difficoltà economiche e la mancanza di una continuità lavorativa dovuta a prolungati periodi in cui è presente una forte carenza di lavoro. Interessante è che i soggetti che hanno espresso la mancanza di una difficoltà in particolare, sono rappresentati per la maggioranza da giovani e donne. Queste ultime lamentano inoltre un mancato guadagno in caso di malattia, dato legato probabilmente alla sospensione dell’attività lavorativa dovuta alla gravidanza.

Differenziando le problematiche rilevate dai soggetti per territorio geografico, si nota come le criticità economiche sono maggiormente presenti nel Sud, il ritardo della retribuzione nel Centro e l'exasperante carico burocratico nel Nord.

È stato poi approfondito il livello di soddisfazione espresso dalle due tipologie di autonomi e confrontato successivamente con quello dei lavoratori subordinati. Tra gli autonomi puri e i parzialmente autonomi si nota una differenza in quanto tra i primi il livello di lavoratori molto soddisfatti è del 50,4% mentre tra i secondi la percentuale scende al 42,7%, calando ulteriormente al 36,6% se si considerano anche i DSE. Si nota come la soddisfazione dei parzialmente autonomi e dei DSE sia nettamente inferiore rispetto alla media dei lavoratori dipendenti che risulta essere del 53% (Tabella 9). Gli autonomi senza dipendenti (soprattutto i DSE) mostrano i livelli di soddisfazione più bassi, con circa il 7% di occupati poco o per nulla soddisfatti, percentuale che aumenta tra le donne, i residenti nel Sud e i lavoratori con più di 35 anni.

Tabella 9

Livello di soddisfazione nelle categorie di autonomia e subordinazione

	Molto soddisfatti		Abbastanza soddisfatti		Poco soddisfatti		Per nulla soddisfatti		Totale	
	Valore	%	Valore	%	Valore	%	Valore	%	Valore	%
Subordinati	9.498	53,6%	7.087	40%	405	2,3%	327	1,8%	17.726	100%
Parzialmente autonomi	144	42,7%	158	46,9%	14	4,1%	10	3%	338	100%
di cui DSE	80	36,6%	112	51,4%	10	4,6%	8	3,7%	218	100%
Autonomi senza dipend.	1.670	50,4%	1.323	39,9%	111	3,3%	122	3,7%	3.314	100%

Fonte: elaborazione propria su dati Istat (2018)

In conclusione, si è indagato su quali siano le categorie di autonomi che desidererebbero cambiare il proprio status lavorativo e si è notato come il 69,5% degli indipendenti puri non vorrebbe cambiare la propria condizione, mentre un

parzialmente autonomo su due vorrebbe diventare un dipendente (percentuale che sale al 56,7% se si includono anche i DSE) (Tabella 10).

Tabella 10

Desiderio di voler cambiare *status* occupazionale

	Non vogliono cambiare		Vogliono cambiare <i>status</i>						Totale	
			Totale		Autonomi che vorrebbero essere dipendenti		Dipendenti che vorrebbero essere autonomi			
	Valore	%	Valore	%	Valore	%	Valore	%	Valore	%
Subordinati	15.523	87,6%	1.889	10,7%			1.889	10,7%	17.726	100%
Parzialmente autonomi	159	47,2%	171	50,5%	171	50,5%			338	100%
di cui DSE	90	41,2%	124	56,7%	124	56,7%			218	100%
Autonomi senza dipend.	2.304	69,5%	934	28,2%	934	28,25%			3.314	100%

Fonte: elaborazione propria su dati Istat (2018)

Tra i DSE che se potessero, muterebbero il proprio status lavorativo vi sono soprattutto le donne, i soggetti tra i 35 e i 49 anni e i residenti nel Sud Italia. Si evidenzia invece come solamente il 10,7% dei lavoratori subordinati vorrebbe diventare un autonomo, dato che pare confermare come nell'immaginario degli occupati la condizione di autonomia non desti un alto grado di desiderabilità, soprattutto a causa dell'incertezza economica, delle difficoltà nel reperire finanziamenti e delle responsabilità troppo elevate.

2.4.3.2 Il grado di autonomia

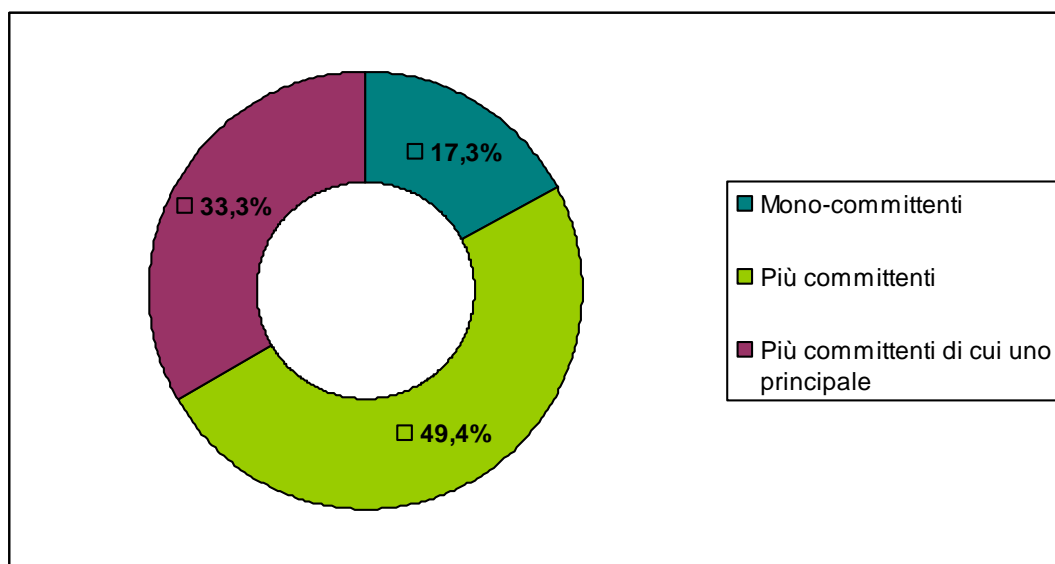
Un ulteriore elemento di analisi che può arricchire la ricerca sembra essere il tentativo di misurare l'effettivo grado di autonomia degli *I-pros*, cercando di verificare che non si tratti di un'indipendenza solo formale. Per fare questo ci si è serviti di uno studio realizzato nel 2015 dall'Associazione Bruno Trentin, con il contributo della

Consulta del Lavoro Professionale della CGIL e della FILCAMS CGIL. La ricerca, intitolata *Vita da professionisti*, il cui obiettivo era quello di analizzare i bisogni e le aspettative dei nuovi lavoratori autonomi, è avvenuta tramite un campionamento composto da 2210 professionisti senza dipendenti¹⁵⁶.

L'esito dello studio ha riportato i seguenti risultati: più del 40% della terza generazione opera in una condizione lavorativa che si distingue per un ridotto livello di autonomia gestionale e operativa. Infatti, più del 17% degli *I-pros* che operano con partita IVA e altre forme di para-subordinazione lavorano per un unico committente, mentre più di 1/3 si configura come DSE. Si evince allora che il lavoro autonomo di III generazione sia composto per più del 50% da individui che manifestano un'autonomia fittizia, caratterizzata dalla dipendenza verso uno o pochissimi committenti, da cui ne deriva una scarsa capacità di influenzare contenuti e ordine del lavoro e un limitato potere contrattuale nel mercato (Grafico 4).

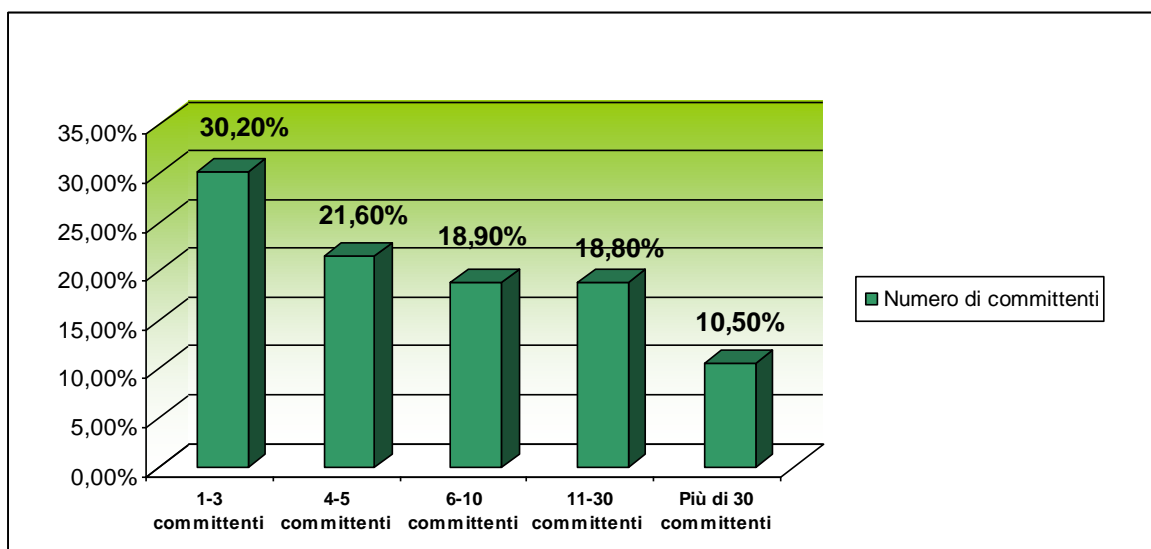
Grafico 4

Numero di committenti per cui lavorano gli *I-pros*



Fonte: elaborazione propria su dati CGIL

¹⁵⁶ASSOCIAZIONE BRUNO TRENTIN E CGIL, *Vita da professionisti*, 2015, consultabile in: http://www.biblit.it/wp-content/uploads/2015/04/Vita-da-Professionisti_Rapporto.pdf.



Fonte: elaborazione propria su dati CGIL

2.5 OSSERVAZIONI CONCLUSIVE DEI DATI

Sulla base delle informazioni che sono state ricavate dallo studio quantitativo e qualitativo sugli *Independent professionals* nei paesi dell'Unione Europea e soprattutto in Italia è possibile cercare di evincere alcuni tratti distintivi che caratterizzano questa numericamente crescente categoria di lavoratori. I dati riportati evidenziano l'emergere di una nuova tipologia di lavoro autonomo che si contraddistingue per alcuni parametri che in sintesi si possono raccogliere intorno ad alcuni nuclei tematici:

- L'autonomia dichiarata dei lavoratori indipendenti spesso nella pratica risulta essere limitata in quanto circa la metà di loro dichiara di lavorare per un unico o un principale committente che stabilisce l'organizzazione lavorativa. Si pone quindi il problema di una tensione aporetica tra autonomia formale e sostanziale degli *I-pros*;
- Lavorando con committenze spesso su arco temporale di breve periodo, sono caratterizzati da una discontinuità lavorativa con ampi periodi in cui si presenta una carenza di lavoro;
- La saltuarietà e la precarietà derivanti da commissioni *ad nutum* provocano spesso una conseguente difficoltà economica per il soggetto e per il nucleo familiare;
- La particolarità dello status giuridico degli *I-pros* comporta una condizione che possiede limitate o quasi assenti protezioni sociali;

- L'orario lavorativo non è facilmente calcolabile in quanto l'attività relazionale e di autopromozione, particolarmente necessaria nel lavoro autonomo, sfugge dal reale conteggio delle effettive ore lavorate;
- La totale o parziale *domestication* provoca una sovrapposizione e una ibridazione tra tempo privato e tempo di lavoro con l'esito di un marcato incremento dell'orario lavorativo e di crescenti fenomeni di auto-sfruttamento;
- Una situazione esistenziale di incertezza e precarietà con alti livelli di stress e di frustrazione;
- I dati evidenziano infine come mediamente si trovano condizioni peggiori per le donne e i giovani.

Tali conclusioni, e in particolare la condizioni di precarietà, insicurezza e instabilità sia lavorativa che sociale che viene denunciata da quasi la totalità dei lavoratori autonomi italiani di III generazione, dovrebbe condurre a riflettere sul contesto del lavoro autonomo che, in forza di una continua ricerca di flessibilità organizzativa nel mondo del lavoro, ha visto l'emergere di crescenti condizioni sfavorevoli per i lavoratori indipendenti.

La rigidità del lavoro in Italia che si è verificata per buona parte di tutto il Novecento, veniva spesso considerata la causa primaria della limitata produttività italiana e dunque era opinione diffusa che per raggiungere un miglioramento produttivo, della distribuzione sociale e del livello della domanda vi fosse bisogno di immettere flessibilità all'interno del mercato. Tuttavia, le condizioni attuali dei nuovi lavoratori portano a dedurre come il rinnovamento del sistema produttivo abbia generato situazioni di precarietà, stagnazione economica e redditi di lavoro che per molteplici attività tendono progressivamente a diminuire. Ne emerge che la flessibilità organizzativa è in grado di condurre a contesti di valorizzazione solo se viene supportata da situazioni di sicurezza economica e da una politica sociale che sia in grado di compensare l'incertezza di vita e la discontinuità lavorativa che ne deriva da tale contesto.

La situazione che si evidenzia nel panorama italiano invece fotografa una realtà completamente opposta in cui l'eccesso di precarietà e le condizioni di incertezza hanno determinato un livello di produttività tra i più bassi nei paesi europei.

In Italia, in particolare nell'ultimo decennio, a fronte di un'importante progresso tecnologico, si è riscontrato un aumento della produzione nel terziario immateriale-cognitivo, da cui ne è derivato un progressivo utilizzo di quelle economie, come quelle di apprendimento o di rete, che necessitano di continuità e di garanzia di reddito per assicurare investimenti in tecnologia e miglioramenti del *know how*. Sono settori strategici che spesso diventano fattori di primaria importanza nello sviluppo delle economie più progredite. L'Italia, pur vedendo un numero assoluto di *I-pros* tra i più alti all'interno dell'Unione Europea, si scontra invece con il paradosso che i settori a più elevata intensità cognitiva contribuiscono in modo limitato alla crescita del PIL.

Di fronte a tale situazione, risulta di primaria importanza che la *governance* si renda consapevole del problema e sia capace di elaborare ponderate strategie e sappia dotarsi di strumenti socio-giuridici che mettano i lavoratori indipendenti nelle condizioni ottimali affinché si possa liberare tutto il potenziale di sviluppo contenuto nel capitalismo cognitivo.

CAPITOLO 3.

IL LAVORO AUTONOMO NELL'EMERGENZA COVID-19 E LA NECESSITÀ DI RIPENSARE A UN NUOVO *WELFARE STATE*

3.1 L'IMPATTO DELLA PANDEMIA SUL LAVORO

Il quadro generale italiano del lavoro autonomo evidenziava già nel periodo precedente la crisi economica in atto, debolezze strutturali che rispecchiavano una situazione critica di instabilità e precarietà, accompagnata da una mancanza di tutele sociali.

Prima del 2020, anno in cui si è verificata l'emergenza pandemica, non solo il lavoro autonomo, ma più in generale il mercato del lavoro e la congiuntura economica del paese presentavano dati preoccupanti in quanto non erano ancora state superate le ripercussioni negative verificatesi prima con la crisi economica mondiale del 2008 e successivamente con quella del debito sovrano a partire dal 2011. Il tasso di crescita, i valori del PIL, dell'occupazione e dei redditi non avevano ancora raggiunto i livelli pre crisi, nonostante negli ultimi periodi si fosse riscontrato un lento miglioramento. Inoltre, la prolungata recessione aveva causato l'ampliarsi delle differenze all'interno del paese, in particolare quelle tra Nord e Sud e i segnali di ripresa che cominciavano ad intravedersi interessavano prevalentemente solo le regioni del Settentrione. Anche i dati sulla povertà evidenziavano dal 2009 un costante peggioramento, soprattutto per quelle famiglie mono-reddito con a carico figli minori e solamente negli ultimi mesi del 2019 si stava scorgendo un cambio di tendenza. Il fenomeno della povertà non risparmiava neppure i lavoratori in quanto nel 2019 si calcolava che circa il 12% degli operai viveva in condizioni di precarietà assoluta¹⁵⁷, la quale era causata da una combinazione di differenti fattori, quali: retribuzioni sotto la media nazionale, intermittenza lavorativa,

¹⁵⁷ Tra i lavoratori, i poveri nel 2004 erano l'8,9%, dato salito al 12,2% nel 2018 e leggermente sceso l'anno successivo. Nei paesi dell'Unione Europea tale indicatore non ha mai oltrepassato il 9,6%. Secondo i dati Istat, l'incidenza di povertà assoluta è cresciuta: sono più di 955mila famiglie ossia 227mila in più rispetto al 2019. ISTAT, *Today*, 4 marzo 2021 in https://www.istat.it/it/files/2021/03/STAT_TODAY_stime-preliminari-2020-pov-assoluta_spese.pdf.

presenza di situazioni di monoreddito all'interno delle famiglie, limitato tasso occupazionale del genere femminile¹⁵⁸ e scarsità dei trasferimenti alle famiglie con figli.

Le debolezze di lungo periodo non riguardavano dunque solamente l'elevato numero di persone inattive e disoccupate ma anche la bassa intensità di lavoro tra coloro che potevano disporre di un posto lavorativo. Infatti, già prima dell'emergenza pandemica, le ore lavorate totali, sebbene in crescita, non avevano ancora raggiunto i livelli precedenti la crisi finanziaria. A pesare negativamente sul dato vi era la grande quota di lavoro parziale non volontario e dunque l'impossibilità per molti lavoratori di trovare un'occupazione a tempo pieno, a causa della debolezza della struttura economica italiana, che aveva visto un'esplosione dei cosiddetti lavoretti e un aumento delle attività date in *outsourcing* da parte di numerose imprese per il minimo di ore possibili.

Infine, ad ampliare le forti criticità economiche e ad impedire che il Governo italiano potesse mettere a disposizione gli strumenti migliori per fronteggiare la crisi pandemica vi era la situazione del debito pubblico il quale, riscontrando un peso particolarmente elevato rispetto ai tassi di crescita, implicava limitate manovre di flessibilità e di politiche espansive.

È in tale contesto che l'Italia ha dovuto fronteggiare la crisi pandemica.

3.1.1 I dati

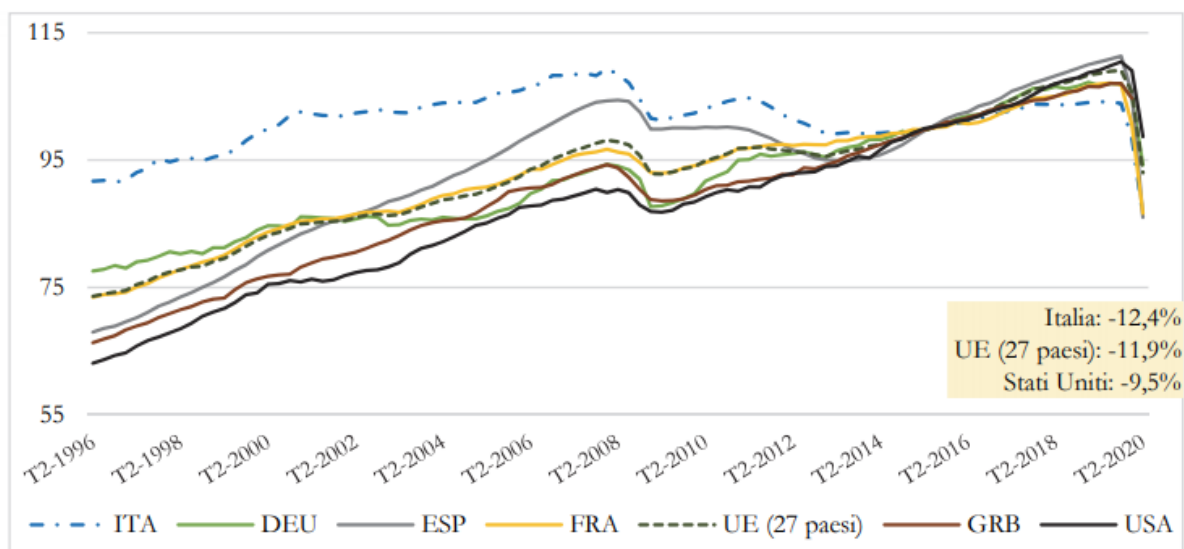
Se al termine del 2019 la situazione economica e sociale che si fotografava in Italia presentava già tratti di preoccupante criticità, l'epidemia da Covid-19 ha aggravato tale condizione, conducendo a una drastica caduta dei tassi di crescita in tutti i sistemi economici mondiali e ha sancito l'interrompersi del *trend* crescente del PIL che si era registrato nei principali paesi occidentali con il superamento della crisi economica. Infatti, la serie storica dell'andamento del PIL nei paesi dell'UE, nel Regno Unito e negli Stati Uniti denota una continua crescita a partire dal 1996, arrestata solamente nel 2009 a fronte della crisi economica mondiale e un seguente incremento bloccato duramente

¹⁵⁸ Negli anni precedenti la crisi economica del 2020, a fronte di una media del 70,1% nei Paesi dell'Unione Europea, in Italia solamente il 53,8% delle donne tra 20 e 64 anni aveva un lavoro. L'Agenda di Lisbona del 2000 prevedeva di raggiungere un tasso occupazionale femminile al 60% entro il 2010. Tuttavia, in Italia, più di 11 undici anni dopo non si è ancora raggiunto l'obiettivo stabilito due decenni prima. A. GARNERO, M. TADDEI, *Primo maggio, i problemi del lavoro vanno oltre la pandemia* in lavoce.info, 1 maggio 2021, consultabile in: <https://www.lavoce.info/archives/74048/primomaggio-i-problemi-del-lavoro-italiani-vanno-oltre-la-pandemia/>.

dalla crisi pandemica (Grafico 5). Si evidenzia inoltre come la brusca decrescita del 2020 abbia determinato in tutti i paesi un arresto decisamente più repentino e marcato rispetto a quello verificatosi nel 2009.

Grafico 5

Andamento del PIL in Italia, Germania, Spagna, Francia, UE (27 paesi), Regno Unito e Stati Uniti



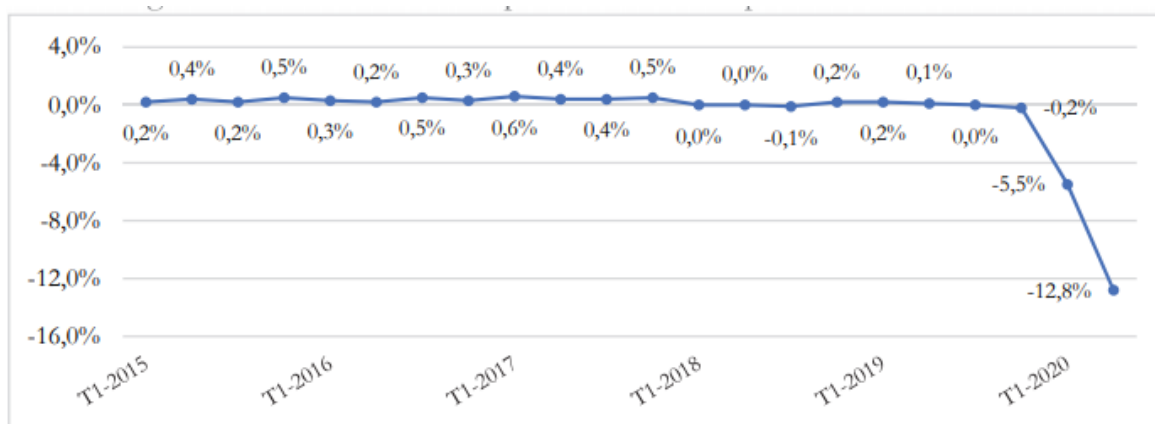
Fonte: elaborazione dell'Osservatorio sulle libere professioni su dati OECD

Le misure attuate in Italia per contrastare la diffusione della pandemia hanno inciso su tutte le componenti del PIL e - intaccandone consumi, investimenti e domanda estera - hanno conseguentemente influito sulla dinamica della crescita. In particolare nei primi mesi del 2020 la perdita di prodotto interno lordo è stata del -6%, aggravandosi in maniera ancora più pesante nel secondo trimestre, segnando una decrescita del PIL del -13% (Grafico 6), registrando rispetto al 2019 una perdita di circa 76miliardi di euro¹⁵⁹.

¹⁵⁹ I dati statistici relativi al primo trimestre del 2020 non osservano una simile tendenza nel Regno Unito e negli Stati Uniti, in cui le manovre restrittive sono state attuate solo successivamente rispetto all'Italia e ad altri paesi dell'Unione Europea. Cfr. OSSERVATORIO DELLE LIBERE PROFESSIONI, *V Rapporto annuale sulle libere professioni in Italia 2020*, pag. 22, consultabile in: http://www.confprofessioni.eu/sites/default/files/rapporto2020_integrale.pdf.

Grafico 6

Andamento del PIL in Italia (2015-2020)



Fonte: elaborazione dell'Osservatorio sulle libere professioni su dati Istat "Rilevazione sulle forze lavoro"

Le misure restrittive che sono state attuate a partire dai primi mesi nel 2020, quali cessazione delle attività produttive non essenziali e limiti negli spostamenti, hanno inciso profondamente sul versante del lavoro in maniera negativa, comportando *in primis* un peggioramento dei tassi occupazionali e del tasso di inattività. In particolare, i recenti dati Istat, che fotografano la situazione a 12 mesi di distanza dall'inizio della pandemia¹⁶⁰, evidenziano un crollo dell'occupazione pari a -4,1% rispetto a febbraio 2020 e un tasso di inattività tra i 15 e i 64 anni pari al 37%, con un aumento del +5,4% rispetto all'anno precedente. I numeri assoluti della crisi rendono ancor più evidente la portata drammatica, in quanto gli occupati sono diminuiti di -945 mila unità, gli inattivi tra i 15 e i 64 anni sono aumentati di +717 mila unità e i disoccupati hanno subito una crescita di +21 mila soggetti (Grafico 7).

¹⁶⁰ ISTAT, *Occupati e disoccupati*, Flash, 6 aprile 2021, consultabile in: <https://www.istat.it/it/archivio/256254>.

Grafico 7

Popolazione per genere e condizione professionale

	Valori assoluti feb 20 - feb 21	Variazioni tendenziali feb 20 - feb 21	
		assolute	%
MASCHI			
Occupati	12.857	-533	-4,0
Disoccupati	1.356	+49	+3,8
Inattivi (15-64 anni)	5.254	+405	+8,3
FEMMINE			
Occupate	9.322	-412	-4,2
Disoccupate	1.162	-28	-2,3
Inattive (15-64 anni)	8.830	+312	+3,7
TOTALE			
Occupati	22.197	-945	-4,1
Disoccupati	2.518	+21	+0,9
Inattivi (15-64 anni)	14.084	+717	+5,4

Note: valori in migliaia di unità

Fonte: elaborazione propria su dati Istat

Se la crisi ha interessato la maggior parte dei lavoratori e delle tipologie lavorative a prescindere dallo *status* occupazione dei soggetti, sono state le categorie già lavorativamente svantaggiate prima della pandemia a subire il peso maggiore della crisi. Tali categorie sono rappresentate dalle donne, dai giovani e dai lavoratori autonomi.

La categoria delle lavoratrici donne è stata fortemente colpita e la crisi economica ha peggiorato una situazione che già precedentemente risultava critica. In Italia meno della metà delle donne tra i 15 e i 64 anni è occupata e il dato risulta essere particolarmente basso rispetto a quello degli altri paesi europei. Il report del Cnel ha messo in evidenza come tale segmento abbia pagato un prezzo estremamente elevato nel mercato del lavoro in quanto una buona parte delle lavoratrici risulta essere impegnata nel settore terziario e i loro contratti sono maggiormente precari rispetto a quelli degli uomini. Inoltre, la chiusura delle scuole ha determinato un carico lavorativo familiare superiore che ha pesato in modo maggiore sulle donne¹⁶¹. La situazione che si è verificata ha

¹⁶¹ CENSIS, *54° Rapporto sulla situazione sociale del Paese/2020*, 4 dicembre 2020.

determinato un ulteriore aumento del *gap* sul tasso occupazionale tra uomini e donne¹⁶² in quanto la percentuale di lavoratrici donne che ha perso il lavoro negli ultimi 12 mesi è stata il doppio rispetto a quella dei lavoratori di sesso maschile¹⁶³. Inoltre, anche sul versante delle nuove assunzioni, la parte femminile risulta essere stata svantaggiata. Infatti, esaminando i dati al terzo trimestre del 2020, si denota una diminuzione del -26,1% delle nuove assunzioni femminili a fronte di un calo del -20,7% dei contratti per i lavoratori uomini. Infine, tra le 67 mila persone che tra febbraio e marzo 2020 avevano perso la propria occupazione e che a fine settembre sono rientrate nel mondo del lavoro, solo il 42,2% riguarda lavoratrici donne.

La seconda categoria, che è rappresentata dai giovani, ha visto, come quella delle donne, dati particolarmente negativi, che hanno portato l'Italia ad essere il paese europeo dopo Grecia e Spagna con il tasso di disoccupazione giovanile più alto, ossia al 31,5% (con un aumento di +2,6% rispetto a febbraio 2020)¹⁶⁴. I giovani tra i 15 e i 24 anni che attualmente lavorano sono 919 mila, solo il 15,7% del totale, con una diminuzione di 159 mila unità rispetto all'anno precedente (Grafico 8).

¹⁶² Il *gap* occupazionale tra uomini e donne è passato da +17,8% nel 2019 a +18,3% a fine 2020, in favore dei lavoratori maschili.

¹⁶³ *“Nei primi due mesi del 2020, prima delle chiusure la crescita tendenziale delle posizioni occupate è simile per maschi e femmine, mentre da marzo in poi la forbice si è aperta e lo svantaggio delle donne rimane decisamente marcato fino alla fine del periodo analizzato”*. C. DA ROLD, *L'impatto di Covid-19 sul lavoro delle donne in cinque punti*, 16 marzo 2021, consultabile in:

<https://www.infodata.ilsole24ore.com/2021/03/16/limpatto-covid-19-sul-lavoro-delle-donne-cinque-punti/>.

¹⁶⁴ Secondo Claudio Tucci, Redattore del Sole24Ore, i dati negativi che si sono riscontrati nel mercato del lavoro dei giovani sono da imputarsi principalmente a tre fattori: 1) Affievolimento del dialogo tra scuola-lavoro e drammatico calo dell'alternanza; 2) Risultati non soddisfacenti di Garanzia giovani; 3) Scarsi incentivi e rigidità normative (ad esempio sull'apprendistato che in Germania, a differenza dell'Italia, si configura come il mezzo principale per l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro). C. TUCCI, *Giovani, donne e under 50: i numeri critici del lavoro da cambiare in fretta*, 2 maggio 2021, consultabile in:

<https://www.ilsole24ore.com/art/giovani-donne-e-under-50-numeri-critici-lavoro-cambiare-fretta-AEF4kNF>.

Grafico 8

Popolazione per classi d'età e condizione professionale

	Valori assoluti feb 20 - feb 21	Variazioni tendenziali feb 20 - feb 21	
		assolute	%
15-24 ANNI			
Occupati	919	-159	-14,7
Disoccupati	424	-15	-3,5
Inattivi	4.521	+162	+3,7
25-34 ANNI			
Occupati	3.779	-258	-6,4
Disoccupati	707	-1	-0,2
Inattivi	1.905	+157	+9,0
35-49 ANNI			
Occupati	8.861	-427	-4,6
Disoccupati	835	-32	-3,7
Inattivi	2.673	+162	+6,4
50 ANNI E PIÙ			
Occupati	8.637	-101	-1,2
Disoccupati	552	+70	+14,6
Inattivi	18.084	+356	+2,0

Note: valori in migliaia di unità

Fonte: elaborazione propria su dati Istat

3.2 IL LAVORO AUTONOMO NELLA CRISI PANDEMICA

La terza categoria drammaticamente colpita dall'emergenza Covid-19 è rappresentata dai lavoratori autonomi, i quali notoriamente e storicamente si configuravano già prima della pandemia come soggetti lavorativamente svantaggiati a fronte delle scarse tutele e garanzie previste a loro rispetto allo statuto protettivo destinato ai lavoratori dipendenti.

Si parla dunque di una "crisi senza fine del lavoro autonomo" a fronte dell'alto numero di lavoratori indipendenti che sono stati costretti a cessare in modo definitivo la propria attività. Gli ultimi dati Istat rilevano a marzo 2021 -345 mila autonomi rispetto al febbraio dell'anno precedente, portando il numero complessivo dei lavoratori

indipendenti in Italia a 4.893.000, dato più basso dal 2004 anno di inizio dell'ultima serie storica disponibile. La contrazione che si è registrata sul numero di occupati è stata del -6,6%, riduzione doppia rispetto a quella rilevata per i dipendenti, -3,3%¹⁶⁵. (Grafico 9). Inoltre, anche all'interno del lavoro autonomo, le percentuali peggiori si sono riscontrate tra la fascia d'età 30-39 anni (-10,5%)¹⁶⁶ e tra il genere femminile.

Grafico 9

Occupati per posizione

	Valori assoluti feb 20 - feb 21	Variazioni tendenziali feb 20 - feb 21	
		assolute	%
OCCUPATI	22.197	-945	-4,1
Dipendenti	17.313	-590	-3,3
- permanenti	14.782	-218	-1,5
- a termine	2.532	-372	-12,8
Indipendenti	4.884	-355	-6,8

Note: valori in migliaia di unità

Fonte: elaborazione propria su dati Istat

Secondo le analisi di Confesercenti, a ottobre 2020 i lavoratori autonomi, inclusivi di imprenditori, collaboratori, professionisti e partite IVA, avevano perso circa 125 milioni di reddito al giorno, per una diminuzione totale di 45 miliardi di euro. La presidente di Confesercenti, Patrizia De Luise, ha dichiarato: *“Ad un anno esatto dal lockdown, l'Italia continua a registrare tristi primati. Anche sul fronte dell'occupazione indipendente: in 12*

¹⁶⁵ Il blocco dei licenziamenti ha protetto, infatti, i dipendenti a tempo indeterminato e la riduzione dell'occupazione si è concentrata nel lavoro a termine e in quello indipendente. CENSIS, *54° Rapporto sulla situazione sociale del Paese/2020*, 4 dicembre 2020.

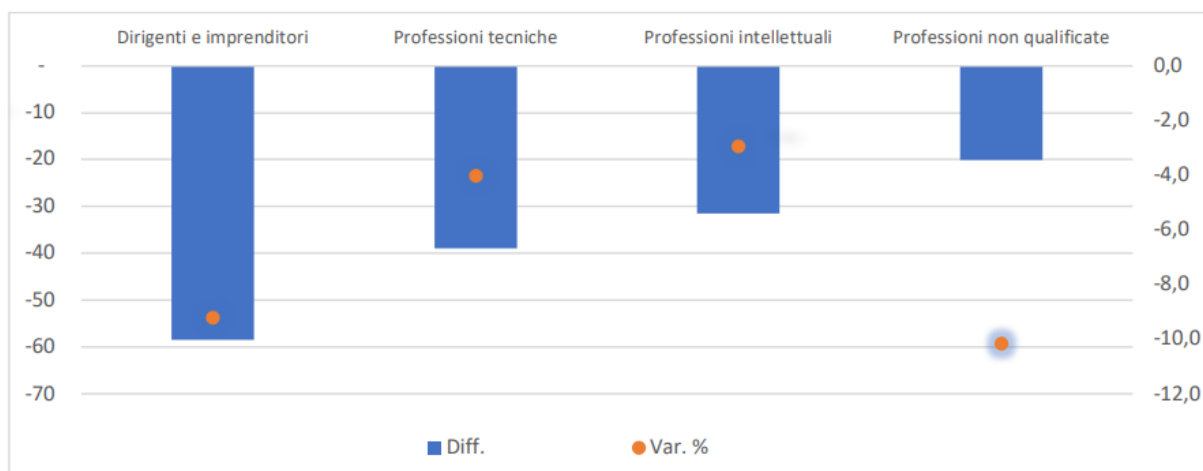
¹⁶⁶ *“Si tratta di un dato estremamente critico, perché riguarda proprio la fascia d'età in cui avviene il consolidamento e, in alcuni casi, l'avvio dell'attività in proprio e dove le difficoltà congiunturali, unitamente al carico di adempimenti burocratici e fiscali, rischiano di produrre maggiori criticità, fino a determinare l'abbandono della stessa iniziativa imprenditoriale. Il danno che ciò determina va ben oltre la perdita in termini occupazionali, causando il venir meno del sostrato di attività potenzialmente più vitali, destinate a supportare i processi di sostituzione e alimentazione del tessuto imprenditoriale negli anni a venire”.* FONDAZIONE STUDI CONSULENTI DEL LAVORO, *La crisi senza fine del lavoro autonomo*, in occasione del Festival del lavoro 2020, consultabile in: <https://www.edotto.com/articolo/crisi-del-lavoro-autonomo-analisi-dei-consulenti>.

mesi abbiamo visto sparire 269mila autonomi, record in Europa, licenziati da una crisi che non sembra avere fine. E che certo non è stata compensata dai ristori erogati fino ora, dall'importo medio di poco più di 3mila euro ciascuno”¹⁶⁷.

Esaminando e scomponendo il frammentato mondo del lavoro autonomo, si osservano profili professionali che hanno registrato dati peggiori rispetto a quelli di altre categorie. Contrazioni preoccupanti, osservando i numeri assoluti, si sono viste tra i piccoli imprenditori del commercio (71 mila soggetti in meno, per una diminuzione del 7,1%) ma soprattutto nel panorama del lavoro autonomo di III generazione. Infatti, le professioni, in particolare quelle intellettuali ad elevata qualificazione e quelle tecniche hanno perso rispettivamente 31 mila (-3%) e 39 mila (-4%) lavoratori, conducendo a una perdita complessiva di circa 70 mila professionisti (Grafico 10).

Grafico 10

Variatione del lavoro autonomo tra II trim. 2019-II trim. 2020, principali professioni in calo (val. ass e var. %)



Fonte: dati Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

Lo studio svolto a livello settoriale conferma ampie riduzioni avvenute nel terziario, soprattutto per quelle attività legate al commercio e al turismo. Infatti, circa il 51% della perdita di lavoratori autonomi è avvenuta nel commercio, area in cui la ripresa stenta

¹⁶⁷ E. NETTI, *Ogni giorno imprese e lavoratori autonomi hanno perso 125 milioni di reddito*, 9 marzo 2021, consultabile in: <https://www.ilsole24ore.com/art/ogni-giorno-imprese-e-lavoratori-autonomi-hanno-perso-125-milioni-reddito-ADZl7vOB>.

tutt'ora ad arrivare. La Fondazione Studi Consulenti del Lavoro¹⁶⁸ ha registrato 112 mila lavoratori del settore, tra imprenditori, commercianti e lavoratori individuali ad essere stati penalizzati da questa emergenza, stabilendo, a distanza di un anno, una diminuzione del 9,3% (Grafico 11).

Le attività legate al settore del turismo hanno sicuramente inciso in maniera preponderante sulle perdite avvenute (33 mila autonomi in meno, per un calo del 7,7%), ma non vanno dimenticati anche tanti altri settori che, anche se riscontrando cali meno drastici rispetto ai numeri assoluti, hanno registrato una forte diminuzione della propria base di autonomi. Rientrano in tale riflessione una buona parte di quei lavoratori che si identificano nella nuova generazione e fra questi soprattutto quelli che operano nel settore finanziario e assicurativo (-11,5%), dell'informazione (-11,5%) e della formazione (-14,8%).

Grafico 11

Variatione del lavoro autonomo tra II trim. 2019-II trim. 2020, principali settori in calo (val. ass e var. %)



Fonte: dati Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

A peggiorare ulteriormente la situazione, si segnala un calo superiore avvenuto tra gli autonomi con dipendenti, rispetto a coloro che invece lavorano in maniera individuale.

¹⁶⁸ FONDAZIONE STUDI CONSULENTI DEL LAVORO, *La crisi senza fine del lavoro autonomo*, in occasione del Festival del lavoro 2020, consultabile in: <https://www.edotto.com/articolo/crisi-del-lavoro-autonomo-analisi-dei-consulenti>.

Sebbene la prima categoria sia numericamente inferiore rispetto alla seconda¹⁶⁹, ha visto un calo di oltre 67 mila occupati, per una contrazione del 4,8% che risulta anche in tale segmento più marcata tra le lavoratrici di sesso femminile (-9,1% contro -3,3% degli uomini). Questo *trend* rivela come il lavoro autonomo svolga un ruolo cruciale nell'andamento dei tassi di occupazione con delle ricadute anche nel lavoro dipendente.

In un'Italia che si contraddistingue sempre più per una netta separazione dicotomica tra i lavoratori che godono di tutele e coloro che invece rimangono esclusi, sono in particolar modo i secondi a temere un non ritorno dalla situazione preoccupante di disoccupazione verificatasi nel paese. L'aggravarsi di uno stato di insicurezza economica è una condizione sperimentata da un numero crescente di famiglie, in particolare quelle appartenenti alla fattispecie del lavoro autonomo. Secondo l'indagine svolta dalla Banca d'Italia¹⁷⁰, le misure adottate volte a circoscrivere le difficoltà economiche degli indipendenti, non sono state sufficienti in quanto i bilanci familiari dei lavoratori indipendenti in esame sono quelli ad aver accusato in maniera maggiore la sospensione dell'attività lavorativa. Infatti, il 78,7% ha riscontrato una diminuzione dei redditi tra aprile e maggio 2020 (contro una media del 50,8% del totale dei lavoratori) e il 35,8% ha affermato che tale decrescita ha inciso su più della metà del reddito totale¹⁷¹ (contro una media del 14,9% del totale dei lavoratori). Tra coloro che hanno subito un calo superiore al 50%, il 19,8% dichiara di *“non avere risorse liquide sufficienti a far fronte alle spese per consumi essenziali della famiglia per un periodo di 3 mesi”* (Grafico 12).

¹⁶⁹ A giugno 2019 i lavoratori autonomi con dipendenti erano 1,4 milioni, pari a circa il 26% del totale degli autonomi. FONDAZIONE STUDI CONSULENTI DEL LAVORO, *La crisi senza fine del lavoro autonomo*, in occasione del Festival del lavoro 2020, consultabile in: <https://www.edotto.com/articolo/crisi-del-lavoro-autonomo-analisi-dei-consulenti>.

¹⁷⁰ BANCA D'ITALIA, *Principali risultati dell'Indagine straordinaria sulle famiglie italiane nel 2020*, 26 giugno 2020, consultabile in: <https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/note-covid-19/2020/Evi-preliminari-ind-straord-famiglie.pdf>.

¹⁷¹ La medesima decrescita ha colpito, anche se in modalità leggermente inferiore, i soggetti con un contratto a tempo determinato. Invece, i lavoratori assunti a tempo indeterminato e i pensionati hanno per la maggior parte goduto del medesimo livello di reddito posseduto prima della pandemia.

Grafico 12

Variazione reddituale del nucleo familiare a causa della pandemia

	Ridotto più del 50%	Ridotto tra il 25 e il 50%	Ridotto di meno del 25%	Invariato	Aumentato	Totale
Status occupazionale						
Dipendenti a t. indet.	11,6%	23,8%	22,9%	39,5%	2,1%	100%
Dipendenti a termine	27,2%	22,1%	20,2%	30,6%	0,0%	100%
Indipendenti	35,8%	28,2%	14,7%	20,0%	1,3%	100%
Disoccupati	19,2%	19,1%	22,3%	37,7%	1,7%	100%
Pensionati	8,2%	10,7%	11,0%	69,6%	0,6%	100%
Altri non occupati	14,3%	12,9%	21,5%	50,3%	0,9%	100%

Fonte: elaborazione propria su dati Banca d'Italia

3.3 I PRIMI PROVVEDIMENTI A SOSTEGNO DELL'OCCUPAZIONE

A fronte della drammaticità dei dati sul mondo del lavoro a cause dell'emergenza pandemica lo Stato italiano ha deciso di intervenire tramite una serie di interventi a sostegno della popolazione colpita dalla crisi economica connessa. Le misure adottate sono state messe in campo a più riprese tenendo conto dell'andamento epidemiologico e delle criticità economiche derivanti. La *ratio* che ha guidato la maggior parte delle misure è stata quella di incrementare gli ammortizzatori sociali già in essere con il fine di salvaguardare i redditi dei lavoratori e delle loro famiglie per assicurare il mantenimento in un periodo di crisi e per sostenere la capacità di spesa in modo tale da evitare un circolo vizioso per cui un crollo dei redditi avrebbe causato un crollo dei consumi e una conseguente acutizzazione della crisi del fatturato delle imprese.

Contestualmente si è puntato alla salvaguardia del posto di lavoro imponendo il divieto di mettere in campo sia licenziamenti collettivi sia licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo. Inoltre, è stato esteso il periodo in cui è possibile ottenere l'indennità di disoccupazione (NASPI), assicurando un reddito anche a coloro che in

tempi normali avevano la ragionevole speranza di trovare una nuova occupazione, come per esempio i lavoratori stagionali.

Il 17 marzo 2020 il governo italiano ha varato il cosiddetto decreto Cura Italia, convertito successivamente nella legge n. 27/2020, che ha previsto misure indirizzate a sostegno dei lavoratori per un ammontare di circa 10 miliardi di euro. Il decreto ha agito nella strada della semplificazione normativa per ottenere gli strumenti di sostegno già esistenti, rendendo maggiormente agevole l'accesso ai fondi erogati. Tra questi strumenti emerge il finanziamento della CIG per la fattispecie dei lavoratori esclusi dagli strumenti ordinari di supporto al reddito ed è stata introdotta la causale Covid-19 per accedere alla Cassa integrazione ordinaria e ai Fondi di solidarietà, aumentando il periodo in cui si può ottenere il sostegno fino a un massimo di 9 settimane in deroga alla legge precedente¹⁷².

Le misure introdotte specificatamente per i lavoratori indipendenti hanno in *primis* riguardato l'introduzione nel marzo 2020 di un contributo di 600 euro emesso direttamente dall'INPS per tutti i lavoratori in possesso di una partita Iva e per coloro aventi un contratto di collaborazione coordinata e continuativa¹⁷³. La platea coinvolta da tali misure, secondo fonti INPS, avrebbe interessato la ragguardevole cifra di 4 milioni di lavoratori autonomi.

Il secondo intervento governativo varato nel maggio 2020 e chiamato decreto Rilancio¹⁷⁴ ha continuato a percorrere il solco tracciato dal decreto Cura Italia, prorogando le misure già precedentemente intraprese. L'integrazione salariale con causale Covid-19 è stata ulteriormente ribadita fino a un massimo di 9 settimane e per le imprese che aveva già usufruito precedentemente delle settimane previste è stato concesso un ulteriore allungamento dei termini di altre 5 settimane, portando l'arco temporale di accesso al fondo per un massimo di 14 settimane entro la fine del mese di agosto. Un'altra proroga che è risultata particolarmente importante ha riguardato la proibizione di effettuare licenziamenti per giustificato motivo oggettivo. Le deroghe introdotte hanno poi riguardato anche il decreto Dignità, sospendendo la necessità di

¹⁷² "Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183", decreto legge numero 148/2015.

¹⁷³ Tra le varie misure previste si evidenzia anche l'introduzione del Fondo per il reddito di ultima istanza ideato con il fine di aiutare i soggetti esclusi dalle misure previdenziali come ad esempio i lavoratori domestici.

¹⁷⁴ "Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19", legge n. 77/2020.

individuare una causale che giustificasse la proroga di un contratto di lavoro a tempo determinato oltre i 12 mesi, rendendo in tal modo maggiormente agevole la continuazione dei rapporti precari.

Inoltre, se per il mese di aprile è stato rinnovato, con la stessa metodologia, il contributo di 600 euro ai lavoratori autonomi, per il mese di maggio sono stati invece introdotti incentivi differenti e strumenti proporzionati ad un reale e dimostrabile calo dell'attività produttiva e del reddito connesso, in modo tale da evitare l'erogazione di contributi indiscriminati a pioggia. Ulteriore misura per i lavoratori autonomi è stata l'introduzione di sgravi fiscali e la proroga di scadenze contributive per compensare i plurimi costi fissi e, per le realtà più piccole, dei mancati introiti.

Il contesto di limitate *chance* occupazionali, ha spinto il governo a estendere l'accesso alla NASPI per i soggetti che nei mesi precedenti di marzo o aprile ne avevano esaurito l'utilizzo¹⁷⁵. Il decreto Rilancio ha infine riguardando anche quelle famiglie che nel mese di aprile avevano percepito un reddito molto basso o nullo e alle quali non era prevista l'applicazione di altri strumento di supporto. A tali soggetti è stato destinato il Reddito di Emergenza, un sostegno di due mesi che, prevedendo criteri per l'accesso meno stringenti rispetto a quelli stabiliti per il Reddito di Cittadinanza, ha riguardato anche cittadini stranieri con residenza in Italia da meno di 10 anni.

Nel successivo decreto cosiddetto Agosto¹⁷⁶, oltre a prorogare nuovamente quanto già previsto nei precedenti decreti¹⁷⁷, sono state inserite per la prima volta una serie di manovre volte a limitare un utilizzo passivo delle misure di sostegno, con l'obiettivo di sollecitare uno sforzo imprenditoriale atto a stimolare la spinta all'occupazione e la ripresa delle attività economiche. Sono dunque state previste riduzioni sugli oneri per tutte quelle aziende il cui impegno era volto all'aumento dell'occupazione, introducendo sgravi fiscali per le imprese che non ricorrevano alla cassa integrazione Covid-19 o assumevano personale tramite contratti a tempo indeterminato (o a termine nel settore del turismo), oppure stipulavano contratti lavorativi in quelle aree del Paese

¹⁷⁵ Ai soggetti che, a causa della frammentarietà della tipologia lavorativa hanno un accesso limitato all'indennità di disoccupazione, come i dipendenti domestici, stagionali, intermittenti o in somministrazione, sono stati stabiliti sostegni di entità e durata variabili.

¹⁷⁶ *"Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia"*, decreto legge numero 104/2020.

¹⁷⁷ Si evidenzia in particolare l'estensione della CIG con causale Covid-19 fino a un massimo di 18 settimane (da utilizzare nel periodo compreso tra luglio e dicembre 2020) e la proroga del divieto di licenziamento, con l'introduzione di una nuova distinzione: in caso di ricorso agli ammortizzatori sociali il divieto si applica fino all'esaurimento delle 18 settimane di Cassa integrazione, mentre per le imprese che non utilizzano gli ammortizzatori rimane valido fino alla fine del mese di dicembre.

maggiormente sfavorite (la cosiddetta “decontribuzione Sud”). Con l’obiettivo di stimolare un aumento occupazionale, è stato facilitato il rinnovo dei contratti a tempo determinato eliminando l’obbligo di inserire una motivazione all’assunzione fino a fine 2020 ed estendendo le proroghe a tali contratti (da 4 a 5).

3.3.1 Il sostegno al reddito degli *I-pros* nelle misure introdotte

Le misure introdotte durante il periodo emergenziale hanno interessato buona parte dei soggetti presenti nel mercato del lavoro e hanno coinvolto in particolar modo quei lavoratori che risultavano essere più svantaggiati sotto il profilo delle tutele e delle garanzie a loro destinate. Se per i lavoratori dipendenti, il legislatore ha operato un rafforzamento di misure che erano già previste a prescindere dall’emergenza pandemica, per i lavoratori autonomi è stato necessario introdurre delle misure eccezionali *ad hoc* che hanno messo in luce tutti i limiti di una legislazione sugli ammortizzatori sociali che non prevede l’inclusione del lavoro indipendente.

Tuttavia, è possibile evidenziare come in alcuni passaggi degli emendamenti introdotti si possa riscontrare la medesima inadeguatezza e fragilità strutturale che negli ultimi anni ha caratterizzato le disposizioni destinate al lavoro autonomo. In particolare, si osserva una persistente carenza per quanto riguarda i provvedimenti destinati al lavoro autonomo di III generazione, o *I-pros*, che, come visto precedentemente, in forza della rilevante crescita numerica osservabile negli ultimi decenni in Italia, meriterebbe un’attenzione maggiore da parte delle istituzioni. Dunque, gli *Independent professionals*, ma più in generale i lavoratori autonomi professionali hanno sperimentato anche nel periodo emergenziale l’acuirsi di una pervasiva insufficienza del sistema di *welfare* e una carente attenzione nei loro confronti. La crisi ha svolto quindi un ruolo epifanico, rivelando e accentuando debolezze fondamentali del sistema socio-economico.

Per quanto riguarda il mondo dei professionisti, tra le prime misure che sono emerse come inadeguate si può citare l’esclusione di tale categoria, nel decreto Cura Italia, dal beneficio per quanto concerne il credito di imposta riguardante gli immobili utilizzati per la propria attività lavorativa, riservato invece solo per coloro che avevano “*botteghe*

e negozi”¹⁷⁸. E’ stata una misura che si è rivelata molto discutibile in quanto l’importo legato alla spesa degli affitti incide profondamente anche nel fatturato degli studi professionali e l’esclusione di tale categoria dai benefici fiscali è stato percepito come un’ulteriore penalizzazione e l’ennesima mancanza di attenzione. Tale misura ha comportato profondi malumori che hanno spinto il seguente decreto a estendere il credito di imposta anche a tutti “i soggetti esercenti attività d’impresa, arte o professione”¹⁷⁹. Per quanto sia una disposizione secondaria nel contesto degli aiuti economici previsti, risulta particolarmente significativa poiché ancora una volta si evince la scarsa attenzione e la persistente trascuratezza delle istituzioni nei confronti dei lavoratori professionisti e in particolare degli autonomi di III generazione.

L’inadeguatezza delle misure è ulteriormente emersa dal fatto che il decreto Rilancio, prevedendo il finanziamento per aprile e maggio 2020, ha optato per l’esclusione dei liberi professionisti dal cosiddetto *fondo perduto*¹⁸⁰, stabilito dall’articolo 25 del medesimo decreto n. 34, che veniva destinato “a favore dei soggetti esercenti attività d’impresa e di lavoro autonomo e di reddito agrario, titolari di partita IVA”. Si trattava dunque di una decisione che sottraeva i professionisti da un sostegno economico più sostanzioso, derivante dai criteri di calcolo previsti dalla disposizione e che si basavano sulla effettiva diminuzione del fatturato subita a fronte della crisi pandemica.

La differenziazione emersa nel decreto ha fatto nuovamente emergere il problema connesso al tema della nozione di *impresa* e l’equiparazione dei professionisti alla medesima fattispecie. Spesso, le agevolazioni fiscali, gli incentivi e gli ammortizzatori sociali nella legislazione italiana vengono destinati alle piccole medie imprese che rispondono al requisito di appartenenza alle Camere di Commercio, al fine di sopperire alla loro strutturale debolezza che si evince nel momento in cui competono con le grandi imprese nel mercato economico. In tal modo però la categoria dei liberi professionisti inseriti negli ordini professionali, ma non iscritti alle Camere di Commercio è stata

¹⁷⁸ Cfr. articolo 65 decreto legislativo 17 marzo 2020, n. 18, cosiddetto “Cura Italia”.

¹⁷⁹ Cfr. articolo 28 decreto legislativo 19 maggio 2020, n. 34, cosiddetto “Rilancio”.

¹⁸⁰ Il provvedimento governativo del 17 marzo 2020 aveva previsto un’indennità di 600 euro per tutti i lavoratori indipendenti, compresi i professionisti. Tale decreto prevedeva due misure: all’art. 27 l’indennità del valore di 600 euro per tutti i lavoratori autonomi iscritti alla Gestione Separata INPS che non percepissero un reddito da pensione e non fossero iscritti ad altre tipologie previdenziali, mentre all’art. 44 per coloro che erano iscritti alle casse private di previdenza si prevedeva un’indennità in base al reddito percepito. Nello specifico, l’indennità dei 600 euro era prevista per i lavoratori che nell’anno 2018 avevano un reddito non superiore ai 35.000 o per coloro che avevano un reddito tra i 35.000 e 50.000 euro e che avevano subito una contrazione superiore al 33% nel primo trimestre 2020 rispetto al medesimo periodo del 2019.

esclusa dalle agevolazioni destinate al mondo imprenditoriale, nonostante spesso condividano le medesime fragilità socio-economiche che investono le imprese¹⁸¹.

Sembra interessante tracciare un parallelo con gli ordinamenti dei paesi dell'Unione Europea, dove, secondo la gerarchia del diritto, nelle legislazioni nazionali il concetto di impresa dovrebbe essere inteso alla luce del diritto primario europeo e degli orientamenti giurisprudenziali della Corte di Giustizia dell'Unione. In particolare, è stata emessa dalla Commissione Europea una Raccomandazione nel 2003 in cui la nozione di impresa viene definita come *“ogni entità, a prescindere dalla forma giuridica rivestita, che svolga un'attività economica, incluse in particolare le entità che svolgono un'attività artigianale o altre attività a titolo individuale o familiare, le società di persone o le associazioni che svolgono regolarmente un'attività economica”*¹⁸².

Inoltre, la Corte di Giustizia ha emesso delle sentenze in cui emerge in modo evidente la volontà del legislatore europeo di estendere la nozione di impresa anche ai liberi professionisti¹⁸³. Tuttavia, se nel panorama europeo gli stati membri si stanno conformando a questa equiparazione, la giurisprudenza italiana appare essere in ritardo rispetto alle indicazioni derivanti dall'Unione Europea. Tale *vulnus* sembra derivare dalla persistente concezione del lavoro professionale come un genere a parte rispetto alla divisione dicotomica strutturalmente presente nella tradizione degli ordinamenti italiani tra lavoro subordinato e lavoro autonomo¹⁸⁴.

La determinazione di tale equiparazione a livello europeo dovrebbe condurre il legislatore italiano a utilizzare il termine *impresa* estendendolo *ipso facto* anche ai

¹⁸¹ Secondo A. Buratti e P. Feltrin il fatto che l'articolo 25 del d.l. “Rilancio” distingua i professionisti dalle imprese è *“sovente al di fuori di criteri di orientamento ragionevoli”*. A. BURATTI, P. FELTRIN, *Il lavoro autonomo professionale. Le trasformazioni in corso e le sfide future*, in CNEL, *XXII Rapporto sul mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2020*, consultabile in:

https://www.cnel.it/Portals/0/CNEL/MercatoDelLavoro/Rapporti/XXII%20RAPPORTO%20MERCATO%20DEL%20LAVORO%202020_def.pdf?ver=2021-02-01-112758-170.

¹⁸² Raccomandazione della Commissione Europea n. 2003/361/CE del 6 maggio 2003, Titolo 1, articolo 1.

¹⁸³ *“Il concetto di impresa include ogni entità impegnata in un'attività economica, a prescindere dal suo status giuridico”*. Cfr. CGCE, Wouters e a., C-309/99, § 46-49. La sentenza capostipite sul punto è CGUE, Thieffry, C-71/76.

¹⁸⁴ Secondo A. Buratti e P. Feltrin tale distinzione risulta essere *“radicata nella legislazione italiana, ma non corrisponde più alla realtà organizzativa delle attività professionali che, anche a seguito dei processi di liberalizzazione verificatisi su impulso dell'UE, operano in mercati concorrenziali e impongono l'approntamento di strutture organizzative idonee, equiparabili all'attività d'impresa in termini di pianificazione, costi e rischi. Si tratta, dunque, di superare schemi consolidati della legislazione nazionale, che risultano inadeguati rispetto alla realtà sociale e comunque non conformi al dato normativo europeo”*. A. BURATTI, P. FELTRIN, *Il lavoro autonomo professionale. Le trasformazioni in corso e le sfide future*, in CNEL, *XXII Rapporto sul mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2020*, consultabile in:

https://www.cnel.it/Portals/0/CNEL/MercatoDelLavoro/Rapporti/XXII%20RAPPORTO%20MERCATO%20DEL%20LAVORO%202020_def.pdf?ver=2021-02-01-112758-170.

professionisti, senza bisogno di ulteriori specificazioni *ad hoc*. La scarsa attenzione che è stata evidenziata nei confronti degli *I-pros* si è dunque ulteriormente manifestata nella mancata recezione della giurisprudenza italiana alle indicazioni normative comunitarie che ne ha determinato un impattato negativo sulla *performance* del sostegno al settore dei liberi professionisti durante la crisi economica dovuta al Covid-19.

3.4 LA NECESSITÀ DI RIPENSARE A NUOVE MISURE PER GLI *I-PROS*

Le fragilità e le carenze presenti nell'alveo del lavoro autonomo sono un tema ampiamente dibattuto e da tempo noto ma la crisi economica che si è presentata nell'ultimo anno ha accentuato ancor più il problema, rendendo oramai improrogabile la necessità di ripensare a nuove misure che possano risultare più incisive e garantire maggiori protezioni nei confronti dei lavoratori indipendenti.

La legge n. 81 del 22 marzo 2017, conosciuta anche come il Jobs Act del lavoro autonomo, ha tracciato un primo solco nella direzione del rafforzamento delle tutele sociali e di risposta ad alcune istanze avanzate per un lungo arco temporale dai lavoratori del settore. Sebbene il provvedimento emanato dal Senato diede avvio a un processo di riconoscimento del lavoratore autonomo, non permise di sciogliere le molteplici ineguaglianze presenti nel mercato del lavoro in quanto parte delle misure introdotte non sono state del tutto efficaci ed altre rimaste inattuatae.

Ne emerge dunque la necessità di ripensare a nuovi interventi che permettano a quella parte di lavoratori, sempre più ponderosa ed emergente nel mercato e che tenderà ad aumentare numericamente nei prossimi anni, di garantire un sistema di tutele e garanzie in grado di comprendere le esigenze di un settore particolarmente eterogeneo e frammentato. I lavoratori autonomi di III generazione necessitano di nuovi provvedimenti che *in primis* possano incentivare lo sviluppo infrastrutturale, tecnologico e numerico del settore che opera sempre più in un panorama internazionale e che negli ultimi anni ha visto una competizione maggiormente accentuata. Sembrano inoltre primari interventi volti a garantire l'equità dei compensi professionali e soprattutto a ripensare a un sistema di tutele e di protezione sociale in grado di rispondere alle esigenze di tutti i professionisti.

3.4.1 Le criticità dei provvedimenti: la liberalizzazione e l'istituto dell'equo compenso

A fronte dell'elevato grado di eterogeneità presente all'interno del mondo del lavoro autonomo, ne deriva una condizione diversificata che risulta sensibilmente svantaggiata per alcune tipologie di lavoratori. In particolare, all'interno del segmento degli *Independent professionals* sono presenti alcune categorie di professionisti che sperimentano condizioni di debolezza reddituale causate dal processo di liberalizzazione nel mercato dei servizi professionali, da cui ne è derivata una posizione di debolezza dei lavoratori indipendenti sia nei confronti dei contraenti forti sia rispetto ad altri committenti a fronte della elevata concorrenza che porta a un ribasso dei prezzi.

La soppressione di alcune strutture regolative del mondo dei servizi professionali ha preso avvio nel nostro paese a partire dagli anni '90 e nel marzo del 2012 si sono definitivamente abrogate le tariffe per i servizi professionali, prevedendo invece un processo di pattuizione libera tra professionista e cliente¹⁸⁵. Se l'obiettivo della liberalizzazione sarebbe dovuto essere quello di sprigionare il potenziale di mercato insito nel valore economico delle professioni, tale intento non si è concretizzato a causa del mancato impegno da parte del legislatore a realizzare delle politiche che introducessero tutele a favore del professionista e dell'interesse collettivo alla correttezza e qualità della prestazione professionale. Infatti, il processo di liberalizzazione, privo di ulteriori tutele di supporto, ha stabilito un celere e persistente ridimensionamento dei prezzi dei compensi e ha determinato il verificarsi di condizioni sfavorevoli dettate da trattative con committenti il cui potere di condizionare i professionisti ha visto un repentino accrescimento¹⁸⁶.

Il tentativo del legislatore di sopperire, con la legge 81/2017, a tali condizioni di inferiorità nei rapporti contrattuali che rischiano di incidere non solo sulle condizioni

¹⁸⁵ Cfr. articolo 9 d.l. 24 gennaio 2012, n. 1, come convertito in l. 24 marzo 2012, n. 17.

¹⁸⁶ L'Associazione degli Enti Previdenziali Privati, l'AdEPP ha richiesto al Parlamento Europeo un impegno a valutare la situazione dei liberi professionisti con il fine di istituire nuove regole che siano di supporto al processo di liberalizzazione. Il presidente dell'associazione Albero Olivetti ha affermato: *"Recepiamo l'apertura alla concorrenza che l'Europa ha impresso alle professioni liberali, tuttavia sottolineiamo che senza una regolamentazione dell'esercizio professionale si correrebbe il rischio di abbassarne il livello qualitativo. Quindi si alla liberalizzazione ma attenzione che non si traduca in una deregolamentazione che incida sulla qualità e impedisca un controllo efficace della prassi legale della professione e delle sue norme deontologiche"*. A. OLIVETTI, *Intervento al Parlamento Europeo*, 8 gennaio 2020, consultabile in: <https://www.adepp.info/2020/01/adepp-appello-alleuroparlamento-no-alla-deregolamentazione-delle-professioni/>.

dei lavoratori ma anche dei clienti a fronte di prestazioni professionali qualitativamente inferiori, non ha condotto all'esito sperato in quanto talune disposizioni, in particolare quelle all'art. 3 comma 1 della medesima legge, prevedono in maniera totalmente ingiustificata condizioni peggiorative rispetto a quanto previsto dal codice civile in materia di lavoro autonomo¹⁸⁷.

A fronte di tali problematiche, una delle misure che avrebbe dovuto rivelarsi soddisfacente, ma che, come si vedrà in seguito, presentando ulteriori debolezze, non ha riscontrato nella pratica l'efficacia sperata, è stata l'introduzione dell'istituto dell'equo compenso delle prestazioni professionali¹⁸⁸. La disposizione ha previsto l'estensione a tutti i lavoratori indipendenti professionisti, anche a coloro privi di iscrizione ad un albo, della disciplina dell'equo compenso, applicata precedentemente alle sole prestazioni professionali dell'ordine degli avvocati. L'obiettivo era quello di garantire una protezione maggiore nei confronti di quei professionisti che, stipulando contratti con committenti forti, ottenevano condizioni sfavorevoli derivanti da uno squilibrio contrattuale delle parti. La norma in questione non aveva lo scopo di superare la libera pattuizione tra committente e professionista introdotta nel 2012, ma fu percepita come un cambio di rotta rispetto all'indifferenza del legislatore italiano sulle trattative tra committente e professionista, per calarsi nella realtà materiale di un mercato che esibiva squilibri sempre più marcati.

Le garanzie che la norma aveva introdotto operavano tramite due principali misure:

- Si è prevista l'ipotesi di nullità a fronte di clausole vessatorie presenti nei contratti tra professionista e committente "forte"¹⁸⁹;
- Si è introdotto il principio dell'equità del compenso, definendo equo un corrispettivo che sia proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro svolto e che sia rapportabile ai parametri previsti dai decreti ministeriali per la

¹⁸⁷ L'art. 3 comma 1 della l. n. 81/2017 sancisce l'inefficacia di clausole che nei contratti di prestazioni continuative, attribuiscano la facoltà di "recedere senza congruo preavviso". Tuttavia, dovrebbe applicarsi, in particolar modo per quei lavoratori economicamente dipendenti, il principio secondo il quale, oltre alla nullità, il committente dovrebbe corrispondere al prestatore un'indennità che, secondo quanto previsto dall'art. 2227 c.c., lo lasci indenne per l'attività che ha svolto, le spese già sostenute e il mancato guadagno. Cfr. A. PERULLI, *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, Giappichelli Editore, 2021, pag. 92.

¹⁸⁸ Articolo 19-quaterdecies del decreto-legge 16 ottobre 2017, n. 148, convertito con legge 4 dicembre 2017, n. 172.

¹⁸⁹ La norma racchiude un elenco dettagliato, ancorché non tassativo, di clausole vessatorie, valide solo se espressamente approvate dal professionista. Inoltre, la nullità è ritenuta contestabile in giudizio dal solo lavoratore professionista interessato.

liquidazione giudiziale dei compensi. Inoltre, il comma 3 estende il principio anche ai rapporti con la pubblica amministrazione.

Se a una prima lettura la norma pare rispondere alle esigenze che venivano richieste dal mondo dei professionisti, in realtà, presenta non poche debolezze.

La prima problematica che si riscontra è quella per cui le disposizioni si applicano limitatamente ai rapporti con committenti forti e dunque, non prevedendo l'estensione del principio dell'equità del compenso ai contratti stipulati con committenti ordinari, resta aperto il problema di uno squilibrio contrattuale che non viene del tutto colmato.

La seconda problematica riguarda la decisione del legislatore di conferire al solo professionista interessato la possibilità di impugnare il contratto opponendosi alle clausole vessatorie. Da tale scelta ne deriva l'impossibilità di una vigilanza da parte dell'ordine professionale di appartenenza o di altri soggetti interessati, rendendo *de facto* molto difficile l'azione legale da parte del professionista vessato.

La terza problematica concerne la scelta delle singole clausole vessatorie che *ab origine* sono pensate per la professione di avvocato e solo successivamente sono state estese a tutti i liberi professionisti. Questo limite epigenetico ha causato diverse criticità tra cui la difficoltà in sede giudiziale di stabilire l'importo dell'equo compenso. Infatti, i decreti che dovrebbero indicare una soglia di riferimento in grado di indirizzare il giudice, risultano, per le professioni che non prevedono l'iscrizione ad un ordine professionale, mancanti di tale parametro. Ne deriva dunque un depotenziamento al processo di contrasto alle pratiche vessatorie.

La quarta e ultima problematica è legata alla difficoltà di estendere la norma ai rapporti con la pubblica amministrazione e dunque all'incapacità di vincolare le istituzioni responsabili. In particolare, la designazione di un equo compenso non è applicabile ai contratti di appalto, che rappresentano una parte sostanziale del lavoro dei professionisti con la P.A., in quanto per tale tipologia contrattuale viene applicata una disciplina specifica, regolata dal Codice degli Appalti dove vige la norma dell'offerta più bassa¹⁹⁰.

¹⁹⁰ Cfr. ANAC, 2018. Linee Guida n. 4, di attuazione del Decreto Legislativo 18 aprile 2016, n. 50, recanti "Procedure per l'affidamento dei contratti pubblici di importo inferiore alle soglie di rilevanza comunitaria, indagini di mercato e formazione e gestione degli elenchi di operatori economici", delibera 206 del 1 marzo 2018.

L'insieme delle criticità elencate ha condotto alla scarsa applicazione della norma in sede di giudizio, facendo emergere ancora una volta la persistente debolezza delle tutele giuridiche destinate ai professionisti.

3.4.2 Un nuovo sistema di *welfare* per il lavoro autonomo di III generazione

Le fragilità e le debolezze che caratterizzano il lavoro autonomo *tout court* e in particolare quello di III generazione comportano la necessità di un nuovo modello di tutele che permetta di ridurre l'iniquità che spesso contraddistingue il lavoro indipendente da quello dipendente. Come più volte ricordato, l'alveo del lavoro autonomo risulta essere particolarmente eterogeneo e, sebbene vi siano lavoratori del settore economicamente vantaggiati, una grande parte del comparto denuncia condizioni reddituali particolarmente critiche¹⁹¹.

La sfida non solo del nostro paese, ma di tutti gli stati europei è garantire un sistema di tutele che vada nella direzione dell'universalità delle misure di supporto al reddito e dunque di assicurare un equo *welfare state* a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla tipologia dell'attività lavorativa e delle modalità con cui questa viene svolta¹⁹².

Particolarmente interessante pare essere *l'ipotesi della ri-modulazione delle tutele*, che prende le mosse da una logica rinnovata di superamento della *summa divisio* presente nel diritto del lavoro, in favore di una prospettiva che si collega al riconoscimento selettivo di tutele sociali per tutte le forme di lavoro, a prescindere dalla rigida struttura dicotomica¹⁹³. Tale visione riprende la prospettiva dell'OIL avanzata nel *Rapporto sul futuro del lavoro*, la quale, attraverso una "*Garanzia universale del lavoro*", promuove l'applicazione delle protezioni sociali a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla loro tipologia lavorativa¹⁹⁴.

¹⁹¹ A. PERULLI, *Il Jobs Act degli autonomi: nuove (e vecchie) tutele per il lavoro autonomo non imprenditoriale*, in RIDL, 1 (2017), pp. 173 ss.

¹⁹² C. TREVES, *Nuove proposte per il sostegno al reddito dei lavoratori autonomi*, in *Il Menabò*, 133 (2020); A. BURATTI, *Quali tutele per il lavoro autonomo professionale?*, in *Il Menabò*, 134 (2020).

¹⁹³ La tesi di A. Perulli si basa su una visione che unisce l'universalità delle tutele a un criterio di selettività in forza delle esigenze di garanzia espresse dai differenti rapporti lavorativi. Cfr. A. PERULLI, *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, Giappichelli Editore, 2021, pag. 101.

¹⁹⁴ "*We recommend the establishment of a Universal Labour Guarantee that includes: (a) fundamental workers' rights: freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining and freedom from forced labour, child labour and discrimination; and (b) a set of basic working conditions: (i) "adequate living wage"; (ii) limits on hours of work; and (iii) safe and healthy workplaces*". INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, *Work for a brighter future. Global commission on the future of work*, 2019, pag. 39, consultabile in:

L'introduzione di un sistema di garanzie fondate sulla tutela della persona, più che sulla tipologia contrattuale, diviene indispensabile in particolare nei periodi di difficoltà. Non a caso, l'introduzione del piano *Sure* da parte dell'Unione Europea ha previsto l'inclusione nello strumento di aiuto anche dei lavoratori indipendenti, destinando al settore un sostegno al reddito per fronteggiare lo stato di emergenza in atto¹⁹⁵. Se da un punto di vista dell'organizzazione le attività professionali possono essere equiparabili all'attività d'impresa e dunque dovrebbero beneficiare dei medesimi sostegni finanziari, da un punto di vista sociale gli indipendenti professionisti manifestano l'esigenza di venire inclusi in quei modelli di tutele universali che identificano il *core* del modello sociale europeo.

Il raggiungimento di un risultato positivo a questa sfida è tuttavia reso difficoltoso in primo luogo dal mancato adeguamento del legislatore a una visione del lavoro autonomo che è mutato rispetto a quello sviluppatosi nel Novecento. In passato la decisione del legislatore di non intervenire nel *welfare state* del lavoro indipendente pareva essere opportuna poiché il lavoro professionale corrispondeva per la quasi totalità con le professioni regolamentate, dove la protezione sociale è stata storicamente delegata alle casse previdenziali private. Ad oggi, invece, il processo di cambiamento che è avvenuto nel settore professionale ha reso del tutto incongrua la decisione del legislatore poiché la Gestione Separata INPS, a cui sono iscritti molteplici professionisti, si avvale di strumenti di tutela che, come già enunciato, non risultano essere del tutto adeguati.

Il processo di sviluppo verso un consolidamento delle misure di garanzia e *welfare* sociale dei lavoratori indipendenti dovrebbe in primo luogo far leva sul miglioramento dell'assistenza sanitaria integrativa, permettendo anche agli indipendenti di godere degli stessi benefici che sono ad oggi pensati per i lavoratori dipendenti¹⁹⁶. Nel comparto sanitario si è assistito negli ultimi anni ad un *trend* costante di crescita della spesa sia in campo statale che privato. Questa dinamica ha mostrato la necessità di implementare i fondi integrativi sanitari come pilastro fondamentale del sistema di *welfare* per

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf

¹⁹⁵ Cfr. articolo 1, par. 2, Regolamento (UE) 2020/672 del Consiglio del 19 maggio 2020 che istituisce uno strumento europeo di sostegno temporaneo per attenuare i rischi di disoccupazione nello stato di emergenza (SURE) a seguito dell'epidemia di COVID-19 (GUUE, 30 maggio 2020).

¹⁹⁶ L'articolo 51 del TUIR (D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917) prevede solamente ai lavoratori salariati alcuni benefici fiscali per le spese derivanti dalla partecipazione ad enti con finalità sociosanitarie.

garantire la necessaria assistenza e le prestazioni mediche anche ai lavoratori autonomi e ai rispettivi nuclei familiari¹⁹⁷.

Mentre le casse previdenziali professionali mantengono una loro solidità, sembra che i lavoratori autonomi inseriti nella Gestione Separata INPS, siano quelli che richiedono un'azione di riforma e un'attenzione maggiore. Un primo intervento in questo senso è stato messo in campo dal Jobs Act del lavoro autonomo che ha disciplinato una maggior tutela nei casi in cui si venga a creare una situazione di debolezza del lavoratore come malattia, infortunio, congedi parentali, maternità o gravidanza. Tuttavia, il cosiddetto Statuto del lavoro autonomo è rimasto operativo solo per metà e cioè unicamente per la parte relativa alle disposizioni autoapplicative¹⁹⁸, in quanto tutte e quattro le deleghe contenute nel provvedimento sono scadute a metà 2018¹⁹⁹. Un ulteriore intervento normativo in questo campo è stato attuato dal decreto legge del 3 settembre 2019, n. 101 che ha preso le mosse dal tentativo di allargare ulteriormente le tutele a beneficio degli appartenenti alla Gestione Separata. Tuttavia secondo A. Buratti e P. Feltrin

¹⁹⁷ *“Per i liberi professionisti iscritti alle casse private di previdenza un intervento legislativo risulta da molti punti di vista inopportuno: anzitutto in ragione della tradizionale autonomia delle casse previdenziali professionali, che rappresenta un principio radicato del nostro ordinamento giuridico; in secondo luogo, perché un intervento omogeneo per tutte le professioni, indifferente alle specificità della composizione reddituale delle singole professioni, risulterebbe inefficace, se non iniquo. Non a caso, il comma 1 dell’articolo 6 della legge n. 81 – nel prevedere una delega in tema di protezioni sociali dei professionisti iscritti alle casse, rimasta poi inattuata – si limitava ad un intervento normativo «abilitante» la potestà delle casse, in una prospettiva dunque di incentivazione del loro intervento autonomo”*. A. BURATTI, P. FELTRIN, *Il lavoro autonomo professionale. Le trasformazioni in corso e le sfide future*, in CNEL, *XXII Rapporto sul mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2020*, consultabile in:

https://www.cnel.it/Portals/0/CNEL/MercatoDelLavoro/Rapporti/XXII%20RAPPORTO%20MERCATO%20DEL%20LAVORO%202020_def.pdf?ver=2021-02-01-112758-170.

¹⁹⁸ Ne fa eccezione il decreto sui *rider* emanato nel novembre 2019 che contiene una semplificazione per i circa 300mila collaboratori della Gestione Separata Inps per ottenere l'accesso alle tutele in caso di malattia o maternità. Per richiedere la prestazione è infatti sufficiente una sola mensilità di contribuzione nei 12 mesi precedenti l'evento o il periodo indennizzabile. Cfr. E. BRINO, C. TUCCI, *Lavoro autonomo ancora senza tutele, scadute tutte le deleghe del Jobs act*, 15 gennaio 2020, consultabile in: <https://www.ilsole24ore.com/art/lavoro-autonomo-ancora-senza-tutele-scadute-tutte-deleghe-jobs-act-ACpaAvAB>.

¹⁹⁹ Le quattro deleghe scadute riguardavano dimensioni fondamentali per l'attività lavorativa di migliaia di possessori di partite Iva e dei loro collaboratori. In particolare, l'art. 6 della legge 81 prevedeva di potenziare gli interventi di sostegno attraverso la creazione di ammortizzatori sociali istituiti appositamente per i professionisti. Inoltre, conteneva alcune misure per aumentare la protezione in caso di maternità o malattia per gli iscritti alla Gestione Separata Inps. L'ultima delega si poneva come obiettivo un piano di semplificazione nella labirintica normativa riguardante la salute e la sicurezza dei lavoratori applicabile agli studi professionali. Cfr. E. BRINO, C. TUCCI, *Lavoro autonomo ancora senza tutele, scadute tutte le deleghe del Jobs act*, 15 gennaio 2020, consultabile in: <https://www.ilsole24ore.com/art/lavoro-autonomo-ancora-senza-tutele-scadute-tutte-deleghe-jobs-act-ACpaAvAB>.

l'effetto pratico della legge è stato quello di restringere ulteriormente la possibilità da parte dei lavoratori autonomi di accedere a determinate misure di tutela²⁰⁰.

Di fronte a tali criticità, il CNEL si è fatto promotore di una iniziativa che ha raccolto ad un tavolo di confronto i rappresentanti dei lavoratori autonomi e professionali e le organizzazioni sindacali. Si è creato in tal modo un organismo denominato "*Consulta del lavoro autonomo e professionale*" con il preciso scopo mandatario di elaborare delle proposte migliorative nel contesto del quadro normativo del settore professionale. A partire dai complessi ed articolati lavori della Consulta - e approvato dall'Assemblea del CNEL - è emerso il progetto di legge "*Tutele delle lavoratrici e dei lavoratori autonomi e dei liberi professionisti iscritti alla Gestione Separata INPS*". Il progetto di legge prevedeva un rafforzamento delle garanzie in caso di maternità e di malattia, ma soprattutto introduceva un innovativo strumento di sostegno per i lavoratori autonomi iscritti alla Gestione Separata che nel testo prendeva il nome di "*Indennità straordinaria di continuità reddituale ed operativa*". Tale intuizione è stata ripresa e approvata nella legge di bilancio 2021 - Legge n.178 2020 - che ha istituito il cosiddetto ISCRO. Si tratta di una tipologia di cassa integrazione volta a sostenere i lavoratori autonomi che si trovano in situazioni di particolare difficoltà economica.

L'ISCRO è stato finanziato dalla legge di bilancio solo per il prossimo triennio ed è considerato uno strumento *ad experimentum* sottoposto a verifiche e aggiornamenti. Vi possono accedere chi denuncia redditi molto bassi (non superiore a 8.145 euro) e che può dimostrare una contrazione del proprio fatturato di almeno il 50% rispetto alla media del triennio precedente. Tale misura di sostegno si concretizza in una indennità pari al 25% rispetto all'ultimo reddito percepito ed è ottenibile solamente una volta all'interno dell'arco temporale dei tre anni. Tra le condizioni richieste per ottenere l'indennità, oltre a quelle inerenti parametri reddituali, vi sono l'essere iscritti alla Gestione Separata INPS e il possedere una partita Iva da almeno 4 anni. La misura è stata ben accolta dal settore, ma le associazioni di categoria hanno anche denunciato alcuni limiti del provvedimento che sono stati percepiti come iniqui. Tra questi, in particolare, è stata criticata la scelta della soglia reddituale per accedere all'ISCRO poiché ritenuta troppo bassa e comporta dunque l'esclusione di molti lavoratori che invece ne

²⁰⁰ A. BURATTI, P. FELTRIN, *Il lavoro autonomo professionale. Le trasformazioni in corso e le sfide future*, in CNEL, *XXII Rapporto sul mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2020*, pag. 190, consultabile in: https://www.cnel.it/Portals/0/CNEL/MercatoDelLavoro/Rapporti/XXII%20RAPPORTO%20MERCATO%20DEL%20LAVORO%202020_def.pdf?ver=2021-02-01-112758-170.

necessiterebbero²⁰¹. Inoltre è apparsa contraddittoria la scelta di favorire solo le partite Iva esistenti da almeno 4 anni in quanto spesso sono proprio gli attori economici più giovani ad essere più vulnerabili ed esposti ai rischi maggiori²⁰².

Il sistema di protezioni sociali nei confronti del lavoro autonomo di III generazione, presenta delle fragilità strutturali che proprio nell'attuale situazione di crisi pandemica sono emerse in tutta la loro profondità. L'attuale normativa che disciplina il diritto del lavoro si è rivelata insufficiente a tutelare i professionisti che vivono momenti di difficoltà e necessita dunque di un ripensamento radicale. La legislazione italiana prevede ben quattordici differenti tipologie di ammortizzatori sociali che danno vita ad una irragionevole complessità e una difficile attuazione. Inoltre, è ingiustamente escluso l'intero comparto del lavoro autonomo, soprattutto quello più fragile ed economicamente dipendente. La crisi ha colpito in maniera particolare il lavoro autonomo ma paradossalmente ha messo a nudo l'insufficienza dell'attuale sistema di tutele e ha spinto le istituzioni nella crisi attuale a intervenire nel breve termine con nuovi strumenti creati appositamente per sopperire alle lacune normative preesistenti e nel lungo periodo a ripensare a un sistema di *welfare* più equo ed inclusivo e che tenga conto delle profonde mutazioni che hanno attraversato l'intero mondo del lavoro e soprattutto del lavoro autonomo di III generazione. In questa direzione è infatti attualmente in discussione una storica riforma degli ammortizzatori sociali che, se entrasse strutturalmente a far parte del *Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)* finanziato dai fondi di *Next Generation EU*, potrebbe diventare un asse portante del rilancio socio-economico dello Stato italiano.

²⁰¹ Il reddito medio degli iscritti alla Gestione Separata dell'Inps è di circa 15 mila euro annui, cifra che pur collocando il lavoratore nella soglia di povertà, non gli permette di accedere al sussidio previsto.

²⁰² *ISCRO: Indennità per i professionisti della Gestione Separata*, in *Fisco e tasse*, pubblicato online il 6 febbraio 2021 e consultabile in:

<https://www.fiscoetasse.com/approfondimenti/13928-iscro-indennita-per-i-professionisti-della-gestione-separata.html#:~:text=La%20legge%20di%20bilancio%202021,in%20particolari%20situazioni%20di%20difficolt%C3%A0.>

CONCLUSIONI

Lo studio si è posto come obiettivo quello di analizzare l'evoluzione degli aspetti che caratterizzano il lavoro autonomo e in particolare quello di III generazione, mettendone in luce le profonde e radicali trasformazioni che hanno mutato la struttura economica e giuridica. A tal fine, il primo capitolo si è occupato di fare una ricognizione della parabola giuridica che il legislatore italiano ha riservato al mondo del lavoro. Ne è emersa la presenza di una rigida dicotomia concettuale che caratterizza le modalità con cui la giurisprudenza prospetticamente prende in considerazione il mondo del lavoro e su cui ha elaborato la propria normativa. Si tratta di un paradigma epistemico che considera dualisticamente la realtà lavorativa in una rigida opposizione polare tra lavoro subordinato e lavoro autonomo e che ha prodotto uno iato aporetico tra lavoro tutelato e lavoro non tutelato. La tradizione giuslavoristica, infatti, *ab origine* ha ritenuto il lavoratore etero-diretto essere in una situazione di debolezza nei confronti del datore di lavoro e pertanto necessitasse di una sfera di misure giuridiche protettive che controbilanciasse una tale posizione di svantaggio. Lo schema rigido tassativamente binario su cui il diritto del lavoro è stato costruito nel corso del XX secolo ha contribuito a consolidare la contrapposizione giuridica, sociale e culturale tra lavoro autonomo e subordinato, prevedendo solo per quest'ultimo un articolato apparato di tutele sociali capaci di sostenerne le fragilità strutturali. A fronte di tale scelta da parte del legislatore, il lavoro autonomo si è trovato in una situazione giuridica quasi totalmente priva di un sistema di tutele e di interventi che fossero in grado di sostenerlo in eventuali frangenti di necessità. Sebbene il lavoro indipendente tradizionale fosse espressione di un ceto sociale economicamente dominante sul mercato e dunque la scelta del legislatore di non intervenire pareva trovare una giustificazione sociale, al contrario, il lavoro autonomo di nuova generazione non è sempre in grado di autotutelarsi, connotandosi spesso secondo i caratteri della dipendenza economica e della sola apparente autonomia. Le trasformazioni avvenute hanno dato vita a un'ampia gamma di forme ibride di lavoro che, a causa della persistente rigida dicotomia su cui si base il diritto del lavoro, sfuggono spesso all'attenzione del legislatore e alle protezioni sociali. L'accresciuta complessità dell'articolazione della realtà lavorativa ha prodotto un'espansione di nuove forme di lavoro che si collocano nella "zona grigia" tra subordinazione e autonomia e

che, come il lavoro autonomo tradizionale, nonostante non siano meno bisognose di tutele, rimangono escluse dal campo di applicazione delle garanzie.

Un primo tentativo di applicazione in senso espansivo della normativa ha interessato le collaborazioni etero-organizzate alle quali viene applicata in modo pressoché totale la disciplina del lavoro subordinato, pur qualificandosi nell'alveo del lavoro autonomo. Tuttavia sembra che il legislatore si sia mosso nella direzione dell'estensione di un paradigma già esistente in cui la subordinazione continua a essere il perno fondamentale del pensiero giuslavoristico, senza un vero ripensamento radicale che sia in grado di cogliere le peculiarità intrinseche e le necessità specifiche di un mondo del lavoro sempre più complesso e articolato. Solo di recente la legge n. 81 del 22 maggio 2017 ha cercato di superare tale visione riduttiva introducendo delle norme specifiche per tutti i lavoratori autonomi ma, pur rappresentando un'importante novità e un segnale di cambio di rotta, non è apparsa sufficiente a colmare le disparità strutturali concernenti il lavoro autonomo.

Il secondo capitolo della ricerca si è proposto di analizzare i cambiamenti socio-economici che, in un mondo sempre più globalizzato e sempre più segnato dall'evoluzione tecnologica, hanno investito la realtà del lavoro autonomo. È a partire dalla fine degli anni Settanta che si assiste a una situazione completamente nuova, determinata dalla frammentazione e scomposizione della fabbrica fordista e dai profondi cambiamenti che sono avvenuti in particolar modo nell'organizzazione del lavoro e che hanno visto l'emergere di nuove modalità e strategie di produzione dominate dal *outsourcing* e *downsizing*. Tali innovazioni hanno determinato il venir meno del modello di produzione rigido tipico della fabbrica fordista facendo invece emergere uno schema più flessibile e maggiormente adatto a rispondere alle nuove esigenze di un mercato sempre più dinamico, che richiedeva una maggiore personalizzazione del prodotto coniugata alla necessità di una crescente rapidità di risposta alla domanda. Il cambiamento all'interno della struttura produttiva industriale ha dato vita ad un mutamento socio-antropologico che, secondo la felice espressione di S. Bologna, ha segnato il passaggio da un lavoro autonomo di I generazione, tipico del modello fordista, a uno di II generazione, la cui identità precipua era l'essere funzionale all'attività di impresa in un contesto in cui la struttura reticolare aziendale diveniva il nuovo paradigma strutturale. Tale mutamento ha tracciato il solco di un passaggio da un'attività lavorativa subordinata, uniforme, standardizzata, che poteva facilmente

rivendicare i propri diritti attraverso un sindacato di categoria, ad una modalità lavorativa svolta da soggetti che nella forma risultavano indipendenti, ma che nella sostanza spesso si configuravano come etero-diretti e sottomessi a rapporti contrattuali che sfuggivano alla tutela del legislatore e alla protezione sindacale.

Tra la fine del Novecento e l'inizio del nuovo millennio, il mondo del lavoro autonomo è stato attraversato da un ulteriore cambiamento che ha visto il sorgere del cosiddetto *capitalismo cognitivo*. In questo quadro di riferimento, la composizione sociale tende a mutare ulteriormente e il lavoro autonomo di seconda generazione, che era legato primariamente alla fornitura di beni materiali e al trasporto, si fonde con la produzione di una nuova tipologia di terziario che si può definire "immateriale". E' un lavoro che si nutre con la creatività e l'immaginazione del soggetto e che è associato alla produzione non di oggetti fisici, ma di immagini, simboli, linguaggi che si veicolano attraverso i canali della pubblicità, del *brand*, del *web*, del *design*, dei servizi finanziari.

L'emergere del capitalismo cognitivo ha segnato un mutamento rispetto al passato dove non conta più tanto il "saper fare", ma "il saper essere", dove non è prioritario il possesso di una *tèchne* pratica meccanicamente ripetuta, ma la dimensione della conoscenza, dell'autonomia del soggetto, della creatività, delle capacità relazionali e dell'autoimprenditorialità. È proprio all'interno di questo settore del terziario immateriale che si può delineare una nuova tipologia di lavoro autonomo, chiamata *lavoro autonomo di III generazione* in cui, per l'elevato grado di conoscenza connesso, i lavoratori vengono definiti dalla letteratura *knowledge workers* o *I-pros*.

Lo studio ha proseguito cercando di analizzare quantitativamente la struttura sociale di questa nuova tipologia di lavoratori emergenti nello scenario economico globale. Metodologicamente si sono definiti i criteri utilizzati per classificare le attività economiche degli autonomi di III generazione e ci si è serviti primariamente dei dati forniti da Eurostat e dalla letteratura afferente a partire dai quali si è articolata un'elaborazione propria. L'analisi ha fatto emergere che, sebbene nel contesto europeo il lavoro autonomo nel decennio 2008-2019 segua un *trend* di decrescita (lavoro autonomo di I generazione -16,68% e lavoro autonomo di II generazione -4,18%), il numero di *I-pros* ha segnato un dato in controtendenza del +38,44%. Dall'analisi qualitativa dei dati si è rilevato che questo segmento è costituito prevalentemente da giovani, in buona parte di sesso femminile, che possiedono un livello culturale medio alto e che, contrariamente ai lavoratori delle precedenti generazioni i quali hanno

conosciuto una condizione di lavoro subordinato inamovibile successivamente entrato in crisi, si sono addentrati nel mondo delle professioni sperimentando da subito una condizione di scarsa stabilità e di incertezza. Hanno dunque mosso fin dall'origine i loro primi passi lavorativi in un contesto socio-economico segnato profondamente dalla precarietà e che, pertanto, veniva considerata come un normale requisito intrinseco del lavoro. Infatti, le tipologie contrattuali in cui è possibile inquadrare i soggetti che svolgono un lavoro legato al terziario immateriale sono caratterizzate frequentemente da rapporti aleatori come le collaborazioni, le partite Iva e altre forme contrattuali che evidenziano una celata subordinazione e un'indipendenza solo apparente.

Sintetizzando i dati analizzati si evidenzia l'emergere di una nuova tipologia di lavoro autonomo che si contraddistingue per alcuni parametri che si possono raccogliere intorno a cinque nuclei tematici:

1. L'autonomia formale dei lavoratori indipendenti spesso nella sostanza risulta essere solo apparente in quanto dall'analisi si rileva che più del 50% sperimenta una condizione lavorativa di mono-committenza o lavora per un principale committente che ne stabilisce unilateralmente l'organizzazione lavorativa. Ne deriva pertanto la presenza di una tensione aporetica tra autonomia formale e sostanziale degli *I-pros*;
2. Gli *I-pros*, lavorando spesso con committenze su un arco temporale di breve periodo, sono caratterizzati da una discontinuità lavorativa con ampi periodi in cui soffrono di una preoccupante carenza di lavoro, con conseguenti livelli di stress alti, di frustrazione esistenziale e di difficoltà economica per il soggetto stesso e per il proprio nucleo familiare;
3. Lo *status* giuridico degli *I-pros*, in quanto inquadrato all'interno del lavoro autonomo, comporta una condizione che possiede limitate o quasi assenti protezioni sociali;
4. Sono caratterizzati dalla necessità di dedicarsi a relazioni auto-promozionali, dal bisogno continuo di aggiornamento e da una totale o parziale *domestication* che comporta una sovrapposizione e una ibridazione tra tempo privato e tempo di lavoro, con l'esito di un marcato incremento dell'orario lavorativo e di crescenti fenomeni di auto-sfruttamento;
5. I dati analizzati evidenziano infine come le donne e i giovani soffrono di condizioni lavorative che si rivelano peggiori rispetto alla media della categoria considerata.

Gli *I-pros* svolgono un ruolo all'interno di settori strategici innovativi che costituiscono fattori di primaria importanza nello sviluppo delle economie più progredite. Tuttavia, la ricerca ha fatto emergere la situazione paradossale per cui l'Italia, pur avendo un numero assoluto di *I-pros* tra i più alti all'interno dell'Unione Europea, soffre del fatto che i comparti a più elevata intensità cognitiva riescano a contribuire in modo limitato alla crescita del PIL.

In questo quadro sembra di primaria importanza che le istituzioni prendano consapevolezza delle criticità insite nel lavoro autonomo di III generazione e riescano ad elaborare efficaci strumenti socio-giuridici che mettano gli *I-pros* nelle condizioni ottimali affinché si possa liberare tutto il potenziale di sviluppo contenuto nel capitalismo cognitivo.

Il terzo e ultimo capitolo ha preso in esame l'impatto della crisi economica, connessa alla pandemia, sul mondo del lavoro autonomo e gli interventi legislativi di sostegno messi in campo dal governo italiano. Se la crisi ha interessato buona parte dei lavoratori e delle tipologie lavorative a prescindere dallo *status* occupazione dei soggetti, sono state le categorie già lavorativamente svantaggiate prima della pandemia a subire il peso maggiore della crisi. In particolare, le categorie che già soffrivano di una fragilità strutturale e che sono state investite drammaticamente dalla contrazione economica sono state soprattutto le donne, i giovani e i lavoratori autonomi. Gli ultimi dati Istat rilevano a marzo 2021 la perdita di 345 mila autonomi rispetto al febbraio dell'anno precedente, una situazione che, a fronte dell'alto numero di *I-pros* che è stato costretto a cessare in modo definitivo la propria attività, è stata definita una "*crisi senza fine del lavoro autonomo*".

L'analisi degli interventi del governo nei confronti del lavoro autonomo ha messo in luce tutti i limiti di una legislazione sul *welfare state* e sulle politiche attive che trascura il lavoro indipendente. I tentativi da parte del legislatore per sopperire a tali mancanze hanno rivelato non poche criticità e inadeguatezze. Gli *Independent professionals*, ma più in generale i lavoratori autonomi professionali hanno sperimentato anche nel periodo emergenziale l'acuirsi di una pervasiva insufficienza del sistema di *welfare* e una carente attenzione nei loro confronti. La crisi ha svolto quindi un paradossale ruolo epifanico, rivelando, proprio nel momento in cui le accentuava, le debolezze fondamentali del sistema socio-economico. La crisi pertanto colpendo in maniera particolarmente acuta il lavoro autonomo, ha allo stesso tempo messo a nudo l'insufficienza dell'attuale sistema

di applicazione delle tutele giuslavoristiche e la necessità di un suo ripensamento radicale.

Pare dunque necessaria una logica rinnovata, nella linea delle indicazioni internazionali prospettate dall'OIL, di un superamento della *summa divisio* basata sulla dicotomia subordinato/autonomo, a favore di una estensione delle protezioni sociali a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla forma legale, con un sistema di garanzie fondate sulla tutela della persona, più che sulla tipologia contrattuale.

La crisi attuale ha spinto e continua a costituire un appello alle istituzioni a intervenire con nuovi strumenti creati appositamente per sopperire alle lacune normative preesistenti e soprattutto si presenta come un guanto di sfida a mettere in campo una storica riforma degli ammortizzatori sociali e a ripensare un sistema di *welfare* più equo ed inclusivo che tenga conto della profonda metamorfosi che ha attraversato l'intero mondo del lavoro e soprattutto del lavoro autonomo di III generazione.

BIBLIOGRAFIA

- ACCORNERO A., *Il lavoro che cambia e la storicità dei diritti*, in *Lavoro e diritto*, 2 (2001)
- ALES E., *Oggetto, modalità di esecuzione e tutele del “nuovo” lavoro autonomo. Un primo commento*, in *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, 4 (2019)
- BALLESTRERO M. V., DE SIMONE G., *Diritto del lavoro*, Giappichelli Editore, 2012
- BALLESTRERO M. V., DE SIMONE G., *Diritto del lavoro*, Giappichelli Editore, 2015
- BALLESTRERO M. V., DE SIMONE G., *Diritto del lavoro*, Giappichelli Editore, 2019
- BANO F., *Il “popolo delle partite Iva” all’ombra del lavoro a progetto*, in *Lavoro e diritto*, 2 (2013)
- BANO F., *Il contratto dominante e la noia del posto fisso*, in *Lavoro e Diritto*, 3 (2012)
- BASCETTA M. (a cura di), *Economia della promessa*, Manifestolibri, 2015
- BENZ M., FREY B.S., *The value of doing what you like: evidence from the self-employed in 23 countries*, in *Journal of Economic Behavior and Organization*, 3-4 (2008)
- BLANCHFLOWER D. G., *Self-employment in OECD countries*, in *Labour Economics*, 5 (2000)
- BOBBIO N., *La grande dicotomia*, in ID., *Dalla struttura alla funzione. Nuovi studi di teoria del diritto*, Edizioni Laterza, 2007
- BOLOGNA S., *Ceti medi senza futuro? Scritti, appunti sul lavoro e altro*, DeriveApprodi, 2007
- BOLOGNA S., *Dieci tesi per la definizione di uno statuto del lavoro autonomo* in S. BOLOGNA, A. FUMAGALLI (a cura di), *Il lavoro autonomo di II generazione*, Feltrinelli, 1997
- BOLOGNA S., *Dobbiamo rallegrarci se i lavoratori autonomi spariscono?*, in *Giornale del diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 3 (2006)
- BOLOGNA S., FUMAGALLI A., *Il lavoro autonomo di II generazione*, Feltrinelli, 1997
- BOLOGNA S., *I lavoratori della conoscenza e la fabbrica che dovrebbe produrli*, in *L’ospite ingrato*, 1 (2005)
- BORGHI P., *I nuovi professionisti indipendenti tra deficit di tutele e rappresentanza emergente*, Annali della Fondazione Giangiacomo, Feltrinelli, 2020
- BORGHI P., MORI A., SEMENZA R., *Self-employed professionals in the European labour market. A comparison between Italy, Germany and the UK*, in *European Review of Labour and Research*, 24/4 (2018)

BOSMA N., DE WIT G., CARREE M., *Modelling entrepreneurship: Unifying the equilibrium and entry/exit approach*, in *Small Business Economics*, 1 (2005)

CARABELLI U., *Collaborazioni e lavoro occasionale tra autonomia e subordinazione*, in L. FASSINA, U. CARABELLI (a cura di), *Il lavoro autonomo e il lavoro agile alla luce della legge n. 81/2017*, EDIESSE, 1 (2018)

DE LUCA TAMAJO R., *La sentenza della Corte d'Appello di Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia e subordinazione*, in *Lavoro Diritti Europa*, 1 (2019)

DEL PUNTA R., CARUSO B., *Il diritto del lavoro e l'autonomia perduta*, in *Lavoro e diritto*, 4 (2016)

FIORILLO L., PERULLI A., *Il nuovo diritto del lavoro*, Giappichelli Editore, 2014

FRIEDMAN M., KUZNETS S., *Income from independent professional practice*, National Bureau of Economic Research, 1945

FUMAGALLI A., *Bioeconomia e capitalismo cognitivo. Verso un nuovo paradigma di accumulazione*, Carocci, 2007

FUMAGALLI A., *La proposta di welfare metropolitano. Quali prospettive per l'Italia e per l'area milanese*, in *Quaderni di San Precario*, 1 (2011)

FUMAGALLI A., *Le trasformazioni del lavoro autonomo tra crisi e precarietà: il lavoro autonomo di III generazione*, in *Quaderni di ricerca sull'artigianato*, 2 (2015)

HENLEY A., *Self-employment status: the role of state dependence and initial circumstances*, in *Small Business Economics*, 1 (2004)

HENREKSON M., *Entrepreneurship and institution*, in *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 4 (2007)

LEBERT D., VERCELLONE C., *Il ruolo della conoscenza nella dinamica di lungo periodo del capitalismo: l'ipotesi del capitalismo cognitivo*, in C. VERCELLONE (a cura di), *Capitalismo cognitivo*, Manifestolibri, 2006

MARTELLONI F., *I rimedi del "nuovo" diritto del lavoro autonomo*, in *Lavoro e Diritto*, 3-4 (2017)

MARTELLONI F., *Lavoro coordinato e subordinazione. L'interferenza delle collaborazioni a progetto*, Bononia University Press, 2012

MAZZOTTA O., *Diritto del lavoro*, Giuffrè, 2019

MAZZOTTA O., *Manuale di diritto del lavoro*, Cedam, 2017

MCKEOW T., LEIGHTON P., *Independent professionals: Vital but sustainable?*, Conference paper The 56th Annual ICSB World Conference, 2011

- MISCIONE M., *La maternità per le donne professioniste*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 5 (1998)
- MORINI C., *Per amore o per forza. Femminilizzazione del lavoro e biopolitiche del corpo*, Ombre Corte, 2010
- MOULIER BOUTANG Y., *L'Età del capitalismo cognitivo*, Ombre Corte, 2002
- NEGRELLI S., *Le trasformazioni del lavoro*, Laterza, 2013
- NUNIN R., *La tutela della gravidanza e la sospensione in ipotesi di maternità, malattia e infortunio* in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del Lavoro Autonomo e del Lavoro Agile*, Cedam, 2017
- PALLINI M., *Gli incerti confini dell'ambito di applicazione dello Statuto del Lavoro Autonomo*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del Lavoro Autonomo e del Lavoro Agile*, Cedam, 2017
- PAULRÈ B., *De la New Economy au capitalisme cognitif*, in *Multitudes*, 2 (2000)
- PERSIANI M., *Subordinazione e autonomia nel rapporto di lavoro*, in R. SCOGNAMIGLIO (a cura di), *Diritto del lavoro e Corte costituzionale*, Edizioni Scientifiche Italiane, 2007
- PERULLI A., *Costanti e varianti in tema di subordinazione e autonomia*, in *Lavoro e Diritto*, 2 (2015)
- PERULLI A., *Il diritto del lavoro "oltre la subordinazione": le collaborazioni etero organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, Working Paper 2020
- PERULLI A., *Il Jobs Act degli autonomi: nuove (e vecchie) tutele per il lavoro autonomo non imprenditoriale*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2 (2017)
- PERULLI A., *Il lavoro autonomo tradito e il perdurante equivoco del "lavoro a progetto"*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 1 (2013)
- PERULLI A., *Le nuove frontiere del diritto del lavoro*, in *Rivista Giuridica del Lavoro*, I (2016)
- PERULLI A., *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, Giappichelli Editore, 2021
- PISANI G., *Welfare e trasformazioni del lavoro*, Ediesse, 2019
- RAZZOLINI O., *Piccolo imprenditore e lavoro prevalentemente personale*, Giappichelli Editore, 2012
- REYNERI E., *Sociologia del mercato del lavoro. Le forme dell'occupazione*, Il Mulino, 2005
- ROCCELLA M., *Manuale di diritto del lavoro*, Giappichelli Editore, 2004

ROCCELLA M., *Manuale di diritto del lavoro*, Giappichelli Editore, 2015

SANTORO PASSARELLI G., *Il lavoro autonomo, il lavoro agile e il telelavoro*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, I (2017)

SANTORO PASSARELLI G., *Lavoro eterorganizzato e l'interpretazione autentica del lavoro coordinato ex art. 15 d.lgs. n. 81 del 2017*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del Lavoro Autonomo e del Lavoro Agile*, Cedam, 2017

SEGHEZZI F., *Le grandi trasformazioni del lavoro. Un tentativo di periodizzazione*, in E. GUADAGNINO, F. NESPOLI, F. SEGHEZZI, *La nuova grande trasformazione del lavoro*, Adapt University Press, 2019

SORU A., ZANNI C., SIBALDI E., *Indipendet workers and Industrial Relations in Europe*, in *I-Wire*, 1 (2018)

SPAGNUOLO VIGORITA L., *Subordinazione e diritto del lavoro*, Morano, 1967

THE GALLUP ORGANIZATION, *Entrepreneurship in the EU and beyond*, Flash Eurobarometer 283, European Commission, Brussels, 2010

TORTERAT J., *The international standard classification of occupation (ISCO) in the European Union*, in *Courrier des Statistiques*, English series no. 15 (2009)

TOSI P., *L'art. 2, comma 1, d. lgs. n. 81/2015: una norma apparente?*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 6 (2015)

TREU T., *In tema di Jobs Act. Il riordino dei tipi contrattuali*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 146 (2015)

TREVES C., *Nuove proposte per il sostegno al reddito dei lavoratori autonomi*, in *Il Menabò*, 133 (2020)

A. BURATTI, *Quali tutele per il lavoro autonomo professionale?*, in *Il Menabò*, 134 (2020)

WILLIAMSON O., *Transaction cost economics: the governance of contractual relations*, in *Journal Law & Economics*, 22/2 (1979)

ZILIO GRANDI G., *Lezioni di diritto del lavoro nella gestione d'impresa*, Cedam, 2019

ZILIO GRANDI G., *I fenomeni di esternalizzazione e decentramento produttivo dopo la riforma del mercato del lavoro*, in *Lavoro e Diritto*, 2-3 (2006)

ZILIO GRANDI G., *Lavoro gestorio e subordinazione: una ricostruzione storico-critica*, CEDAM, 2007

ZILIO GRANDI G., MASSAGLI E. (a cura di), *Dal decreto-legge n. 76/2013 alla legge 99/2013 e circolari "correttive": un percorso di lettura*, ADAPT University Press, 2013

ZILIO GRANDI G., *Metodi e contenuti nella recente legislazione del Jobs Act*, in ID. (a cura), *Il "destino" delle collaborazioni coordinate e continuative dopo il Jobs Act (D.Lgs. n. 81/2015)*, in *Note di Ricerca*, 2 (2015)

SITOGRAFIA

ACTA, *Independent Workers and Industrial Relations in Europe*, gennaio 2018, consultabile in:

https://www.actainrete.it/wp-content/uploads/2018/04/I_SECTION_EU_28.pdf

ASSOCIAZIONE BRUNO TRENTIN E CGIL, *Vita da professionisti*, aprile 2015, consultabile in:

http://www.biblit.it/wp-content/uploads/2015/04/Vita-da-Professionisti_Rapporto.pdf

BANCA D'ITALIA, *Principali risultati dell'Indagine straordinaria sulle famiglie italiane nel 2020*, 26 giugno 2020, consultabile in: <https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/note-covid-19/2020/Evi-preliminari-ind-straord-famiglie.pdf>

BOLOGNA S., *Lavoro autonomo sì, ma quale lavoro autonomo?*, Università di Verona, seminario del 29 novembre 2019, consultabile in:

<https://www.actainrete.it/2019/12/03/lavoro-autonomo-si-ma-quale-lavoro-autonomo/>

BRINO E., TUCCI C., *Lavoro autonomo ancora senza tutele, scadute tutte le deleghe del Jobs Act*, 15 gennaio 2020, consultabile in: <https://www.ilsole24ore.com/art/lavoro-autonomo-ancora-senza-tutele-scadute-tutte-deleghe-jobs-act-ACpaAvAB>

BURATTI A., FELTRIN P., *Il lavoro autonomo professionale. Le trasformazioni in corso e le sfide future*, in CNEL, *XXII Rapporto sul mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2020*, consultabile in:

https://www.cnel.it/Portals/0/CNEL/MercatoDelLavoro/Rapporti/XXII%20RAPPORTO%20MERCATO%20DEL%20LAVORO%202020_def.pdf?ver=2021-02-01-112758-170

CENSIS, *54° Rapporto sulla situazione sociale del Paese/2020*, 4 dicembre 2020, consultabile in: <https://www.censis.it/rapporto-annuale/54%C2%B0-rapporto-sulla-situazione-sociale-del-paese2020>

CISL, CAMERA DI COMMERCIO DI MILANO, *Il lavoro autonomo a Milano. Alcuni aspetti di un fenomeno complesso*, novembre 2010, consultabile in:

<https://www.milomb.camcom.it/documents/10157/21533659/lavoro-autonomo-milano-novembre-2010.pdf/e2abe9d3-d4d9-454a-8a3c-3ca41e4c3aa1>

DA ROLD C., *L'impatto di Covid-19 sul lavoro delle donne in cinque punti*, 16 marzo 2021, consultabile in: <https://www.infodata.ilsole24ore.com/2021/03/16/limpatto-covid-19-sul-lavoro-delle-donne-cinque-punti/>

FONDAZIONE STUDI CONSULENTI DEL LAVORO, *La crisi senza fine del lavoro autonomo*, in occasione del Festival del lavoro 2020, consultabile in:

<https://www.edotto.com/articolo/crisi-del-lavoro-autonomo-analisi-dei-consulenti>

GARNERO A., TADDEI M., *Primo maggio, i problemi del lavoro vanno oltre la pandemia in lavoce.info*, 1 maggio 2021, consultabile in:

<https://www.lavoce.info/archives/74048/primo-maggio-i-problemi-del-lavoro-italiani-vanno-oltre-la-pandemia/>

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, *Resolution concerning the International Classification of Status in Employment (ICSE)*, in *Bulletin of Labour Statistics*, 2 (1993), consultabile in: https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_087562/lang--en/index.htm

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, *Work for a brighter future. Global commission on the future of work*, 2019, consultabile in: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf

ISCRO: *Indennità per i professionisti della Gestione Separata*, in *Fisco e tasse*, pubblicato online il 6 febbraio 2021 e consultabile in:

<https://www.fiscoetasse.com/approfondimenti/13928-iscro-indennita-per-i-professionisti-della-gestione-separata.html#:~:text=La%20legge%20di%20bilancio%202021,in%20particolari%20situazioni%20di%20difficolt%C3%A0>

ISTAT, *Occupati e disoccupati*, Flash, 6 aprile 2021, consultabile in: <https://www.istat.it/it/archivio/256254>

ISTAT, *Rapporto annuale 2018*, consultabile in: <https://www.istat.it/it/archivio/214230>

ISTAT, *Today*, 4 marzo 2021, consultabile in: https://www.istat.it/it/files/2021/03/STAT_TODAY_stime-preliminari-2020-pov-assoluta_spese.pdf

LEONARDI M., *Cosa succede con la fine dei collaboratori e finte partite IVA*, 24 febbraio 2015, consultabile in: <http://www.lavoce.info/archives/33308/succede-collaboratori-fintepartite-iva/>

M. LE MINISTRE DU TRAVAIL, DES RELATIONS SOCIALES, DE LA FAMILLE ET DE LA SOLIDARITÉ, *Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ?*, 7 novembre 2008, consultabile in:

<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Rapport-Antonmattei-Sciberras-07NOV08.pdf>

NETTI E., *Ogni giorno imprese e lavoratori autonomi hanno perso 125 milioni di reddito*, 9 marzo 2021, consultabile in: <https://www.ilsole24ore.com/art/ogni-giorno-imprese-e-lavoratori-autonomi-hanno-perso-125-milioni-reddito-ADZl7vOB>

OLIVETTI A., *Intervento al Parlamento Europeo*, 8 gennaio 2020, consultabile in: <https://www.adepp.info/2020/01/adepp-appello-alleuroparlamento-no-alla-deregolamentazione-delle-professioni/>

OSSERVATORIO DELLE LIBERE PROFESSIONI, *V Rapporto annuale sulle libere professioni in Italia 2020*, consultabile in:

http://www.confprofessioni.eu/sites/default/files/rapporto2020_integrale.pdf

RAPELLI S., *European I-Pros: A Study*, Professional Contractors Group Ltd, 2012, consultabile in:
<http://www.designingeconomiccultures.net/wp-content/uploads/2012/12/EFIP-report-English.pdf>

RUSCIANO M., *A proposito del "Libro Bianco" sul mercato del lavoro in Italia*, in *Diritto del Lavoro on Line*, febbraio 2002, consultabile in:
<http://dirittolavoro.altervista.org/rusciano.pdf>

TUCCI C., *Giovani, donne e under 50: i numeri critici del lavoro da cambiare in fretta*, 2 maggio 2021, consultabile in: <https://www.ilsole24ore.com/art/giovani-donne-e-under-50-numeri-critici-lavoro-cambiare-fretta-AEF4kNF>

UFFICIO STUDI CGIA, News del 17 agosto 2019, consultabile in:
<http://www.cgiamestre.com/wp-content/uploads/2019/08/Artigiani-in-crisi-17.08.2019.pdf>