



Università
Ca' Foscari
Venezia

Corso di Laurea magistrale
in **Governance delle Organizzazioni Pubbliche**

Tesi di Laurea

**Il lavoro autonomo: prospettive regolative e
nuovi ambiti di tutela**

Relatrice

Ch.ma Prof.ssa Vania Brino

Correlatore

Ch. Prof. Gaetano Zilio Grandi

Laureanda

Eleonora Salmaso
Matricola 872701

Anno Accademico

2022 / 2023

Sommario

Introduzione.....	1
CAPITOLO I Inquadramento del lavoratore autonomo e sua evoluzione.....	5
1.1 Cenni sulla distinzione tra lavoro autonomo e lavoro subordinato.....	5
1.1.1 <i>Un richiamo alla giurisprudenza.....</i>	9
1.2 La parasubordinazione: le collaborazioni coordinate e continuative.....	11
1.2.1 <i>Il lavoro a progetto.....</i>	14
1.2.2 <i>Le co.co.co alla luce del Jobs Act.....</i>	16
1.3 Le categorie di lavoratori autonomi.....	19
1.3.1 <i>Gli imprenditori.....</i>	20
1.3.2 <i>Gli artigiani.....</i>	21
1.3.3 <i>I liberi professionisti.....</i>	23
1.3.4 <i>I soci di cooperativa.....</i>	25
1.3.5 <i>Gli agenti e i rappresentanti di commercio.....</i>	27
1.4 Le tappe evolutive del lavoro autonomo.....	29
1.4.1 <i>Il lavoro autonomo di seconda generazione.....</i>	30
1.4.3. <i>Il lavoro autonomo di terza generazione.....</i>	33
CAPITOLO II Le tutele riconosciute ai lavoratori autonomi.....	35
2.1 Tutele a sostegno del reddito.....	37
2.1.1 <i>Indennità una tantum.....</i>	37
2.1.2 <i>Indennità di disoccupazione per i collaboratori coordinati e continuativi.....</i>	39
2.2 Covid-19 e nuove tutele a sostegno del reddito.....	43
2.2.1 <i>Indennità covid-19 una tantum.....</i>	44
2.2.2 <i>Reddito di ultima istanza per i professionisti iscritti alle Casse privatizzate.....</i>	50
2.2.3 <i>Indennità straordinaria di continuità reddituale ed operativa.....</i>	51
2.2.4 <i>Indennità per la disoccupazione involontaria dei lavoratori autonomi dello spettacolo.....</i>	54
2.3 Tutela della previdenza obbligatoria.....	56
2.3.1 <i>Gestione coltivatori diretti, mezzadri e coloni.....</i>	58
2.3.2 <i>Gestione Artigiani.....</i>	60
2.3.3 <i>Gestione Commercianti.....</i>	62
2.3.4 <i>Gestione Separata.....</i>	64
2.3.5 <i>Le vie di accesso alla pensione.....</i>	67
2.4 Le tutele a sostegno della genitorialità.....	70
2.4.1 <i>Indennità di maternità e paternità.....</i>	75
2.4.2 <i>Congedo parentale.....</i>	78
CAPITOLO III Uno sguardo sul lavoro tramite piattaforme digitali.....	81
3.1 La qualificazione del lavoro su piattaforma.....	84
3.1.1 <i>La disciplina nazionale.....</i>	85
3.2 Proposta di direttiva per migliorare le condizioni dei lavoratori su piattaforma.....	91

3.2.1 Situazione occupazionale (Capo II)	94
3.2.2 Gestione Algoritmica (Capo III).....	96
3.2.3 Trasparenza in merito al lavoro mediante piattaforme digitali (Capo IV)	99
Conclusioni.....	101
Bibliografia.....	105
Sitografia.....	109
Ringraziamenti	111

Introduzione

I lavoratori autonomi hanno da sempre rappresentato una categoria per la quale le istituzioni non ritenevano necessario il riconoscimento di tutele. Queste ultime sono invece state garantite esclusivamente per i lavoratori subordinati, sottoposti a un potere direttivo, organizzativo e gerarchico in capo al datore di lavoro, ai quali è stato fin dal principio riconosciuto il bisogno di essere tutelati, sia da un punto di vista previdenziale ed assistenziale, sia in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.

Se da un lato, nel corso degli anni il bacino degli autonomi si è allargato, dall'altro invece le garanzie per questi previste non hanno seguito la stessa tendenza. La motivazione alla base di questa dinamica è riconducibile al pensiero che negli anni ha guidato le istituzioni, ossia che qualsiasi tipologia di lavoratore autonomo in quanto tale, non essendo sottoposto ad alcun tipo di potere, avesse maggiori possibilità di riuscire ad affrontare ogni qualsivoglia situazione si presentasse. La dicotomia tra il sistema di tutele per i lavoratori subordinati e quello per i lavoratori autonomi è da sempre stata una caratteristica evidente del nostro sistema sociale e con la quale ci si è trovati a fare i conti al diffondersi della crisi economico-pandemica da Covid-19.

L'insufficienza del sistema di tutele per i lavoratori autonomi durante la pandemia si è fatta ancora più forte, specialmente per quanto riguarda il sostegno al reddito, poiché a causa delle chiusure delle attività imposte per contenere i contagi, questi si sono ritrovati a dover sostenere le proprie spese quotidiane senza un vero e proprio reddito prodotto o comunque senza alcuna forma di sostegno che andasse a compensare l'inattività. Sicuramente, la difficoltà nell'affrontare questo evento storico di portata globale è stata amplificata dal fatto che fino a quel momento non era stato ancora definito un insieme di tutele, garanzie ed ammortizzatori sociali per soddisfare questo tipo di bisogni in capo ai lavoratori autonomi.

Se da un lato questa impreparazione ha appesantito la definizione di misure a sostegno e contrasto della situazione creatasi, dall'altro ha indubbiamente rappresentato un'importante opportunità e spinta per le nostre istituzioni, le quali hanno potuto prendere coscienza di come i lavoratori autonomi abbiano bisogno di tutele tanto quanto i lavoratori dipendenti.

Durante il percorso evolutivo che ha caratterizzato la categoria degli autonomi sono venute a delinarsi anche nuove tipologie di lavoro contraddistinte dalla presenza di piattaforme digitali che intermediano l'attività lavorativa. Se la distinzione tra Autonomi e Subordinati nel nostro ordinamento è fin troppo netta, nel mondo digitale questo meccanismo non è immediato e definito. Proprio la mancanza di un sistema di qualificazione dei rapporti di lavoro su piattaforme digitali ha causato un serio problema dal punto di vista del riconoscimento di tutele. La criticità è legata al fatto che questa tipologia di lavoratori è caratterizzata da elementi che sono propri del lavoro autonomo ma anche del lavoro subordinato.

L'obiettivo della mia tesi, seppur a grandi linee e senza approfondire nel dettaglio tutti i profili di grande rilevanza, è inquadrare la figura del lavoro autonomo, per poi concentrarmi sul piano delle relative tutele, ad oggi ancora poco presenti.

Con questo progetto di tesi verrà fornita quindi una rappresentazione delle principali misure di sostegno di cui può beneficiare il lavoratore autonomo e di come tra queste, a seguito di un'inversione di tendenza avvenuta negli ultimi anni, siano state annoverate anche alcune tutele tipiche del lavoro subordinato. In particolare, dopo aver analizzato la distinzione tra autonomia e subordinazione fornita dal nostro ordinamento, sarà esposta una panoramica sulle categorie dei lavoratori autonomi e di come queste si siano evolute nel tempo.

Verranno poi discusse le principali misure di tutela riconosciute alla categoria di lavoratori oggetto di analisi, quali:

- il sostegno al reddito, anche alla luce delle misure introdotte per fronteggiare le conseguenze dell'emergenza sanitaria Covid-19;
- la tutela previdenziale obbligatoria;
- gli strumenti di tutela a sostegno della genitorialità.

Infine, verrà approfondita la situazione dei lavoratori su piattaforma, i quali a causa dei problemi legati alla qualificazione del rapporto di lavoro, autonomo o subordinato, sono spesso stati caratterizzati da una carenza di diritti, tutele previdenziali ed assistenziali.

A tentare di porre ordine e chiarimenti in questo campo è intervenuta a dicembre 2021 l'Unione Europea che, con una Proposta di direttiva, si è posta come obiettivo il miglioramento delle condizioni lavorative di chi svolge la propria attività mediante l'uso

di piattaforme digitali, introducendo tra l'altro un meccanismo di presunzione del rapporto subordinato al fine di agevolarne la qualificazione.

CAPITOLO I Inquadramento del lavoratore autonomo e sua evoluzione

1.1 Cenni sulla distinzione tra lavoro autonomo e lavoro subordinato

La disciplina del lavoratore autonomo è contenuta nel Titolo III, Capo I («Disposizioni generali») del Libro V («Del lavoro autonomo») del Codice civile, dove concretamente tale figura non viene definita in modo specifico, ma si fa invece riferimento a quello che viene considerato il principale contratto di lavoro autonomo, ossia il contratto d'opera. Secondo quanto stabilito dall'articolo 2222 del Codice, si parla di contratto d'opera «quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente [...]». In questa situazione così descritta, il legislatore ha previsto quindi l'applicazione degli articoli 2222 e seguenti alla condizione che il rapporto di lavoro in esame non sia sottoposto ad una specifica disciplina contenuta nel precedente Libro IV («Delle obbligazioni»).

In questa descrizione, l'unico elemento enunciato in positivo è quello del «lavoro prevalentemente personale», infatti il secondo carattere è invece esposto secondo una concezione negativa, ossia l'assenza del vincolo di subordinazione (Mazzotta, 2015). Secondo un altro punto di osservazione, la caratteristica del «lavoro prevalentemente personale» richiama la nozione del piccolo imprenditore. Stando infatti a quanto enunciato dall'art. 2083 c.c., si definisce piccolo imprenditore colui che esercita «un'attività professionale organizzata prevalentemente con il lavoro proprio e dei componenti della famiglia». Risulta quindi di difficile definizione il concetto di lavoratore autonomo la cui nozione si trova «schiacciata nell'interstizio fra imprenditorialità e subordinazione» (Mazzotta, 2015).

Se da un lato si colloca il lavoratore autonomo come appena descritto, dall'altro è invece situata la figura del lavoratore subordinato che, stando alla nozione fornita dall'articolo 2094 del Codice civile, «si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore». Dalla precedente definizione è possibile estrapolare i requisiti essenziali che consentono di differenziare, da un punto di vista normativo, un lavoratore subordinato da un lavoratore autonomo: la dipendenza dal datore di lavoro e la c.d. eterodirezione. Questi elementi rappresentano la tradizionale concezione del vincolo di

subordinazione, che si suddivide in subordinazione socioeconomica da un lato e subordinazione tecnico-funzionale dall'altro. Proseguendo quindi con ordine, il primo vincolo (socioeconomico) rimanda all'eterodirezione della prestazione, intesa come la condizione secondo la quale il lavoratore subordinato deve svolgere la propria attività sottostando ad «ordini, direttive ed impostazioni impartite dal datore di lavoro o dai suoi collaboratori gerarchici» (Riva, 2016, p. 26-29). Il secondo vincolo (tecnico-funzionale) rappresenta invece la condizione di «dipendenza o inferiorità economica del lavoratore rispetto al datore di lavoro» (Riva, 2016, p. 26-29).

Secondo la giurisprudenza, l'aspetto dell'eterodirezione rappresenta l'elemento caratterizzante principale per distinguere il lavoratore autonomo da quello subordinato. Infatti, «assume rilievo prioritario e decisivo l'indagine sulla sussistenza del requisito della subordinazione, inteso come vincolo di carattere personale che assoggetta il prestatore d'opera al potere direttivo del datore di lavoro» (Cass. Sez. Un., 30 giugno 1999, n. 379).

Alla luce dell'evoluzione del lavoro subordinato sono emerse difficoltà nell'impiego dei due requisiti essenziali per definire il concetto stesso di subordinazione. Infatti, l'eterodirezione non consente di qualificare univocamente il rapporto di subordinazione, in quanto l'attività di un lavoratore subordinato può presentare diversi margini di autonomia decisionale ed organizzativa (Riva, 2016, p. 26-29). Questa condizione è una conseguenza immediata dell'avanzamento tecnologico e della diffusione di competenze sempre più specializzate che hanno reso il lavoratore più autonomo nell'esecuzione delle sue attività, le quali sono quindi diventate sempre meno operative. Inoltre, è possibile constatare come alcune tipologie di lavoratori subordinati ricoprano un ruolo caratterizzato per l'appunto da potere decisionale ed autonomia¹, ma anche come in altre forme di lavoro non subordinato i lavoratori stessi debbano comunque sottostare a direttive imposte da terzi.

Anche il requisito della dipendenza economica non risulta rappresentare univocamente la condizione di subordinazione, e ciò alla luce di categorie di lavoratori che pur essendo

¹ Si pensi ad esempio ai lavoratori subordinati che ricoprono incarichi dirigenziali all'interno di un contesto aziendale.

formalmente autonomi presentano «alti livelli di precarietà e di sfruttamento»² (Riva, 2016, p. 26-29).

Sulla base di questi limiti, la Corte Costituzionale con la sentenza n. 30 del 5 febbraio 1996 ha coniato il concetto di «subordinazione in senso stretto». Secondo quanto pronunciato dalla Corte, infatti, per poter identificare una posizione di subordinazione è necessario constatare «l'alienità (nel senso di destinazione esclusiva ad altri) del risultato per il cui conseguimento la prestazione di lavoro è utilizzata, e l'alienità dell'organizzazione produttiva in cui la prestazione si inserisce»³ (C. Cost., 5 febbraio 1996, n. 30). In altre parole, un lavoratore è subordinato nel momento in cui risulta essere estraneo dall'organizzazione per la quale presta la propria attività ed anche dal risultato con essa conseguito.

È così possibile discernere un'autonomia tecnico-esecutiva, la quale si può presentare anche in situazioni di subordinazione, e un'autonomia economico-organizzativa che non può invece verificarsi in un rapporto di lavoro subordinato; infatti, «i lavoratori subordinati non sono titolari di alcuna organizzazione di mezzi che invece, ancorché minima, si riscontra sempre nel prestatore d'opera» (Riva, 2016, p. 26-29). In linea teorica il rapporto di lavoro autonomo può essere descritto attraverso quattro elementi. Il primo è l'autonomia ossia la condizione in cui il lavoratore è in grado di organizzare discrezionalmente il proprio lavoro senza alcun vincolo gerarchico nei confronti del committente dell'opera o del servizio. Non essendoci alcun vincolo di subordinazione, il lavoratore autonomo ha quindi la facoltà di scegliere in modo appunto autonomo i mezzi, le modalità e le tecniche con cui soddisfare le richieste del committente (Iudica & Zatti, 2018, p. 616-618). Il secondo aspetto riguarda invece la natura personale del lavoro che si manifesta nella creazione di un'opera o la prestazione di un servizio attraverso attività prevalentemente individuale del lavoratore senza quindi ricorrere, se non in modo marginale, al lavoro altrui⁴. La terza caratteristica concerne l'oggetto della

² È l'ipotesi delle collaborazioni coordinate e continuative dove il lavoratore autonomo è tenuto a rispettare quanto impartito dal committente.

³ Questa riportata è la definizione della c.d. doppia alienità, secondo la quale il lavoratore dipendente è estraneo tanto dai risultati conseguiti quanto dall'organizzazione produttiva (etero-organizzazione).

⁴ Questo elemento è essenziale in quanto permette di distinguere la figura del lavoratore autonomo da quella dell'imprenditore, ossia colui che «esercita professionalmente un'attività

prestazione stessa che si concretizza nell'acquisizione di un risultato, il quale può esplicarsi in un'opera o un servizio, materiale o intellettuale. Infine, l'ultimo elemento distintivo è la causa, che si manifesta nella reciprocità tra prestazione di lavoro e corrispettivo pagato dal committente, in quanto il contratto d'opera è di tipo consensuale e ad effetti obbligatori⁵.

In linea generale si può stabilire quindi che il lavoro autonomo si differenzia da quello subordinato per l'assenza di eterodirezione e di dipendenza dal datore di lavoro. Tuttavia, a livello pratico, questa distinzione non è sempre così chiara e immediata. Tradizionalmente, il lavoro autonomo aveva come oggetto il risultato finale (*locatio operis*), viceversa l'oggetto del lavoro subordinato era rappresentato dalla cessione delle energie lavorative (*locatio operarum*).

Secondo questa classificazione così descritta, «si parlava, nel primo caso, di obbligazione di risultato, nel secondo, di obbligazione di mezzi» (Riva, 2016, p. 26-29). Tuttavia, questo sistema di catalogazione, ad oggi non assume più alcun rilievo; basti pensare agli avvocati o ai medici, i quali pur essendo collocati nell'alveo dei lavoratori autonomi, la loro responsabilità risulta esclusa poiché il rapporto ha ad oggetto la prestazione di un'attività e non il mero conseguimento di un risultato. Viceversa, seguendo lo stesso ragionamento, anche il rapporto di lavoro subordinato può avere ad oggetto il raggiungimento di un risultato che produce un vantaggio per il datore di lavoro.

Infine, secondo la giurisprudenza, il lavoro autonomo e subordinato non possono essere distinti solo in base alla tipologia di attività che è riportata all'interno dello schema contrattuale, visto che entrambe le fattispecie possono avere come oggetto ogni tipo di attività. Infatti, secondo una famosa pronuncia della Corte di Cassazione «l'attività umana, economicamente rilevante, può essere espletata nelle forme del rapporto di lavoro subordinato ovvero di quello autonomo, in relazione alla scelta liberamente

economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni o di servizi» (art. 2082 c.c.).

⁵ I contratti ad effetti obbligatori determinano la costituzione di specifici obblighi in campo ad un individuo nell'interesse di un altro (i soggetti in questione sono quindi lavoratore autonomo e committente).

compiuta dalle parti circa lo schema maggiormente idoneo a soddisfare i loro rispettivi interessi»⁶ (Cass. civ., sez. lav., 23 novembre 1998, n. 11885).

1.1.1 Un richiamo alla giurisprudenza

Alla luce delle difficoltà che nel corso del tempo sono emerse in merito alla distinzione e classificazione dei rapporti di lavoro autonomo e subordinato, la giurisprudenza ha elaborato dei criteri che permettono di esaminare la sussistenza o meno del vincolo di subordinazione. Questi criteri prendono il nome di indici rilevatori, i quali, se vengono rilevati in un rapporto di lavoro permettono di constatarne la sua natura subordinata⁷ in modo sussidiario rispetto al principale criterio dell'eterodirezione.

È infatti compito del giudice verificare l'esistenza del vincolo di subordinazione, il quale, secondo una massima della Corte di Cassazione, nel caso in cui «l'assoggettamento del lavoratore alle direttive altrui⁸ non sia agevolmente apprezzabile a causa della peculiarità delle mansioni» farà «riferimento a criteri complementari e sussidiari [...] che, privi ciascuno di valore decisivo, possono essere valutati globalmente come indizi probatori della subordinazione» (Cass. civ., sez. lav., 19 aprile 2010, n. 9252).

Oltre al vincolo di soggezione, sono stati individuati i criteri c.d. essenziali, poiché, nell'eventualità in cui il criterio legale risulti debole, questi svolgono la funzione di rafforzamento o di sostituzione se il vincolo risulta inesistente. Questi indici essenziali sono rappresentati dalla «collaborazione» criterio esposto dall'art. 2094 c.c., secondo il quale infatti il dipendente «si obbliga [...] a collaborare nell'impresa»; dalla «continuità delle prestazioni» sia in senso materiale che giuridico⁹; infine vi è l'«onerosità»,

⁶ Da questa pronuncia si deduce che, per distinguere il lavoro autonomo da quello subordinato, non è importante analizzare la tipologia di attività svolta (in quanto, se suscettibile di valutazione economica può essere oggetto di entrambe le categorie di rapporti di lavoro), ma quello che conta è la modalità attraverso la quale la prestazione viene eseguita.

⁷ A livello pratico, nessuno degli indici individuati dalla giurisprudenza è però autonomamente in grado di inquadrare in modo preciso ed inequivocabile il rapporto di lavoro in esame. Ma si ritiene che, la coesistenza di più indici rappresenti comunque una prova circa l'esistenza del vincolo di subordinazione.

⁸ La subordinazione, quale vincolo di soggezione «del prestatore al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro» (Cass. civ., sez. lav., 19 novembre 2003, n. 17549) rappresenta il criterio legale con il quale il giudice di legittimità qualifica un rapporto di lavoro subordinato o autonomo.

⁹ La continuità materiale in questo contesto è rilevante dal punto di vista dell'effettivo svolgimento della prestazione. Il concetto di continuità giuridica (anche chiamata ideale) consiste nell'esistenza, in capo al lavoratore in modo permanente, dell'obbligo di fornire il

riscontrabile anch'essa direttamente all'art. 2094 c.c. dove è stabilito che il lavoratore si obbliga a collaborare nell'organizzazione «mediante retribuzione»¹⁰.

Nel corso degli anni è stata comunque affermata l'insufficienza di tali requisiti a stabilire in modo univoco se un rapporto di lavoro abbia carattere di autonomia o subordinazione. La difficoltà è insita nel fatto che «in un rapporto di lavoro, in effetti, possono fondersi sia elementi del lavoro subordinato, sia elementi del lavoro autonomo» (Peccarisi, 2010). In aggiunta quindi ai criteri normativi essenziali, la giurisprudenza ha definito dei criteri presuntivi (o sintomatici) ai quali il giudice di legittimità può fare ricorso quando sia gli indici legali che quelli essenziali non sono stati sufficienti a qualificare il rapporto di lavoro in esame. In particolare, tali criteri consentono di «individuare la subordinazione sul piano della realtà sociale» (Peccarisi, 2010) in quanto permettono di rafforzare il vincolo di subordinazione quando questo è difficilmente riconoscibile.

Gli indici sussidiari utilizzati con più frequenza sono: l'«osservanza di un orario determinato», il «coordinamento dell'attività lavorativa all'assetto organizzativo» quale compito attribuito al datore di lavoro e l'«assenza in capo al lavoratore di una sia pur minima struttura imprenditoriale¹¹» (Cass. civ., sez. lav., 19 aprile 2010, n. 9252). A questi si aggiunge anche «l'esecuzione del lavoro all'interno della struttura dell'impresa con materiali ed attrezzature proprie della stessa» (Cass. civ., sez. lav., 25 marzo 2009, n. 7260). La circostanza che suddetti indicatori non siano tassativi consente alla giurisprudenza di potersi servire di indici differenti che favoriscano ugualmente l'accertamento dei caratteri di eterodirezione e dipendenza.

La giurisprudenza e la dottrina, come si può evincere dalla ricostruzione precedente, si è quasi esclusivamente concentrata nel fornire una «distinzione generica tra autonomia e subordinazione» (Mazzotta, 2015, p. 199-200) dove l'autonomia si manifesta, secondo

proprio lavoro al datore di lavoro. Ovviamente il rispetto di tale obbligo non viene a mancare in presenza di pause derivanti ad esempio da ferie e permessi.

¹⁰ La retribuzione deve essere in ogni caso prestabilita ed erogata tramite cadenze periodiche preventivate.

¹¹ Tale «assenza in capo al lavoratore di una sia pur minima struttura imprenditoriale» (Cass. civ., sez. lav., 19 novembre 1998, n. 11711) rappresenta la condizione secondo la quale il lavoratore subordinato non debba avere alcuna responsabilità in merito al rischio d'impresa.

la concezione normativa, solo dopo aver comprovato l'assenza del requisito di subordinazione.

1.2 La parasubordinazione: le collaborazioni coordinate e continuative

Il lavoro parasubordinato costituisce una peculiare forma di lavoro autonomo che si distingue dal modello c.d. generale, in quanto, nonostante venga formalmente considerato autonomo, presenta delle analogie con la figura del lavoro subordinato. Il propulsore di questa fattispecie è rappresentato dal contratto di agenzia, quale forma di lavoro autonomo dove l'agente «assume stabilmente l'incarico di promuovere [...] verso retribuzione, la conclusione di contratti in una determinata zona» (art. 1742 c.c.) per conto del preponente.

Da un punto di vista normativo, la figura delle collaborazioni era già stata nominata dalla Legge n. 741 del 1959, la quale, con l'obiettivo di delegare il governo per la fissazione di «minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori», nell'articolo 2 ha ricompreso nell'ambito di applicazione della norma anche i «rapporti di collaborazione che si concretino in prestazioni d'opera continuativa e coordinata». Il legislatore ha quindi, fin da subito, affermato il bisogno di garantire tutela anche in casi dove, seppure in circostanza di lavoro autonomo, i lavoratori si trovano in una posizione di debolezza socioeconomica verso il committente.

Solo successivamente la fattispecie del lavoro parasubordinato è stata riconosciuta formalmente dal legislatore, attraverso la modifica apportata all'articolo 409 del Codice di procedura civile dalla Legge n. 533 del 1973¹². Nell'articolo citato è infatti sancita l'applicabilità della disciplina processuale del lavoro anche ai rapporti che si sostanziano «in una prestazione d'opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato» (art. 409 c.p.c.). Questi rapporti vengono quindi categorizzati come parasubordinati e prendono il nome di collaborazioni coordinate e continuative (co.co.co.). Secondo la dottrina e la giurisprudenza, nella parasubordinazione vengono ricomprese tutte le forme di collaborazione instaurate all'interno dell'attività produttiva, che si realizzano «attraverso forme di lavoro

¹² Attraverso questa Legge, il legislatore ha voluto definire una «disciplina delle controversie individuali di lavoro e delle controversie in materia di previdenza e di assistenza obbligatorie» apportando una modifica all'art. 409 c.p.c. riguardante le «controversie individuali di lavoro».

autonomo caratterizzate dalla natura prevalentemente personale della prestazione, dalla continuità e dalla coordinazione» (Riva, 2016, p. 48-52).

La caratteristica che favorisce da un lato la sostanziale differenziazione tra la parasubordinazione e il lavoro autonomo, mentre dall'altro ne determina un avvicinamento al lavoro subordinato è il «coordinamento dell'attività lavorativa».

Nei rapporti di lavoro subordinato la prestazione del lavoratore essendo collocata «nell'organizzazione aziendale del datore di lavoro, deve necessariamente essere coordinata e collegata all'attività produttiva dell'azienda stessa» (Riva, 2016, p. 48-52).

Le attività del dipendente devono infatti essere eseguite rispettando le prescrizioni e la linea di condotta impartita dal datore di lavoro che esercita così un certo livello di potere direttivo. D'altro canto, nel lavoro autonomo la prestazione da questo eseguita non deve sottostare ad alcuna coordinazione, infatti tale attività «anche se è predeterminata contrattualmente deve essere adempiuta in totale autonomia, potendo il datore di lavoro intervenire solo per controllare la sua rispondenza a quanto pattuito» (Riva, 2016, p. 48-52). Nei rapporti di lavoro parasubordinato, invece, la coordinazione si manifesta tra l'attività prestata dal lavoratore e l'attività svolta dal committente. Fino a questo punto il coordinamento sembra avere la stessa funzionalità di quello relativo al lavoro subordinato, ma la differenza è che nella parasubordinazione, l'attività di coordinamento non è collegata al potere direttivo o organizzativo del datore di lavoro. Con la sopracitata modifica all'articolo 409 c.p.c., il legislatore ha così perseguito l'obiettivo di ampliare lo spazio di applicazione delle garanzie processuali e sostanziali anche ai lavoratori che, nonostante l'assenza di subordinazione, possono trovarsi in situazioni di soggezione economica che determini una sostanziale subordinazione nei confronti del committente. Oltre a quanto appena esposto, il legislatore ha esteso al lavoratore parasubordinato anche altre tutele che sono tipiche del lavoro subordinato. In primis l'articolo 2113 c.c. che prevede l'invalidità delle rinunzie¹³ e delle transazioni¹⁴

¹³ La rinuncia si sostanzia in un atto unilaterale attraverso il quale il lavoratore manifesta la propria volontà di non avvalersi più di un proprio diritto senza doverlo trasferire a terzi. Tale iniziativa non è soggetta ad alcun tipo di accettazione, il lavoratore può quindi rinunciare ad un proprio diritto sia attraverso una dichiarazione espressa sia tramite modalità tacite.

¹⁴ La transazione consiste in un contratto stipulato tra le parti con cui, tramite concessioni reciproche, «pongono fine a una lite già incominciata o prevengono una lite che può sorgere tra loro» (art. 1965, c.c.).

«che hanno per oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti o accordi collettivi». L'estensione ha poi avuto ad oggetto anche l'articolo 429 c.p.c, comma 3, relativo alla «pronuncia della sentenza» e secondo il quale anche i collaboratori, nel caso in cui il datore di lavoro sia condannato «al pagamento di somme di denaro per crediti di lavoro», hanno diritto sia ad essere risarciti per l'eventuale svalutazione monetaria del proprio credito sia alla riscossione di interessi.

Proseguendo con l'analisi, anche la Legge n. 335 del 1995¹⁵ (c.d. Legge Dini) ha ricoperto un ruolo fondamentale in materia di parasubordinazione. Infatti, attraverso questa disposizione normativa, il legislatore ha previsto l'iscrizione presso la Gestione Separata¹⁶ dell'Inps anche per «i titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa». In questo modo sono state estese anche a questi lavoratori le tutele in materia di invalidità, vecchiaia e superstiti tradizionalmente garantite ai soli lavoratori dipendenti.

Inoltre, ai lavoratori parasubordinati, il d.l.gs. n. 38 del 2000 ha esteso l'applicazione dell'Assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali nel caso in cui questi, «svolgano le attività previste dall'articolo 1 del testo unico¹⁷ o, per l'esercizio delle proprie mansioni, si avvalgano, non in via occasionale, di veicoli a motore da essi personalmente condotti» (art. 5, co. 1, d.l.gs. n. 38/2000). L'oggetto del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa può essere costituito sia da attività di tipo intellettuale che da attività manuali. La prestazione viene di norma concordata in modo preventivo dal collaboratore e dal committente, il quale ha comunque la facoltà di poter fornire istruzioni durante il corso del rapporto. In ogni caso, la scelta circa le modalità con cui adempiere la prestazione è di competenza esclusiva del collaboratore che, svolge le proprie attività con lo scopo di realizzare il risultato prefissato.

¹⁵ Con la Legge n. 335 del 1995, il legislatore ha voluto perseguire l'obiettivo di avviare una «Riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare» (c.d. Riforma Dini) che ha segnato il passaggio del sistema pensionistico italiano da quello retributivo a quello contributivo.

¹⁶ Inizialmente, la Legge prevedeva una contribuzione obbligatoria pari al 10% del reddito derivante dall'attività svolta dal collaboratore. Un terzo del contributo era a carico di quest'ultimo, mentre la restante parte era a carico del committente. Ad oggi, la ripartizione dell'importo di contribuzione è rimasta invariata, ciò che è cambiato è l'aliquota, che risulta pari al 34,23%.

¹⁷ Il Testo unico sull'assicurazione degli infortuni sul lavoro riporta all'articolo 1 tutte le attività cd «protette» dall'assicurazione stessa.

Le caratteristiche delle co.co.co possono essere descritte sulla base di quattro elementi. Innanzitutto, l'attività di coordinamento, che viene svolta dal collaboratore rispecchiando le esigenze specifiche dichiarate dal committente. Quest'ultimo ha comunque la facoltà di impartire istruzioni e prescrizioni al collaboratore, sempre rispettando la sua autonomia professionale e i limiti prestabiliti all'interno dello schema contrattuale. Ad ogni modo, il committente non può pretendere più di quanto è stato concordato inizialmente e non può comunque ridurre i margini di autonomia di cui dispone il collaboratore. Più precisamente il committente non può controllare (come farebbe invece un datore di lavoro nei confronti dei propri dipendenti) l'attività svolta dal collaboratore. A differenza del rapporto subordinato, il collaboratore rimane estraneo circa il suo inserimento nell'azienda del committente. Ma, ciononostante, egli ha la possibilità di fruire dei locali e delle attrezzature di proprietà del committente per poter adempiere al contratto.

Il secondo elemento caratterizzante riguarda l'autonomia in capo al collaboratore nel definire le tempistiche e le modalità con cui realizzare quanto richiesto dal committente. Infatti, come precedentemente esposto, il committente non è interessato all'esecuzione di una determinata prestazione eterodiretta (tipica del lavoro subordinato), ma piuttosto al conseguimento di uno specifico risultato individuato a priori. Il terzo connotato concerne la continuità del rapporto, poiché l'attività svolta dal collaboratore non deve sostanziarsi in prestazioni occasionali. Infatti, il rapporto instaurato tra collaboratore e committente implica la costante esecuzione di una serie di attività da parte del primo a favore del secondo. In conclusione, il quarto e ultimo elemento, ma altrettanto importante, è rappresentato dal carattere personale dell'attività del collaboratore. Nonostante quest'ultimo possa infatti fare affidamento sui mezzi e risorse del committente e anche su terze persone, ciò che non deve venire meno è la predominanza della propria personale partecipazione, né tantomeno la propria esclusiva responsabilità.

1.2.1 Il lavoro a progetto

La diffusione delle collaborazioni coordinate e continuative è stata fin dal principio molto vasta, poiché queste «consentivano ai datori di lavoro di avvalersi di rapporti pressoché simili al lavoro dipendente, nelle modalità di svolgimento, ma senza i limiti e i vincoli di

quest'ultimo [...]» (Riva, 2016, p. 48-52). Il frequente ricorso a questa tipologia di rapporto avveniva tipicamente per tentare di eludere la normativa del lavoro subordinato (da sempre categoria con maggiori tutele e garanzie). Così facendo infatti, i datori di lavoro riuscivano ad assumere i lavoratori che erano autonomi solo da un punto di vista formale, risparmiando così sul costo del lavoro.

Per scongiurare ogni possibile abuso, utilizzo improprio e allo stesso tempo per disciplinare adeguatamente i rapporti di co.co.co, con l'entrata in vigore del d.lgs. n. 276 del 2003¹⁸ «è stato introdotto il divieto di stipulare collaborazioni coordinate e continuative che non fossero ricondotte alla formula contrattuale del lavoro a progetto» (Riva, 2016, p. 48-52). Più precisamente, all'art. 61 è stato previsto che, fatto salvo alcune eccezioni, i rapporti di co.co.co dovevano «essere riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato», rispettando il coordinamento con l'organizzazione del committente e senza considerare il tempo impiegato per realizzare il lavoro¹⁹. Così facendo quindi il legislatore ha perseguito l'obiettivo «di porre un freno all'abuso da parte delle imprese nell'utilizzo delle collaborazioni coordinate e continuative prestate in modo prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, al solo fine di eludere le tutele (e il carico economico) del lavoro subordinato» (Garbuio, 2022a).

Il committente aveva il compito di delineare il progetto in forma scritta, e questo diventava automaticamente parte costitutiva del contratto. Infatti, all'interno di quest'ultimo doveva risultare la «descrizione del progetto, con individuazione del suo contenuto caratterizzante e del risultato finale che si intende conseguire» (art. 62, d.lgs. 276/2003). L'individuazione di un progetto «in funzione del risultato» era una

¹⁸ Il d.lgs. 10 settembre 2003 n. 276, riguardava l'attuazione della Legge delega «in materia di occupazione e mercato del lavoro» e delineava la c.d. Riforma Biagi. L'obiettivo principale di questa riforma consisteva nell'aumentare la flessibilità del mercato del lavoro, rendendolo più efficiente ed allo stesso tempo supportando le politiche attive per il lavoro e agevolando la riduzione del tasso di disoccupazione.

¹⁹ Tale articolo è stato poi abrogato dalla riforma Fornero (l. 92/2012) poiché un programma di lavoro, quale oggetto di co.co.co. originariamente consentito, non garantiva la realizzazione dell'«obiettivo di conferire certezza alla reale natura della collaborazione» (Riva, La parasubordinazione e altre forme di lavoro, 2016). In questo modo i lavoratori parasubordinati potevano essere assunti solo in via eccezionale, dato che il contratto standard è rappresentato dal lavoro subordinato.

circostanza imprescindibile, infatti, il legislatore all'interno del decreto aveva previsto un rigido piano sanzionatorio. Più precisamente, i rapporti di co.co.co «instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso [...], sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto» (art. 69, d.lgs. 276/2003).

Tuttavia, a partire dal 25 giugno 2015, a seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 81 del 2015 (il cui contenuto verrà analizzato subito dopo), è stata vietata la stipulazione dei contratti di lavoro a progetto. Sono rimasti comunque validi tutti i contratti di questa tipologia che risultavano attivi alla data di entrata in vigore del decreto.

1.2.2 Le co.co.co alla luce del Jobs Act

Il *Jobs Act* rappresenta uno dei più grandi piani di riforme del diritto del lavoro, che ha avuto inizio a partire dal 2014 ed è poi giunto a completamento nel 2016. Il piano è stato promosso ed attuato dal governo Renzi allo scopo di stimolare e rilanciare la ripresa del mercato del lavoro, ancora in fase di recupero dopo la crisi del 2008. La riforma è stata suddivisa in due provvedimenti: il Decreto legge 20 marzo 2014, n. 34²⁰, relativo alle «Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese» e la Legge 10 dicembre 2014, n. 183 che conteneva diverse deleghe²¹ da concretizzare tramite decreti legislativi «in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro».

In particolare, una delle suddette deleghe è rappresentata dal d.lgs. 81/2015 recante la «Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni [...]». Questo decreto ha previsto un meccanismo di presunzione del rapporto di lavoro subordinato per le co.co.co, le quali erano caratterizzate da elementi tali da ipotizzare l'elusione della normativa tipica della subordinazione. In questo modo i contratti di collaborazione hanno potuto essere stipulati secondo quanto previsto

²⁰ Tale decreto, c.d. decreto Poletti (dal Ministro del Lavoro Giuliano Poletti) è poi stato convertito con modificazioni dalla Legge 16 maggio 2014, n. 78.

²¹ Le deleghe oggetto della Legge 10 dicembre 2014, n. 183, sono state successivamente emanate durante il 2015.

dall'art. 409 c.p.c senza essere quindi ricondotti ai contratti di lavoro a progetto. Si è assistito così ad un sostanziale ritorno alla normativa antecedente il d.lgs. 276/2003, che aveva previsto la stipula di co.co.co solo in presenza di precisi limiti. Così facendo però, i lavoratori parasubordinati hanno perso le tutele che il precedente decreto del 2003 aveva invece riconosciuto ai lavoratori a progetto ai quali erano stati fatti ricondurre anche i co.co.co.

La nuova normativa ha previsto l'applicazione, con decorrenza 1° gennaio 2016, delle disposizioni in materia di lavoro subordinato, anche ai rapporti di co.co.co caratterizzati da «prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro» (art. 2, co. 1, d.lgs. n. 81/2015). Le parti hanno comunque la facoltà di potersi avvalere di specifiche commissioni²² per il rilascio di una certificazione attestante la mancanza dei requisiti previsti per la presunzione di subordinazione e quindi l'autenticità del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa.

Al lavoratore è stata inoltre conferita la possibilità di «farsi assistere da un rappresentante [...] o da un avvocato o da un consulente del lavoro» (art. 2, co. 3, d.lgs. n. 81/2015). Il meccanismo di presunzione²³ deve essere ignorato nei casi tassativamente indicati nel secondo comma dell'art. 2, d.lgs. 81/2015, nonostante la prestazione presenti le caratteristiche a cui viene fatto riferimento nel precedente articolo 1²⁴.

In particolare, stando alle previsioni del sopra menzionato articolo 2, la disciplina della subordinazione non viene applicata quando:

- la contrattazione collettiva ha previsto «discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore» (art. 2, co. 2, lett. a), d.lgs. n. 81/2015);

²² Le commissioni, quali organi di certificazione, sono ritenute valide solo se la loro costituzione è avvenuta secondo le modalità e le prescrizioni impartite dall'articolo 76 del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

²³ La presunzione si sostanzia quindi nell'automatica soggezione del rapporto di co.co.co. alla normativa del lavoro subordinato.

²⁴ Le caratteristiche sono quindi l'elemento personale della prestazione svolta dal collaboratore, la continuità delle attività oggetto del rapporto e l'etero-organizzazione.

- la collaborazione ha ad oggetto attività «intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali» (art. 2, co. 2, lett. b), d.lgs. n. 81/2015);
- la prestazione è svolta «dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni» per l'assolvimento delle proprie funzioni (art. 2, co. 2, lett. c), d.lgs. n. 81/2015);
- le collaborazioni con scopi istituzionali sono organizzate «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. [...]» (art. 2, co. 2, lett. d), d.lgs. n. 81/2015);
- le co.co.co vengono attivate «nell'ambito della produzione e della realizzazione di spettacoli da parte delle fondazioni»²⁵ (art. 2, co. 2, lett. d-bis), d.lgs. n. 81/2015);
- i collaboratori che appartengono al Corpo nazionale soccorso alpino e speleologico²⁶.

Nel 2017, con la Legge numero 81 relativa alle «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», il legislatore ha continuato il percorso di riforma delle co.co.co. In particolare, l'art. 15 fornisce la nozione di collaborazione coordinata, definendola tale «quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa»²⁷. L'elemento innovativo consiste proprio nel fatto che il sistema di coordinamento non può essere stabilito dal committente in modo unilaterale, ma deve essere accordato dalle parti prima che il rapporto di co.co.co. abbia inizio. Ed è proprio questa caratteristica che garantisce la differenziazione tra quelle collaborazioni che

²⁵ Tale caso di esclusione è stato introdotto dall'art. 24, co. 3-quater, lett. d), d.l. 24 giugno 2016, n. 113 (in materia di «Misure finanziarie urgenti per gli enti territoriali e il territorio») convertito, con modifiche, dalla l. 7 agosto 2016, n. 160.

²⁶ Questa eccezione è stata aggiunta dall' art. 1, co. 1, lett. a), d.l. 12 luglio 2018, n. 87 (recante «Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese»), convertito, con modificazioni, dalla l. 9 agosto 2018, n. 96.

²⁷ Si ha quindi a che fare con un rapporto di co.co.co nel momento in cui è comprovata l'assenza di eterorganizzazione, ovvero, la situazione in cui è il committente che ha pieno potere decisionale in merito alla prestazione che il lavoratore deve eseguire. Quest'ultimo nelle collaborazioni eterorganizzate dovrà sottostare alle istruzioni del committente, relativi alle modalità, ai tempi e ai luoghi.

devono sottostare alla disciplina del lavoro subordinato, e quelle che invece vanno ricomprese nel lavoro parasubordinato. Nella prima situazione quindi, l'organizzazione dell'attività è sotto la responsabilità del committente, nella seconda invece, la competenza è in capo al collaboratore previo accordo con il committente in merito alle procedure di coordinamento.

Appurata la definizione delle casistiche in cui viene applicata la normativa specifica del rapporto di lavoro parasubordinato, è opportuno precisare che, qualora sia comprovata l'assenza dei requisiti di co.co.co, il rapporto diventa oggetto di un processo c.d. di riqualificazione. Questo processo si sostanzia nella costituzione in capo al collaboratore di tutti quegli istituti legali e contrattualistici che sono propri del lavoratore subordinato. In particolare, il corrispettivo pagato dal committente in favore del collaboratore viene convertito in retribuzione e, nel caso in cui il primo sia inferiore alla retribuzione minima prevista dal relativo CCNL, il lavoratore ha il diritto di percepirne la differenza.

Inoltre, se il rapporto riqualificato si conclude, il collaboratore avrà diritto alla riscossione del TFR e di quanto ad esso collegato. A ciò si aggiunge anche il fatto che, con la riqualificazione, il datore di lavoro avrà il compito di versare all'Inps i relativi contributi, compresa la quota normalmente versata per conto del lavoratore, senza alcuna trattenuta su quest'ultimo. A questi vanno poi sommati le sanzioni applicate agli eventuali reati di evasione contributiva, calcolati secondo l'entità dei contributi non dichiarati.

1.3 Le categorie di lavoratori autonomi

Come illustrato nel primo paragrafo, il lavoratore autonomo è colui «che si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente [...]» (art. 2222, c.c.). Le caratteristiche di questa fattispecie, precedentemente esposte, possono essere riassunte nel modo seguente:

- in primis, l'assenza di qualsivoglia vincolo di subordinazione tra il prestatore e il committente;
- l'obbligo in capo al prestatore di compiere l'opera o il servizio oggetto del contratto stipulato;

- l'assunzione da parte del prestatore di tutti i rischi associati alla realizzazione dell'opera o del servizio;
- il compimento, in piena autonomia, delle attività necessarie all'adempimento del contratto;
- infine, il corrispettivo, che prende il nome di compenso o onorario e per il quale non vi è alcuna correlazione con il tempo impiegato, ma bensì con il risultato finale.

Alla luce di questi elementi distintivi, i lavoratori autonomi possono essere sostanzialmente suddivisi in cinque categorie in relazione alle caratteristiche delle prestazioni: imprenditori, artigiani, liberi professionisti, soci di cooperativa, agenti e rappresentanti di commercio.

1.3.1 Gli imprenditori

Secondo l'importante articolo del Codice civile numero 2082, si definisce imprenditore colui che «esercita professionalmente un'attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni o di servizi»²⁸. Proprio da questa nozione è possibile evincere quelli che vengono definiti come gli elementi caratterizzanti della figura dell'imprenditore. Innanzitutto, l'imprenditore è tenuto ad eseguire un'attività economica, ossia un insieme di atti coordinati e diretti a «produrre nuova ricchezza sul mercato e per il mercato» (Iudica & Zatti, 2018, p. 495-500). Questo non significa che l'imprenditore debba necessariamente perseguire lo scopo di lucro, ma bensì è sufficiente che nello svolgimento delle proprie attività egli rispetti i criteri dell'economicità²⁹. L'attività deve inoltre concretizzarsi in produzione o scambio di beni o servizi. Questo significa che sono escluse «sia le attività di puro godimento di beni³⁰, [...] sia quella di chi si limiti a produrre beni di cui egli stesso è il solo fruitore³¹» (Iudica & Zatti, 2018, p. 495-500). Tale attività deve essere necessariamente organizzata e poi

²⁸ Dalla formulazione fornita dal Codice, emerge anche la definizione relativa all'impresa, ossia l'attività che viene svolta dall'imprenditore.

²⁹ Questi criteri si riferiscono alle «tecniche che tendono a raggugliare i costi ai ricavi» (Iudica & Zatti, 2018, p. 495-500).

³⁰ Un esempio di godimento di beni è sicuramente la figura del proprietario immobiliare che ottiene guadagno dalla locazione di beni di sua proprietà.

³¹ Questa è l'ipotesi della c.d. impresa per conto proprio, nella quale appunto l'imprenditore non devolve la propria attività al mercato, ma a sé stesso.

coordinata dall'imprenditore stesso, tramite l'utilizzo dei fattori produttivi di lavoro e capitale, i quali possono essere sia di proprietà dell'imprenditore che di terzi. Un'altra caratteristica fondamentale della figura dell'imprenditore è rappresentata dalla professionalità, la quale definisce la condizione per cui l'attività debba essere esercitata stabilmente, ossia in modo duraturo nel tempo³².

In termini economici, l'imprenditore è l'attore primario dell'iniziativa economica, proprio perché è responsabile dell'organizzazione dei fattori produttivi, che, come detto poc'anzi, servono «per produrre beni o servizi, cioè nuova ricchezza, sul mercato e per il mercato» (Iudica & Zatti, 2018, p. 495-500). Questa responsabilità è giustificata dal fatto che, nello svolgimento delle proprie attività, l'imprenditore si assume il rischio d'impresa ossia la possibilità che i ricavi prodotti non assicurino la copertura dei costi dei fattori impiegati.

È comunque opportuno precisare che la figura dell'imprenditore si differenzia da quella di lavoratore autonomo in senso stretto, descritta all'articolo 2222 c.c. Infatti, il compito principale dell'imprenditore è quello di organizzare, dirigere e gestire l'attività produttiva, mentre i lavoratori autonomi in senso stretto, oltre all'attività di organizzazione, svolgono direttamente e in modo prevalente l'attività lavorativa.

1.3.2 Gli artigiani

La figura dell'artigiano rientra nell'alveo del piccolo imprenditore³³, il quale, secondo l'art. 2083 c.c., è il soggetto che esercita un'«attività professionale organizzata prevalentemente con il lavoro proprio e dei componenti della famiglia». Ciò che deve prevalere riguarda sia la forza lavoro, sia il capitale investito. In generale, il piccolo imprenditore, essendo (come dice il nome stesso) un imprenditore è assoggettato alle relative norme, escluse però quelle inerenti all'impresa commerciale. Infatti, anche se il piccolo imprenditore svolge questo tipo di attività, «non è soggetto all'obbligo

³² Questo significa che l'attività svolta dall'imprenditore non deve essere occasionale, termine da non confondere con la stagionalità. L'attività stagionale, come quella albergheria, rientra infatti nell'alveo dell'attività imprenditoriale.

³³ Sono considerati piccoli imprenditori, oltre la figura dell'artigiano, anche i coltivatori diretti del fondo e i piccoli commercianti che rispettano il requisito sancito dall'art. 2083 c.c.

dell'iscrizione nel Registro delle Imprese³⁴ (art. 2022; [...]) ed è esonerato dalla tenuta dei libri obbligatori e delle altre scritture contabili "richieste dalla natura e dalle dimensioni dell'impresa" (art. 2214)» (Iudica & Zatti, 2018, p. 495-500). Inoltre, tale figura, in situazioni di insolvenza non può essere assoggettata alla procedura fallimentare e nemmeno alle altre procedure concorsuali.

La disciplina specifica dell'imprenditore artigiano è contenuta nella Legge 8 agosto 1985, n. 443, dove questa figura è definita come «colui che esercita personalmente, professionalmente e in qualità di titolare, l'impresa artigiana, assumendone la piena responsabilità con tutti gli oneri ed i rischi inerenti alla sua direzione e gestione e svolgendo in misura prevalente il proprio lavoro, anche manuale, nel processo produttivo» (art. 2, l. n. 443/1985). Come si deduce dal nome, la gestione ed organizzazione dell'impresa artigiana è in mano all'imprenditore artigiano. Inoltre, un'impresa per essere qualificata come artigiana, è necessario che il suo fine principale sia l'esecuzione di «attività di produzione di beni, anche semilavorati, o di prestazioni di servizi» (art. 3, l. n. 443/1985).

Oltre a tale requisito è indispensabile che la costituzione e l'esercizio dell'impresa artigiana avvenga sottoforma di società³⁵ (anche cooperativa) «a condizione che la maggioranza dei soci [...] svolga in prevalenza lavoro personale, anche manuale, nel processo produttivo e che nell'impresa il lavoro abbia funzione preminente sul capitale» (art. 3, l. n. 443/1985). Questa tipologia di impresa deve poi sottostare all'obbligo di non oltrepassare i «limiti dimensionali» sanciti all'articolo 4 della l. n. 443/1985.

L'attività artigiana non comprende quella agricola, e nemmeno quella «di prestazione di servizi commerciali, di intermediazione nella circolazione dei beni o ausiliarie di queste ultime, di somministrazione al pubblico di alimenti e bevande, salvo il caso che siano solamente strumentali e accessorie all'esercizio dell'impresa» (art. 3, l. n. 443/1985).

³⁴ Con la modifica apportata dal d.p.r. 558 del 1999 alla Legge 29 dicembre n. 580/1993, recante «Riordinamento delle camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura», è stata prevista l'«iscrizione nella sezione speciale del registro delle imprese» anche per le società semplici, le imprese agricole e artigiane.

³⁵ Un'impresa artigiana può quindi avere la forma di impresa individuale, società in nome collettivo, società in accomandita semplice, società a responsabilità limitata, cooperativa, consorzio. È esclusa la possibilità di costituire un'impresa artigiana in forma di società per azioni o società in accomandita per azioni.

L'iscrizione dell'imprenditore artigiano presso l'Albo delle imprese artigiane, tenuto dalle Commissioni Provinciali per l'Artigianato, è un'operazione obbligatoria e dotata di efficacia costitutiva.

1.3.3 I liberi professionisti

Quando si parla di libero professionista, si fa riferimento ad un lavoratore che esegue delle attività non manuali continuativamente e personalmente, con finalità di rilevanza sociale. All'interno del Codice civile si colloca la disciplina di queste categorie di lavoratori, precisamente nel libro V («Del lavoro»), all'interno del Capo II («Delle professioni intellettuali») del Titolo III relativo al lavoro autonomo.

La libera professione può essere descritta come un «contratto che ha per oggetto una prestazione d'opera intellettuale» (art. 2230, c.c.), la quale viene svolta in cambio di un corrispettivo (c.d. onorario). Il legislatore ha inoltre previsto che, per poter esercitare una libera professione, «l'iscrizione in appositi albi o elenchi» (art. 2229, c.c.) è un procedimento tassativo. Infatti, il libero professionista non può svolgere la propria attività se non ha effettuato l'iscrizione all'ordine di competenza³⁶. Nel caso in cui tale prescrizione non venga rispettata, il lavoratore perde automaticamente il diritto al pagamento dell'onorario per la prestazione fornita, e può eventualmente essere soggetto a delle sanzioni se tale violazione viene qualificata come reato³⁷.

È da sottolineare che esistono comunque le c.d. professioni non regolamentate per il cui esercizio non è necessaria l'iscrizione ad ordini o collegi professionali. Questa sottocategoria è riscontrabile principalmente nei settori artistici, scientifici, dei servizi per le imprese e per la cura della persona³⁸. Nel 2013 attraverso la Legge n. 4, il legislatore ha provveduto a fornire un quadro regolatorio per le «professioni non

³⁶ L'iscrizione certifica che il professionista sia dotato dei requisiti necessari allo svolgimento della prestazione. All'interno di ogni ordine sussiste un codice deontologico che «stabilisce come in certe situazioni debba comportarsi il professionista» con «lo scopo di elevare la qualità della professione assicurandone una superiore moralità» (Iudica & Zatti, 2018, p. 616-618). Il professionista ha quindi il dovere di conformarsi alle norme di deontologia professionale al fine di scongiurare eventuali sanzioni o addirittura la radiazione dall'albo.

³⁷ Secondo l'art. 348 del Codice penale, chiunque eserciti in modo abusivo «una professione per la quale è richiesta una speciale abilitazione dello Stato è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni con la multa da euro 10.000 a euro 50.000».

³⁸ Esempi tipici sono: amministratori condominiali, animatori, fisioterapisti, bibliotecari, statistici, pubblicitari, consulenti fiscali ecc.

organizzate». In particolare, è stato specificato che queste hanno ad oggetto un'«attività economica, anche organizzata, volta alla prestazione di servizi o di opere a favore di terzi, esercitata abitualmente e prevalentemente mediante lavoro intellettuale, o comunque con il concorso di questo» (art. 1, co. 2, l. n. 4/2013) ad esclusione delle professioni per le quali è necessaria l'iscrizione agli albi.

Gli elementi tipici dei liberi professionisti possono essere così sintetizzati: il carattere personale ed intellettuale dell'attività svolta, la qualità professionale della prestazione e il livello di autonomia. Una caratteristica essenziale di questa categoria di lavoratori autonomi riguarda l'indipendenza esistente tra l'attività professionale e il conseguimento di un risultato, questo proprio perché le libere professioni rientrano nell'alveo delle obbligazioni di mezzi. Ciò comporta che il professionista si deve impegnare nel modo più diligente possibile nella concretizzazione di uno scopo specifico.³⁹ Il criterio che consente di valutare l'attività svolta dal professionista è infatti quello della diligenza professionale, la quale «deve valutarsi con riguardo alla natura dell'attività esercitata»⁴⁰ (art. 1176, c.c.). È proprio tale criterio che giustifica la limitazione della responsabilità del professionista sancita dall'art. 2236 c.c., secondo il quale infatti il prestatore d'opera non deve rispondere «dei danni, se non in caso di dolo o di colpa grave». Stando a questa disposizione quindi, il libero professionista è considerato adempiente anche se dalla sua «diligente esecuzione [...] il risultato è inutile o dannoso alla controparte» (Iudica & Zatti, 2018, p. 616-618). Ovviamente, il professionista sarà ritenuto responsabile quando viene comprovata la sua eventuale negligenza⁴¹ o imprudenza⁴². Infine, un altro tratto caratterizzante dei liberi professionisti riguarda l'aspetto previdenziale, poiché queste categorie di lavoratori sono tenuti ad iscriversi alla rispettiva Cassa previdenziale, presso la quale hanno l'obbligo di versare i propri contributi. Viceversa, i professionisti che non sono tenuti ad

³⁹ Viceversa, nelle obbligazioni di risultato, l'impegno del lavoratore deve essere tale da assicurare in modo tassativo il raggiungimento del risultato prefissato.

⁴⁰ Per le prestazioni con carattere professionale non si deve quindi fare riferimento alla diligenza c.d. media «del buon padre di famiglia» (art. 1176 c.c.) in base alla quale il debitore si deve impegnare a soddisfare gli interessi del creditore attraverso un appropriato impiego di energie e mezzi.

⁴¹ Consiste nell'esecuzione di un'attività da parte di un soggetto senza la debita attenzione.

⁴² Il comportamento di un soggetto è qualificato come imprudente quando, per eseguire una certa attività agisce in modo avventato ed incosciente, tale da esporre sé stesso o altri ad un pericolo.

iscriversi ad alcun Ordine professionale, sono registrati presso la Gestione separata dell'Inps.

1.3.4 I soci di cooperativa

L'art. 2511 c.c. definisce le cooperative come delle «società a capitale variabile con scopo mutualistico iscritte presso l'albo delle società cooperative [...]»⁴³. Si tratta quindi di una società che si differenzia da quelle commerciali in quando viene costituita per fare in modo che la gestione comune di un'impresa abbia un effetto mutualistico. Quest'ultimo si concretizza nel garantire ai soci della cooperativa, un lavoro, o beni di consumo o servizi a delle condizioni più vantaggiose rispetto a quelle offerte dal libero mercato. Il socio di cooperativa è ricompreso nell'ampia categoria degli automi in ragione del suo coinvolgimento nell'attività di organizzazione della cooperativa⁴⁴, caratteristica che infatti lo distingue dal lavoratore subordinato, il quale ne rimane estraneo. Il coinvolgimento attivo del socio nelle operazioni di gestione, attraverso la partecipazione alla costruzione degli organi sociali e alla suddivisione dell'utile, è l'esito del carattere mutualistico che contraddistingue il rapporto tra la cooperativa e il socio stesso.

Attraverso la Legge 142 del 2001 il legislatore ha riformato la disciplina dei soci di cooperativa stabilendo che questi, aderendo alla cooperativa, istituiscono «un ulteriore e distinto rapporto di lavoro, in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata non occasionale, con cui contribuisce comunque al raggiungimento degli scopi sociali» (art. 1, co. 3, l. n. 142/2001). Questa categoria è regolata secondo la combinazione tra la normativa societaria e quella del diritto del lavoro. Com'è possibile immaginare, non sono venuti a mancare dibattiti riguardanti la scelta circa la disciplina da applicare ad esempio quando un socio lavoratore viene escluso dalla cooperativa oppure quando si devono risolvere dei conflitti tra il socio e la cooperativa stessa. Il secondo comma dello stesso articolo 1

⁴³ Esistono diversi tipi di cooperative in relazione all'attività svolta, quale ad esempio: di produzione e lavoro, agricole, della pesca, di consumo, di trasporto, sociali e edilizie di abitazione.

⁴⁴ Attraverso lo svolgimento di quest'attività il socio di cooperativa adempie a quelli che sono gli obblighi che derivano dal contratto di società.

fornisce una definizione puntuale delle attività che il socio di cooperativa è tenuto a adempiere. In primis, come già annunciato, il socio:

- concorre «alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa» (art. 1, co. 2, lett. a), l. n. 142/2001);
- deve poi partecipare alla progettazione dei programmi di sviluppo e «alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda» (art. 1, co. 2, lett. b), l. n. 142/2001);
- contribuisce alla composizione del capitale sociale e partecipa «al rischio d'impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione» (art. 1, co. 2, lett. c), l. n. 142/2001);
- infine, si deve impegnare a rendere disponibili «le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la cooperativa stessa» (art. 1, co. 2, lett. d), l. n. 142/2001).

Alla luce di queste caratteristiche, la figura del socio di cooperativa viene comunemente sintetizzata in quella dell'imprenditore di sé stesso, poiché svolgendo in comune un'attività economica, compartecipa al rischio d'impresa ed alle scelte sia di carattere strategico, sia di distribuzione degli utili.

Come anticipato in precedenza, il rapporto del socio di cooperativa si sviluppa su due fronti: quello associativo e quello di lavoro. Il primo è considerato il rapporto prevalente proprio perché è previsto dalla legge che il socio compartecipi in modo attivo allo sviluppo della società cooperativa, diversamente da quanto avviene nel lavoro subordinato, dove il lavoratore si trova in una situazione di dipendenza dall'imprenditore che opera secondo una logica lucrativa. Per quanto concerne il secondo, che ha inizio a seguito dell'adesione del socio o anche successivamente, la cooperativa attraverso l'approvazione del regolamento interno, determina il ventaglio di rapporti di lavoro che desidera instaurare, sottoforma di lavoro subordinato, autonomo, co.co.co, o altre forme. Nel caso in cui il rapporto di lavoro del socio sia di

tipo subordinato, vengono applicate le disposizioni della Legge n. 300 del 1970⁴⁵ escluso l'art. 18, relativo alla «tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo» quando con la cessazione del rapporto di lavoro viene meno anche quello associativo. Vengono poi applicate anche «tutte le vigenti disposizioni in materia di sicurezza e igiene del lavoro» (art. 2, l. n. 142/2001).

Negli altri casi, quando il rapporto non è subordinato, trova applicazione la normativa contenuta nella predetta Legge n. 300 del 1970, nello specifico gli articoli 1, 8, 14, e 15 rispettivamente relativi a «libertà di opinione», «divieto di indagini sulle opinioni», «diritto di associazione e di attività sindacale» ed «atti discriminatori».

Per quanto riguarda il trattamento economico del socio lavoratore con rapporto di lavoro subordinato o non subordinato, l'art. 3 della Legge n. 142/2001 prevede che nel primo caso sia «proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato e comunque non inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine». Nel secondo caso la remunerazione «in assenza di contratti o accordi collettivi specifici», viene quantificata sulla base dei «compensi medi in uso per prestazioni analoghe rese in forma di lavoro autonomo». L'assemblea della cooperativa ha in ogni caso di facoltà di deliberare l'erogazione di ulteriori importi «a titolo di maggiorazione contributiva» o «a titolo di ristorno».

1.3.5 Gli agenti e i rappresentanti di commercio

L'ultima categoria di lavoratore autonomo che rimane da analizzare è quella dell'agente e rappresentate di commercio. Attraverso il contratto di agenzia, descritto dall'art. 1742 c.c., l'agente «assume stabilmente l'incarico di promuovere, per conto» del proponente, «verso retribuzione, la conclusione di contratti in una zona determinata». Nello specifico l'agente si impegna su richiesta di una o più imprese a promuovere la stipula di contratti in diverse zone⁴⁶. Viceversa, il rappresentante (o agente con rappresentanza) viene delegato da una o più imprese alla conclusione di contratti in una o più zone in nome e

⁴⁵ La Legge 20 maggio 1970 n. 300, c.d. Statuto dei Lavoratori, è stata emanata allo scopo di fornire un quadro normativo per tutelare la libertà e dignità dei lavoratori, la libertà e l'attività sindacale, ma anche un quadro relativo al collocamento.

⁴⁶ L'agente ha quindi il compito di analizzare in modo puntuale la zona di riferimento, individuando i potenziali interessati, con i quali darà inizio ad un processo di trattative, proposte e controproposte.

per conto delle stesse. L'agente e il rappresentante sono lavoratori autonomi in virtù dell'attività di organizzazione dei mezzi dei quali si servono per raggiungere l'obiettivo, ma anche della gestione relativa al rischio d'impresa. Le attività oggetto del contratto d'agenzia, che possono essere espletate sia da una persona fisica che da una società, devono essere realizzate in modo stabile. Questo significa che l'agente si obbliga a prestare il suo servizio per un periodo di tempo determinato e per un dato volume di affari. La stabilità è la caratteristica che consente di differenziare il contratto d'agenzia dalla mediazione, in quanto «il mediatore è un intermediario occasionale, senza vincolo stabile con una parte» (Iudica & Zatti, 2018, p. 421-424). Il Codice, con la previsione che del contratto ne sia data prova per iscritto, istituisce il diritto irrinunciabile di ogni parte «di ottenere dall'altra un documento dalla stessa sottoscritto che riproduca il contenuto del contratto e delle clausole aggiuntive» (Iudica & Zatti, 2018, p. 421-424).

Con decorrenza maggio 2010, a seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 59⁴⁷, il ruolo degli agenti e rappresentati di commercio non è più soggetto all'iscrizione presso la Camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura. Per esercitare questa professione è ora necessario presentare telematicamente la Segnalazione Certificata di Inizio Attività (SCIA) alla Camera di commercio «corredata delle autocertificazioni e delle certificazioni attestanti il possesso dei requisiti» (art. 74, co. 2, d.lgs. n. 59/2010). Questi ultimi riguardano l'assenza di interdizione, inabilitazione o di condanna per una serie di delitti elencati alla lettera c, art. 5, l. 3 maggio 1985, n. 204, così modificato dal d.lgs. 26 marzo 2010, n. 59. Entrambe le parti del contratto sono in ogni caso tenute a svolgere le proprie prestazioni secondo una logica di buona fede e lealtà.

Se l'attività di agenzia è svolta da una società⁴⁸ allora la Camera di commercio, dopo aver constatato il possesso dei requisiti, «iscrive i relativi dati nel registro delle imprese» (art. 74, co. 3, d.lgs. n. 59/2010). Se invece l'agente è una persona fisica, questa deve essere iscritta nel Repertorio delle notizie economiche e amministrative (REA)

⁴⁷ Il decreto legislativo 26 marzo 2010, n. 59 ha avuto la finalità di attuare la «direttiva 2006/123/CE relativa ai servizi nel mercato interno» (c.d. Direttiva Bolkestein), apportando modifiche sostanziali alla Legge 3 maggio 1985, n. 204. Lo scopo primario perseguito dalla direttiva è stato quello «di agevolare l'esercizio della libertà di stabilimento dei prestatori nonché la libera circolazione dei servizi, assicurando nel contempo un elevato livello di qualità dei servizi stessi» (art. 1, co. 1, dir. 2006/123/CE).

⁴⁸ Se la prestazione viene svolta da una società, è necessario che i requisiti richiesti siano «posseduti dai legali o dal legale rappresentante delle società stesse» (art. 6, l. n. 204/1985).

specificando se si tratta di agente o di agente con rappresentanza. Oltre ad avere diritto al contratto in forma scritta, l'agente e il rappresentante devono percepire una «provvigione quando l'operazione è stata conclusa per effetto del suo intervento» (art. 1748, c.c.). Infine, nel caso di interruzione del rapporto, all'agente o rappresentante spetta la riscossione di un'indennità a condizione che «l'agente abbia procurato nuovi clienti al preponente o abbia sensibilmente sviluppato gli affari con i clienti esistenti e il preponente riceva ancora sostanziali vantaggi derivanti dagli affari con tali clienti» (art. 1751, c.c.).

Uno strumento che può essere utilizzato dalle parti al momento dello scioglimento del contratto è il patto di non concorrenza, che funge da garanzia per il preponente dall'eventualità che l'agente si serva delle tecniche e informazioni acquisite nel periodo in cui il contratto di agenzia era in essere. Da un punto di vista previdenziale, entrambe le figure sono soggette all'iscrizione sia nella gestione speciale dei commercianti presso l'Inps, sia al Fondo di previdenza integrativa Enasarco⁴⁹ (Ente nazionale agenti e rappresentanti di commercio). Un'altra caratteristica del contratto di agenzia riguarda il diritto di esclusiva, che può però essere omesso dalle parti. Tale diritto spetta ad entrambi in quanto «il preponente non può valersi contemporaneamente di più agenti nella stessa zona e per lo stesso ramo di attività» (art. 1743, c.c.) e contestualmente «l'agente non può assumere eguale incarico per altre imprese dello stesso ramo di affari (sempre nella zona cui si riferisce il contratto)» (Iudica & Zatti, 2018, p. 421-424).

1.4 Le tappe evolutive del lavoro autonomo

Il lavoratore subordinato è la categoria di lavoratore alla quale è riconosciuto il più ampio ventaglio di tutele volte a colmare la situazione di soggezione, dipendenza ed inferiorità economica e contrattuale che questo ha nei confronti del datore di lavoro. Questa disciplina garantista può essere riassunta in termini di diritto alla retribuzione, diritto ad un orario di lavoro predeterminato, al riposto settimanale, alle ferie e festività, ai congedi, allo studio, alle malattie e infortuni sul lavoro o malattie professionali, alla sicurezza sul lavoro ed allo sciopero. D'altro canto, il lavoro autonomo è invece

⁴⁹ La fondazione Enasarco si occupa di erogare agli agenti e ai rappresentanti sia il trattamento di fine rapporto (che in questo contesto prende il nome di Fondo Indennità Risoluzione Rapporto) sia le pensioni di invalidità, vecchiaia e superstiti.

riconosciuto per la carenza di tutele essendo tale figura caratterizzata da un certo grado di indipendenza, e quindi dall'assenza di soggezione. Queste tutele però sono state oggetto, nel corso degli anni, di un processo espansivo strettamente connesso all'espansione dello stesso lavoro autonomo. L'evoluzione è caratterizzata da uno scambio di generazioni, più precisamente, in questo paragrafo si parlerà di lavoro autonomo di I, II e III generazione.

La prima generazione di lavoro autonomo è collocabile all'interno del periodo fordista, che prende il nome proprio dall'ideatore del modello H. Ford, ispiratosi a F. Taylor. Il fordismo è stato il primo sistema di organizzazione industriale basato sulla produzione attraverso la catena di montaggio. L'obiettivo era incrementare l'efficienza produttiva e la produttività stessa grazie alla meccanizzazione, semplificazione e velocizzazione dell'attività. Il fordismo ebbe una diffusione di portata mondiale, che partì dagli Stati Uniti nel settore automobilistico fino ad arrivare nei paesi europei, dove il modello trovò applicazione anche in campo manifatturiero. Ed è proprio questo il contesto in cui si sono sviluppate le primissime forme di lavoro autonomo (di I generazione), le quali avevano ad oggetto lo svolgimento di attività prettamente artigianali o di fornitura di servizi di consumo. In questo contesto il lavoratore era spesso membro della piccola borghesia che, all'epoca si trovava oppressa dai conflitti di fabbrica. Le figure tipiche che rientrano nella prima generazione sono rappresentate da artigiani, commercianti e liberi professionisti iscritti agli albi.

1.4.1 Il lavoro autonomo di seconda generazione

Il concetto di lavoro autonomo di II generazione, coniato da Sergio Bologna nel 1997⁵⁰, fa riferimento alla situazione creatasi dopo il tramonto dell'epoca fordista, e più precisamente a partire dalla fine degli anni Settanta. In particolare, con questa espressione «si intendeva l'emergere di nuove soggettività del lavoro che andavano oltre la figura tipica del lavoratore salariato di stampo fordista, per abbracciare nuove

⁵⁰ Nel 1997 è stato pubblicato il libro intitolato «*Il lavoro autonomo di seconda generazione, scenari del postfordismo in Italia*» a cura di Sergio Bologna e Andrea Fumagalli, che ha avuto lo scopo di analizzare per la primissima volta una tipologia di lavoro autonomo diverso da quello tradizionale, legato all'artigianalità e professionalità in senso stretto, che si è diffuso proprio a partire dal periodo successivo al fordismo.

tipologie contrattuali che rompevano la classica dicotomia lavoratore dipendente– indipendente» (Fumagalli, 2015, p. 225-254).

Questa nuova generazione di lavoro autonomo non era più collegata al lavoro artigianale o ai servizi per il consumo, ma era utile da un lato per l'espletamento dell'attività imprenditoriale e dall'altro per la gestione del capitale. L'insediamento di questa nuova fattispecie trova origine proprio nei processi di esternalizzazione dei servizi e delle attività ma anche in quei processi di razionalizzazione dell'organico delle imprese che hanno causato il crollo delle grandi fabbriche fordiste. Il processo di esternalizzazione è coinciso con lo sviluppo di nuove tecnologie, che ha portato le imprese a mobilitarsi nella ricerca di professionisti esterni alla propria organizzazione. Ciò a cui si è assistito in quel periodo è stato il passaggio dal lavoro subordinato, quale categoria di lavoro standard e dotato di rappresentanza sindacale, «al lavoro autonomo, formalmente indipendente, ma etero diretto, comandato, fuori da ogni regola e controllo sindacale» (Fumagalli, 2015, p. 225-254).

Sergio Bologna ha identificato quelli da lui definiti come i «parametri essenziali» che consentono di distinguere i lavoratori autonomi: «contenuto del lavoro, percezione dello spazio, forma della retribuzione, identità professionale, risorse necessarie all'ingresso, risorse necessarie al mantenimento, mercato, organizzazione e rappresentanza degli interessi, cittadinanza» (Fumagalli, 2015, p. 225-254). Il contenuto del lavoro consente di differenziare un lavoratore autonomo di II generazione da uno subordinato in quanto il primo svolge anche delle attività relazionali e comunicative interpretabili come «surplus che si aggiunge alla prestazione vera e propria, una sorta di diseconomia esterna imprescindibile, tuttavia, per il successo e la redditività del lavoro autonomo stesso» (Fumagalli, 2015, p. 225-254). Questa nuova figura si è trovata infatti inserita all'interno della filiera produttiva (logistica e merci) dei servizi materiali per le imprese, e proprio per questo possedere doti comunicative e di relazioni risultava essenziale. Nel lavoro autonomo viene poi rivoluzionato il modo in cui il lavoratore percepisce lo spazio; questo accade proprio perché le tempistiche lavorative e quelle della vita quotidiana si sono ritrovate sovrapposte⁵¹. La sovrapposizione è un'immediata

⁵¹ Questa condizione di sovrapposizione tra tempo e luogo di lavoro con tempo e luogo di vita viene descritta attraverso il concetto di *domestication* che non è altro che il «risultato della

conseguenza dell'«inesistenza di una regola codificata che in qualche modo limiti l'orario di lavoro dei lavoratori autonomi» (Fumagalli, 2015, p. 225-254) cosa che avviene invece con riferimento ai lavoratori subordinati per i quali attraverso il contratto viene determinato il proprio tempo di lavoro. Un'altra caratteristica essenziale riguarda il passaggio dal salario, quale retribuzione dei lavoratori subordinati, al «pagamento a prestazione (dalla busta paga si passa alla fattura)» (Fumagalli, 2015, p. 225-254).

Ciò che è cambiata è stata proprio la logica alla base del pagamento: se nel lavoro salariato ciò che viene remunerato è l'attività svolta senza considerare il prodotto o servizio realizzato, nel lavoro autonomo la retribuzione è a questi ultimi collegata a prescindere dal lavoro effettivamente svolto. Questo significa che «il contenuto del lavoro non è più la componente ma una delle componenti [...] che sta alla base della definizione del valore della prestazione» (Fumagalli, 2015, p. 225-254). Il guadagno da parte del lavoratore è poi influenzato dall'esclusività del proprio lavoro, nel senso che, più alta sarà la sua abilità di sfruttare la propria capacità lavorativa e il proprio potere contrattuale, maggiore sarà la sua retribuzione⁵². Se nella fabbrica fordista i lavoratori subordinati avevano la garanzia di essere periodicamente remunerati, per i lavoratori autonomi questa garanzia non aveva più valenza, tant'è che è stata sostituita da uno *status* di precarietà e rischio esistenziale. Un ulteriore fattore che qualifica gli autonomi di II generazione è l'identità professionale, intesa come la condizione per la quale «la capacità di stare sul mercato vendendo la propria forza lavoro manuale e/o intellettuale» (Fumagalli, 2015, p. 225-254) non può prescindere dalla professionalità. Questo significa che il lavoratore deve lavorare in modo tale da distinguersi dagli altri che sono attivi nel medesimo mercato. Per garantirsi l'accesso al mercato del lavoro, il lavoratore oltre a possedere un'identità professionale, deve «rimanere costantemente aggiornato sulla frontiera dei saperi e della conoscenza in un infinito processo di apprendimento» (Fumagalli, 2015, p. 225-254). Ma, ciò che realmente consente al

frammentazione e individualizzazione della prestazione lavorativa» (Fumagalli, 2015, p. 225-254).

⁵² A. Fumagalli descrive questa situazione assimilando il lavoratore autonomo da un lato al dipendente, che deve essere in grado di utilizzare la propria capacità lavorativa per superare chi è al suo pari, dall'altro all'imprenditore, il quale deve poter ottenere il massimo rendimento dal proprio «potere contrattuale che detiene nella struttura gerarchica di mercato [...]» (Fumagalli, 2015, p. 225-254).

lavoratore di garantirsi un certo potere contrattuale è l'esclusività dell'opera o del servizio offerto, ossia il fatto che questi non siano ampiamente diffusi e conosciuti.

1.4.3. Il lavoro autonomo di terza generazione

Il lavoro autonomo di III generazione ha preso piede con lo sviluppo sempre più imminente del settore terziario immateriale avvenuto a partire dagli anni Novanta. Rispetto alla generazione precedente, questa non si è instaurata nel mercato del lavoro in sostituzione di una categoria entrata in crisi⁵³, ma al contrario, il suo inserimento è stato un evento nuovo. Proprio per questa ragione la posizione che i lavoratori di terza generazione si sono trovati fin da subito a ricoprire era una posizione precaria, fragile e profondamente incerta.

Nella prima metà degli anni Novanta si sono sviluppate le economie di apprendimento (c.d. *learning*) e le economie di rete (c.d. *network*) dove le prime sono una conseguenza di nuovi processi di produzione di nuove conoscenze mentre le seconde «sono derivate dalle modalità organizzative distrettuali [...], non più utilizzate per la sola produzione e distribuzione delle merci, ma sempre più come veicolo di diffusione (e controllo) della conoscenza e del progresso tecnologico»⁵⁴ (Fumagalli, 2015, p. 225-254).

In questo contesto quindi il lavoro autonomo di III generazione trova realizzazione in attività che sono svincolate dalla mera produzione materiale e dove il mondo digitale diventa uno strumento e un luogo di lavoro. In Italia questa categoria è tipicamente rappresentata dai c.d. *freelance* o lavoratori professionisti ossia «lavoratori indipendenti senza addetti impegnati in attività terziarie e/o intellettuali»⁵⁵ (Fumagalli, 2015, p. 225-254). I settori in cui si è maggiormente sviluppato il lavoro autonomo di III generazione sono afferenti all'informazione e comunicazione, i settori finanziari e assicurativi, immobiliari, educativi e di istruzione, sanitari e di cura sociale, artistici, professionali,

⁵³ Il lavoro autonomo di II generazione ha invece preso piede a seguito del crollo della produzione di stampo fordista, il quale ha portato una riduzione delle figure di lavoratori subordinati a favore dell'espansione degli autonomi.

⁵⁴ Questa nuova configurazione può essere riassunta dal concetto di capitalismo cognitivo (coniato dai ricercatori del Laboratorio MATISSE-ISYS Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne coordinati da Bernard Paulré) che identifica da un lato la sussistenza della logica capitalistica, che vede al centro del processo lavorativo il profitto e il lavoro dipendente, e dall'altro l'emergere di una essenza del lavoro fondata sull'accumulo delle conoscenze.

⁵⁵ È da sottolineare come la descrizione di *freelance* – lavoratori professionisti vada oltre la tipica definizione di liberi professionisti ordinistici.

amministrativi e di servizio.⁵⁶ I contesti in cui le attività vengono svolte sono caratterizzati da un elevato livello di competitività, per tale motivo i lavoratori cercano di sfruttare al massimo le proprie qualità in modo da conseguire riconoscimenti e gratificazioni. Secondo quest'ottica quindi «il lavoro autonomo di III generazione si divide tra “chi vale” e “chi non vale” (merito) e tra “chi ha successo” e “chi non ha successo” (riconoscimento)» (Fumagalli, 2015, p. 225-254).

⁵⁶ Questi settori sono stati individuati attraverso una «classificazione statistica delle attività economiche nelle Comunità europee» c.d. NACE creata dall'Eurostat a partire dal 1970 allo scopo di standardizzare le definizioni delle attività economiche ed industriali europee.

CAPITOLO II Le tutele riconosciute ai lavoratori autonomi

Fino a questo punto sono state ripercorse le tappe che hanno caratterizzato l'evoluzione del lavoro autonomo. Si è visto quindi che in principio tale processo ha avuto come protagonista la c.d. piccola borghesia autonoma, ossia i piccoli artigiani e commercianti e i liberi professionisti ordinistici. Successivamente, con l'affermarsi delle pratiche di esternalizzazione e con l'espansione dei distretti industriali si è diffusa la piccola e microimpresa, prettamente funzionale al supporto delle attività imprenditoriali e di gestione del capitale. Infine, a seguito di un imminente sviluppo del settore terziario, si è assistito ad «una crescita delle attività di stampo professionale e delle occupazioni ad alta specializzazione, sia di carattere intellettuale, che con elevata qualificazione tecnica» (Zucaro, 2018, p. 178–200). Tale espansione del lavoro autonomo è sicuramente collegabile agli elevati tassi di disoccupazione registrati a partire dall'implosione della fabbrica fordista, ma anche alle maggiori esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori di poter conciliare sempre più il tempo di vita e di lavoro. Questo processo ha però portato con sé un costante incremento di bisogni di maggiori tutele, poiché fin da subito gli autonomi hanno dovuto «far fronte con mezzi propri ai numerosi rischi sociali, non coperti in modo congruo dal sistema di protezione pubblico, o addirittura non coperti totalmente» (Zucaro, 2018, p. 178–200). Tale incremento di bisogni ha messo pertanto in luce l'esistenza di concrete «differenze tra il sistema previdenziale del lavoro subordinato e il (poco) welfare per il lavoro autonomo [...]» (Scarpelli, 2020, p. 229-247). Infatti, ad un'espansione delle categorie di lavoratori autonomi non è corrisposto un contestuale sviluppo di un sistema di tutele adeguato a soddisfare i bisogni fin da subito manifestati.

Nonostante l'inquadramento temporale differente, tanto la crisi finanziaria del 2008 quanto l'emergenza sanitaria del 2020, «hanno provocato uno sconvolgimento economico che ha irradiato i suoi effetti non solo nelle dinamiche del mercato del lavoro globali, ma anche nei sistemi di sicurezza sociale nazionali» (Garbuio, 2021, p. 122-141). Entrambe le crisi hanno fatto emergere delle criticità latenti, spingendo il legislatore a prevedere delle misure di sostegno, principalmente a tutela del reddito anche per coloro che normalmente erano esclusi da questa protezione. Al diffondersi della crisi economico-pandemica da Covid-19 e già alle prime chiusure delle attività per favorire il

contenimento dei contagi, la carenza di tutele che caratterizzava la condizione degli autonomi si è fatta ancora più forte, soprattutto in materia di disoccupazione. I lavoratori che hanno dovuto sospendere o cessare definitivamente la propria attività si sono trovati a dover fare i conti con un sistema che non aveva ancora delineato un complesso di tutele ed ammortizzatori sociali anche a favore della loro categoria. Tuttavia, da qualche tempo è in corso «un sommovimento per rimettere al centro delle politiche di diritto il lavoro personale a favore di altri, con il suo bisogno di tutele, indipendentemente dal fatto che esso sia riconducibile alla categoria giuridica della subordinazione»⁵⁷ (Garbuio, 2022).

A comprova di questa inversione di tendenza che si sta registrando negli ultimi anni, si sottolinea anche la recentissima disposizione normativa che ha avuto il fine principale di definire un pacchetto di misure atte a promuovere l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro, quale Decreto-legge 4 maggio 2023, n.48. In particolare il Capo II, che è stato dedicato alla previsione di «interventi urgenti in materia di rafforzamento delle regole di sicurezza sul lavoro e di tutela contro gli infortuni, nonché di aggiornamento del sistema di controlli ispettivi», apportando opportune modifiche al Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro⁵⁸, disciplina l'estensione degli obblighi di tutela anche ai lavoratori autonomi che realizzano opere o servizi, ai membri delle imprese familiari, ai coltivatori diretti, ai soci delle società semplici del settore agricolo, agli artigiani e ai commercianti (art. 21, co. 1, lett. a), Testo Unico). Questi soggetti, oltre a dotarsi di adeguati strumenti di lavoro così come definiti dal Titolo III del Testo Unico (recante «Servizio di prevenzione e protezione»), devono attrezzarsi anche di adeguate «opere provvisoriale»⁵⁹ in conformità con quanto previsto dal successivo Titolo IV. Il principale obiettivo perseguito dal legislatore è stato quello di intensificare e rafforzare la prevenzione degli infortuni nel settore edilizio dove la maggior parte di lavoratori coinvolti è rappresentata da autonomi ora tenuti «ad applicare la disciplina normativa

⁵⁷ Per ulteriori approfondimenti di veda A. Perulli, *Una critica del lavoro autonomo* in *Lavoro e diritto* 36.1 (2022), p. 205 ss.

⁵⁸ Decreto Legislativo n. 81 del 9 aprile 2008.

⁵⁹ Tali opere, essendo funzionali alla realizzazione di lavori civili, sono temporanee e vengono pertanto «rimosse quando viene a cessare la specifica necessità di sicurezza per cui sono state realizzate» (Rausei, 2023, p. 91-100). Queste vengono classificate in tre diverse categorie: opere di servizio, sicurezza e di sostegno.

che governa le opere provvisoriale, [...] chiamate a garantire la sicurezza dei lavoratori ma più in generale di tutti quanti operano all'interno dei cantieri» (Rausei, 2023, p. 91-100). Questa previsione nei confronti dei lavoratori autonomi è andata così a colmare una lacuna, «responsabilizzando, in maniera significativa all'interno del cantiere, la figura di chi (lavoratore autonomo) con la sua attività professionale “contribuisce alla realizzazione dell'opera senza vincolo di subordinazione”» (Rausei, 2023, p. 91-100).

Il presente capitolo si pone l'obiettivo di descrivere i principali dispositivi a tutela dei lavoratori autonomi e il loro funzionamento, a partire dalla gestione della disoccupazione, del trattamento pensionistico, e delle tutele per la genitorialità, anche alla luce dei dispositivi che sono stati introdotti per fronteggiare l'emergenza sanitaria Covid-19 iniziata nel 2020.

2.1 Tutele a sostegno del reddito

2.1.1 Indennità una tantum

Già a partire dalla crisi economica che ha colpito l'Italia nel 2008, era emersa l'esigenza di estendere anche ai lavoratori parasubordinati⁶⁰ alcune tutele che tradizionalmente erano destinate ai lavoratori dipendenti, in particolare si è mostrata necessaria una riforma in materia di sostegno al reddito nelle ipotesi di assenza di lavoro. Nel 2008, attraverso l'emanazione del Decreto-legge 29 novembre, n. 185., il legislatore per la prima volta introdusse, in via sperimentale per il periodo 2009-2011, una misura per tutelare tutti quei collaboratori coordinati e continuativi che pur essendo ricompresi nell'alveo dei lavoratori autonomi, da un punto di vista sostanziale risultavano essere economicamente dipendenti da un unico committente. Essendo appunto i co.co.co dei lavoratori autonomi, in origine «fu coerentemente esclusa l'estensione della indennità di disoccupazione, mentre si optò per una misura *una tantum* erogata in unica

⁶⁰ Con la crisi del 2008 la categoria dei lavoratori parasubordinati che operavano in regime di monocommittenza è stata quella maggiormente penalizzata a causa della loro dipendenza verso un solo committente. In quel periodo, infatti, questi lavoratori si sono trovati in una condizione di estrema difficoltà poiché il loro sostentamento dipendeva da un singolo committente e se questo falliva a causa della crisi, contestualmente anche il parasubordinato ne subiva le conseguenze. Per tale ragione il legislatore ha ritenuto necessario introdurre una nuova forma di sostegno al reddito.

soluzione» (Spattini, 2012, p. 235-239) il cui importo corrispondeva al 10% del reddito dell'anno precedente.

Questa nuova misura prese il nome di indennità *una tantum*, e altro non era che un assegno erogato in favore dei co.co.co che erano iscritti esclusivamente presso la Gestione Separata Inps che dimostravano di trovarsi in una situazione di grave difficoltà. Nello specifico per poter beneficiare di tale prestazione i collaboratori dovevano soddisfare un requisito reddituale unitamente ad un requisito contributivo, ossia il versamento di almeno tre mensilità presso la Gestione di appartenenza. Per quanto riguarda il primo requisito, il d.l. n. 185/2008 all'articolo 19, comma 2, aveva previsto l'erogazione dell'indennità a condizione che il reddito maturato nell'anno precedente fosse «superiore a 5.000 euro e pari o inferiore al minimale di reddito⁶¹ [...]». Successivamente con la Legge finanziaria 2010 (Legge 23 dicembre 2009, n. 191) l'indennità ha subito delle modifiche che hanno avuto validità per il biennio 2010-2011, sia in termini di importo, «pari al 30 per cento del reddito percepito l'anno precedente e comunque non superiore a 4.000 euro» (art. 2, co. 130, l. n. 191/2009); sia in termini di requisito reddituale, poiché il reddito lordo relativo all'anno precedente doveva rientrare in un range tra i 5.000 e i 20.000 euro.

Nel successivo 2012 questa misura di sostegno è stata stabilizzata grazie alla Legge 28 giugno, n. 92 recante «Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita», attraverso la quale il legislatore ha previsto l'erogazione dell'indennità ai co.co.co che nell'anno precedente avevano lavorato sotto un regime di monocommittenza. Tale Legge aveva stabilito che l'importo dell'indennità *una tantum*, erogata in una soluzione o su più mensilità, dovesse essere pari al cinque per cento «del minimale annuo di reddito [...], moltiplicato per il minor numero tra le mensilità accreditate l'anno precedente e quelle non coperte da contribuzione» (art. 2, co. 52, l. n. 92/2012⁶²). Il legislatore dell'epoca, con l'intento di stabilizzare il dispositivo, ne rettificò anche le condizioni. Il limite del reddito relativo all'anno precedente era stato fissato a 20.000 euro lordi ed era stato dichiarato che tale importo sarebbe stato poi oggetto di una rivalutazione annuale «sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei

⁶¹ Così come determinato secondo i criteri previsti dalla Legge 2 agosto 1990, n. 233 all'articolo 1, comma 3.

⁶² Comma abrogato dalla successiva Legge 28 dicembre 2015, n. 208.

prezzi al consumo per le famiglie» (art. 2, co. 51, lett. b), l. n. 92/2012⁶³). Per quanto riguarda i requisiti contributivi, nell'anno precedente il collaboratore doveva aver versato presso la Gestione Separata almeno quattro mensilità ed almeno una nell'anno di riferimento. Infine, il legislatore introdusse un nuovo requisito legato al periodo di disoccupazione, il quale non doveva essere inferiore ai due mesi continuativi⁶⁴ (art. 2, co. 51, lett. d, l. n. 92/2012).

2.1.2 Indennità di disoccupazione per i collaboratori coordinati e continuativi

La misura di sostegno al reddito nata come indennità *una tantum*, a seguito delle riforme messe in atto tramite il *Jobs Act* nel 2015, è stata sostituita dalla indennità di disoccupazione per i collaboratori coordinati e continuativi c.d. Dis-coll. Nello specifico, questo dispositivo è stato introdotto in via sperimentale per l'anno 2015 dall'articolo 15 del d.lgs. 4 marzo 2015, n. 22, recante «Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183». Nonostante la Dis-coll non sia interamente paragonabile alla Naspi, l'erogazione di questo strumento a sostegno del reddito e le politiche attive ad esso collegate a beneficio degli autonomi economicamente dipendenti, ha dato evidenza della «decisiva presa di coscienza della necessità sia di estendere loro protezioni tipiche della subordinazione, sia, più in generale, di percorrere quella strada verso una universalizzazione delle tutele indipendentemente dal tipo di contratto» (Garbuio, 2021, p. 122-141).

I destinatari di questa misura di sostegno, individuati dal predetto decreto, sono i co.co.co. anche a progetto, privi di partita Iva, che non percepiscono alcuna pensione ed esclusivamente iscritti presso la Gestione Separata Inps, che hanno involontariamente perso il proprio lavoro. In particolare, lo *status* di lavoratore disoccupato doveva aver avuto inizio nel periodo tra il primo gennaio e il 31 dicembre 2015. La novità essenziale di questo strumento rispetto all'indennità erogata fino a quel momento riguarda la

⁶³ Comma abrogato dalla successiva Legge 28 dicembre 2015, n. 208.

⁶⁴ Se il precedente d.l. n. 185/2008, per accedere all'indennità, richiedeva al collaboratore disoccupato l'assenza di un contratto lavorativo da almeno due mesi (nell'anno di riferimento), con la l. n. 92/2012, il legislatore ha dichiarato necessaria la dichiarazione dello stato di disoccupazione relativo all'anno precedente.

modalità di somministrazione, la quale avviene con cadenza mensile⁶⁵ per una durata massima di 6 mesi con la previsione di un *decalage* decorso il terzo mese di utilizzo⁶⁶. Per la prima volta è stata creata *ad hoc* una forma di tutela previdenziale, con un funzionamento assimilabile a quella dedicata ai lavoratori subordinati, anche per quei lavoratori che fino ad allora ne erano rimasti esclusi. I soggetti che intendevano beneficiare di questa indennità dovevano sicuramente trovarsi nella situazione di disoccupazione involontaria e dovevano aver versato alla Gestione Separata almeno tre mensilità a partire dal primo gennaio 2014 ed almeno una nel 2015 o in alternativa a quest'ultimo, aver avuto un rapporto di collaborazione per almeno un mese (art. 15, co. 2, lett. b), d.lgs. n. 22/2015).

Per quanto concerne l'importo, lo stesso articolo 15, aveva previsto che la Dis-coll venisse «rapportata al reddito imponibile ai fini previdenziali risultante dai versamenti contributivi effettuati, derivante da rapporti di collaborazione [...], relativo all'anno in cui si è verificato l'evento» di disoccupazione e a quello precedente, diviso per i «mesi di contribuzione, o frazione di essi» (art. 15, co. 3, d.lgs. n. 22/2015). In accordo con quanto previsto dallo stesso decreto per la Naspi, anche i percettori di Dis-coll sono sottoposti al meccanismo della c.d. condizionalità. I beneficiari infatti, per poter continuare a percepire l'indennità devono partecipare regolarmente «alle iniziative di attivazione lavorativa e ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai Servizi competenti» (art. 15, co. 10, d.lgs. n. 22/2015) ossia ai c.d. percorsi di politica attiva, pena la decadenza dell'erogazione. A differenza invece di quanto previsto per la Naspi, ai co.co.co che beneficiano della Dis-coll non viene riconosciuta la contribuzione figurativa.

Oltre alla perdita dello *status* di disoccupato e al mancato rispetto del meccanismo della condizionalità, il percettore decade dalla Dis-coll anche a seguito di:

- «nuova occupazione con contratto di lavoro subordinato di durata superiore a cinque giorni» (art. 15, co. 11, d.lgs. n. 22/2015);

⁶⁵ Secondo quanto previsto dall'art. 15, comma 6, del d.lgs. n. 22/2015, l'erogazione doveva avvenire «per un numero di mesi pari alla metà dei mesi di contribuzione accreditati nel periodo che va dal primo gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione del lavoro al predetto evento».

⁶⁶ Dall'art. 15, comma, 5, del d.lgs. n. 22/2015 si evince il meccanismo del *decalage*, ossia una riduzione «del 3 per cento ogni mese a decorrere dal primo giorno del quarto mese di fruizione».

- inizio «di un'attività lavorativa autonoma, di impresa individuale o di un'attività parasubordinata» (art. 15, co. 12, d.lgs. n. 22/2015) per la quale entro trenta giorni non è stata fatta comunicazione all'Inps in merito al reddito che si presume di ricevere dall'attività di cui sopra;
- raggiungimento dei requisiti per la pensione di vecchiaia o anticipata;
- ottenimento «del diritto all'assegno ordinario di invalidità, sempre che il lavoratore non opti per l'indennità Dis-coll» (Circolare Inps n. 83, del 27-04-2015).

Dopo una serie di interventi normativi⁶⁷ che hanno avuto la finalità di prorogare i termini della Dis-coll, la sua stabilizzazione è avvenuta nel successivo 2017 grazie alla Legge 22 maggio, n. 81 (c.d. Statuto del Lavoratore autonomo). Infatti, l'articolo 7 della predetta Legge ha reso l'indennità di disoccupazione per i collaboratori coordinati e continuativi una misura strutturale, estendendone l'applicazione anche ad assegnisti e dottorandi di ricerca. È stato così messo a regime un dispositivo di sostegno al reddito, nell'ipotesi di disoccupazione involontaria, destinato in via esclusiva ai lavoratori autonomi ma economicamente dipendenti.

La disciplina della Dis-coll è stata oggetto di ulteriori modifiche apportate dalla Legge di Bilancio 2022 (Legge 30 dicembre 2021, n. 234). Nello specifico l'art. 1, comma 223 di tale Legge ha perfezionato l'articolo 15 del d.lgs. n. 22/2015 introducendo il comma 15-*quinquies*, il quale prevede una modifica al meccanismo del *decalage*, un incremento della durata della prestazione, una modalità alternativa di calcolo, «il riconoscimento della contribuzione figurativa [...] e l'obbligo del versamento, per alcune categorie di lavoratori iscritti alla Gestione separata, di un'aliquota contributiva contro la disoccupazione pari a quella dovuta per la prestazione NASpl» (Circolare Inps, n. 3 del 04-01-2022). Tali novità hanno trovato applicazione per gli eventi di involontaria disoccupazione che hanno avuto luogo a partire dal primo gennaio 2022.

I requisiti attualmente previsti per poter accedere all'indennità Dis-coll che devono essere posseduti congiuntamente sono lo stato di disoccupazione in essere al momento

⁶⁷ L'articolo 1, comma 310 della Legge di stabilità 2015 (l. 28 dicembre 2015, n. 208) e il successivo d.l. 30 dicembre 2016, n. 244, poi convertito dalla Legge 27 febbraio 2017, n. 19, con l'articolo 3, comma 3-*octies* hanno sancito la proroga della Dis-coll «rispettivamente agli eventi di disoccupazione verificatisi a fare data dal 1° gennaio 2016 e fino al 31 dicembre 2016 e dal 1° gennaio 2017 al 30 giugno 2017» (Corte dei conti, delibera 2 agosto 2022, n. 48/2022/G).

della presentazione della domanda da parte del disoccupato e il versamento di almeno un mese di contributi a partire dal primo gennaio dell'anno antecedente l'evento di disoccupazione⁶⁸. Per quanto riguarda l'aggiornamento del dispositivo del *decalage*, la Legge di Bilancio 2022 ha previsto che per gli eventi di involontaria cessazione del rapporto di lavoro, avvenuti con decorrenza primo gennaio 2022, l'indennità «si riduce del 3 per cento ogni mese a decorrere dal primo giorno del sesto mese di fruizione» (art. 1, co. 223, l. n. 234/2021) ossia a partire dal 151° giorno di erogazione. Per gli eventi di disoccupazione che hanno avuto luogo fino al 31 dicembre 2021, la riduzione della Dis-coll decorre dal primo giorno del quarto mese, ossia dopo il 91° giorno di fruizione, come previsto dal precedente articolo 15, comma 5 del d.lgs. 4 marzo 2015, n. 22.

Per quanto concerne invece la durata della prestazione, l'indennità è erogata con cadenza mensile ed ha una durata pari ai mesi contributivi accreditati a partire dal primo gennaio dell'anno che ha preceduto la disoccupazione involontaria, per una durata massima di dodici mesi⁶⁹. La Legge di Bilancio ha altresì introdotto il versamento dei contributi figurativi per tutti i disoccupati che hanno iniziato a percepire l'indennità dal primo gennaio 2022. La contribuzione è garantita per l'intero periodo di fruizione e il relativo importo è rapportato «al reddito medio mensile [...] entro un limite di retribuzione pari a 1,4 volte l'importo massimo mensile della DIS-COLL per l'anno in corso» (art. 1, co. 223, l. n. 234/2021). L'Inps attraverso la Circolare numero 3 del 4-01-2022 ha precisato che l'intero periodo di contribuzione figurativa è conteggiato per il raggiungimento dei requisiti pensionistici. Infine, la Legge di Bilancio 2022 ha introdotto una nuova aliquota contributiva, con decorrenza primo gennaio 2022, per co.co.co, assegnisti e dottorandi di ricerca con borsa di studio con diritto alla Dis-coll e nonostante siano esclusi dal beneficio dell'indennità, anche per amministratori e sindaci. Nello specifico a questi soggetti è applicata un'aliquota contributiva pari a quella dovuta dai lavoratori subordinati ai fini dell'erogazione della Naspi, ossia con un valore «pari al 35,03 per cento del reddito imponibile in luogo del 34,23 per cento dovuto sino al 2021»

⁶⁸ Il requisito contributivo descritto è stato così riformato dal Decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101, convertito con modificazioni in Legge 2 novembre 2019, n. 128. Infatti, il requisito fino ad allora in essere prevedeva il versamento di almeno tre mensilità.

⁶⁹ Tuttavia, se lo stato di disoccupazione involontaria ha avuto inizio entro il 31 dicembre 2021, la durata dell'erogazione della Dis-coll è pari a 6 mesi, come previsto dall'articolo 15, comma 6 del d.lgs. 4 marzo 2015, n. 22.

(Corte dei conti, delibera 2 agosto 2022, n. 48/2022/G). La vigente gestione operativa della Dis-coll prevede che il lavoratore disoccupato presenti telematicamente la domanda all'Inps entro sessantotto giorni dalla data di interruzione del rapporto di collaborazione e l'erogazione decorre a partire «dall'ottavo giorno successivo alla cessazione del rapporto di lavoro o, qualora la domanda sia presentata successivamente a tale data» (art. 15, co. 9, d.lgs. n. 22/2022), dal giorno seguente la presentazione della domanda stessa. L'importo della Dis-coll è pari al 75% del reddito medio mensile annualmente rivalutato, il quale se superiore a 1.250,87 euro per il 2023, determina una maggiorazione dell'indennità.

2.2 Covid-19 e nuove tutele a sostegno del reddito

Lo scenario appena descritto è quello con cui l'Italia, a partire da marzo 2020 si è trovata a fronteggiare i bisogni dei lavoratori autonomi emersi a seguito della pandemia. Uno dei problemi principali è stato proprio il fatto che il Paese si sia presentato con un'unica tutela di sostegno al reddito per gli autonomi, quale la Dis-coll, tuttavia dedicata esclusivamente ai co.co.co., anche a progetto, agli assegnisti e dottorandi di ricerca iscritti presso la Gestione Separata. Da questo elenco di beneficiari rimaneva infatti esclusa la maggior parte di lavoratori autonomi ossia quelli con partita Iva, i quali si sono ritrovati senza la possibilità di poter continuare a svolgere il proprio lavoro, chi temporaneamente o chi definitivamente a causa delle chiusure predisposte per favorire il contenimento dei contagi. Si può dire quindi che questi soggetti si siano trovati in una situazione di disoccupazione involontaria, a seguito della quale però, a differenza dei lavoratori dipendenti e parasubordinati, non scattava l'immediata possibilità di poter beneficiare di uno specifico ammortizzatore sociale di sostegno al reddito. La situazione di una grossa fetta di lavoratori è stata nuovamente contraddistinta, come nel 2008, da «un vuoto normativo, un vuoto che si è tradotto nella mancanza di una protezione organica e strutturata in grado di intervenire immediatamente per supplire al blocco totale delle attività» (Garbuio, 2021, p. 122-141).

Per cercare quindi di arginare il più possibile le conseguenze causate dalla pandemia, il legislatore ha dovuto incrementare l'alveo dei soggetti beneficiari delle misure di sostegno al reddito, includendo non soltanto i lavoratori autonomi economicamente

dipendenti (co.co.co) ma anche gli autonomi di prima generazione (quali Liberi professionisti ed artigiani e commercianti). La pandemia ha infatti messo in evidenza le debolezze di un'ampia porzione di lavoratori che si sono trovati privi di qualunque tipo di tutela che potesse in un qualche modo sopperire alla riduzione o assenza di lavoro. Il legislatore, da un giorno all'altro, si è quindi «trovato costretto ad incrementare il novero dei soggetti destinatari di misure a sostegno del reddito, al fine di raggiungere il più ampio ventaglio possibile di lavoratori, anche autonomi, ricomprendendovi non solo quelli economicamente dipendenti, ma finanche i professionisti c.d. di prima generazione» (Garbuio, 2021, p. 122-141). Così, oltre alle misure di carattere ordinario già previste dalla normativa vigente per i casi di sospensione o interruzione dell'attività lavorativa nelle grandi e strutturate imprese (quale Cassa integrazione guadagni e Naspi), attraverso una serie di provvedimenti, il Governo ha definito delle misure di carattere emergenziale per le imprese di dimensioni ridotte.

Le misure introdotte inizialmente erano pressoché generalizzate allo scopo di favorire il sostegno ad un più ampio numero possibile di lavoratori, poi, col passare del tempo tali misure sono state sempre più irrigidite tramite la previsione di requisiti ogni volta più restrittivi. Quindi, l'obiettivo che il legislatore si è posto è stato quello di promulgare provvedimenti allo scopo di tutelare non soltanto i lavoratori subordinati, ma anche gli autonomi e professionisti. L'erogazione di un'indennità e di altre misure a favore di questi ultimi soggetti ha rappresentato una novità assoluta nel sistema italiano delle politiche passive.

2.2.1 Indennità covid-19 una tantum

Otto giorni dopo l'annuncio da parte dell'ex premier Giuseppe Conte⁷⁰, con il quale ha avuto inizio il periodo di *lockdown* durato poi 69 giorni, il 17 marzo 2020 il governo ha

⁷⁰ Il D.P.C.M. 9 marzo 2020 relativo alle «Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale» aveva previsto il blocco di tutti gli spostamenti e la sospensione di quasi tutte le attività commerciali eccetto quelle destinate alla vendita di beni di prima necessità ed anche le attività lavorative ad esclusione di quelle destinate all'erogazione dei servizi essenziali.

emanato il c.d. Decreto Cura Italia⁷¹ allo scopo di arginare e ridurre gli effetti negativi causati dalla pandemia attraverso uno stanziamento di circa 25 miliardi. Gli ambiti di intervento del già menzionato Decreto sono stati quattro: in primis favorire il consolidamento del sistema sanitario nazionale e della Protezione Civile, proteggere il lavoro e i redditi degli italiani, sostenere la liquidità delle imprese e delle famiglie, ed infine interrompere le scadenze per il versamento di imposte e contributi previdenziali e assistenziali. Nello specifico, per quanto concerne la protezione dei redditi, gli articoli 27 e 28 del Decreto Cura Italia avevano previsto per il mese di marzo un indennizzo ad un ampio ventaglio di lavoratori autonomi, quali liberi professionisti con partita iva (non ordinistici) e co.co.co, lavoratori autonomi iscritti presso le gestioni speciali dell'Assicurazione generale Obbligatoria Ago, ossia gli artigiani, i commercianti e i coltivatori diretti, imprenditori agricoli, coloni e mezzadri⁷². Tale indennità *una tantum* aveva un valore di 600 euro, i quali non erano soggetti ad imposizione fiscale, ossia non concorrevano alla formazione del reddito del lavoratore. Inoltre, il Decreto aveva previsto la non cumulabilità dell'indennità con alcuni dispositivi di sostegno al reddito come la Dis-coll e il Reddito di Cittadinanza. Per poter beneficiare di questa misura, i soggetti interessati dovevano presentare telematicamente la domanda all'Inps e la successiva erogazione è poi avvenuta nei limiti delle risorse che erano state stanziare. Allo scopo di velocizzare la fruizione da parte dei soggetti richiedenti, il Decreto ha predisposto che l'indennità venisse concessa a seguito della sola presentazione della domanda e sulla base di taluni requisiti soggettivi ed oggettivi, diversi a seconda dell'inquadramento lavorativo del richiedente. Ai professionisti con partita Iva era richiesto che questa fosse attiva dal 23 febbraio 2020, e, alla stessa data i co.co.co iscritti alla Gestione Separata dovevano essere titolari di un rapporto di collaborazione. Inoltre, questi ultimi come i lavoratori autonomi delle gestioni speciali dell'Ago non dovevano essere percettori di altre pensioni o essere iscritti presso altre forme previdenziali obbligatorie.

⁷¹ Decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, recante «Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19», convertito con modificazioni dalla Legge 24 aprile 2020, n. 27.

⁷² L'erogazione della stessa indennità era stata inoltre prevista per i lavoratori stagionali dei settori del turismo e degli stabilimenti termali (art. 29, d.l. n. 18/2020), per i lavoratori del settore spettacolo (art. 38, d.l. n. 18/2020) e per i lavoratori agricoli (art. 30, d.l. n. 18/2020).

Tramite il successivo Decreto Interministeriale 30 aprile 2020, n. 10 di attuazione dell'articolo 44⁷³ del Decreto Cura Italia, è stata concessa l'erogazione della stessa indennità di 600 euro anche ai lavoratori autonomi senza partita iva (c.d. occasionali). L'erogazione era subordinata alla titolarità di contratti occasionali nell'intervallo di tempo che andava dal primo gennaio 2019 al 23 febbraio 2020 e, a partire da quest'ultima, il richiedente non doveva avere avuto alcun contratto in essere. Per quanto concerne il requisito contributivo, era richiesto il versamento di almeno una mensilità presso la Gestione Separata⁷⁴.

Successivamente, il 19 maggio, il governo ha emanato il c.d. Decreto Rilancio⁷⁵, con il quale sono stati stanziati ulteriori 155 miliardi. Il ruolo ricoperto da questo emendamento è stato quello di rafforzare, estendere e migliorare il precedente Decreto Cura Italia. Nello specifico gli ambiti nei quali le disposizioni del Decreto si sono concentrate sono stati quello della sicurezza e della salute in primis, ma anche il sostegno delle imprese, dei redditi da lavoro, del turismo e della cultura quale asse portante del nostro Paese. Il Decreto, per il mese di aprile ha previsto l'erogazione autonoma dell'indennità *una tantum* di 600 euro a tutti coloro che ne erano già stati beneficiari per il mese di marzo⁷⁶. Le disposizioni normative del Decreto Rilancio hanno però previsto delle diversificazioni rispetto al precedente. Nello specifico, per il mese di maggio, ha predisposto un aumento dell'indennità a 1000 euro per i liberi professionisti con partita iva attiva al 19 maggio 2020, iscritti alla Gestione Separata, non percettori di pensioni e non iscritti presso altre forme previdenziali obbligatorie. L'erogazione di tale somma era però subordinata alla dimostrazione che la pandemia avesse determinato una «riduzione di almeno il 33 per cento del reddito del secondo bimestre 2020, rispetto al reddito del secondo bimestre 2019» (art. 84, co. 2, d.l. n. 34/2020). Lo stesso incremento è stato attribuito anche all'indennità dei co.co.co per il medesimo mese a

⁷³ L'art. 44 del Decreto Cura Italia è relativo all'«Istituzione del Fondo per il reddito di ultima istanza a favore dei lavoratori danneggiati dal virus COVID-19». Per ulteriori approfondimenti si rimanda al sottoparagrafo successivo (*par. 2.2.2*).

⁷⁴ L'iscrizione del lavoratore autonomo presso la Gestione Separata doveva essere compiuta già alla data del 23 febbraio 2020.

⁷⁵ Decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, recante «Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19» successivamente convertito, con modificazioni, dalla Legge 17 luglio 2020, n. 77.

⁷⁶ Ossia i liberi professionisti titolari di partita Iva iscritti alla Gestione Separata, i collaboratori coordinati e continuativi e i lavoratori autonomi iscritti all'Ago.

condizione che questi avessero concluso il proprio rapporto di lavoro al 19 maggio 2020. Inoltre, con decorrenza maggio 2020 per i lavoratori autonomi iscritti presso le Gestioni Speciali dell'Ago, l'erogazione dell'indennità è stata interrotta poiché l'articolo 25 comma 1 del Decreto Rilancio aveva previsto che questo gruppo di lavoratori venisse ricompreso nel novero delle società di persone e di capitali. Così facendo artigiani, commercianti e coltivatori diretti, in possesso di specifici requisiti, sono stati inclusi tra i possibili beneficiari degli indennizzi a fondo perduto amministrati dall'Agenzia delle Entrate. Infatti, per poter percepire tale indennizzo, il cui importo rapportato alla perdita di fatturato non poteva superare i 1000 euro, il richiedente doveva provare che «l'ammontare del fatturato e dei corrispettivi del mese di aprile 2020» fosse stato «inferiore ai due terzi dell'ammontare del fatturato e dei corrispettivi del mese di aprile 2019» (art.84, co. 4, d.l. n. 34/2020). Inoltre, il comma numero 8, lettera c, aveva previsto l'erogazione dell'indennità di importo pari a 600 euro (per i rispettivi mesi di aprile e maggio) anche ai lavoratori autonomi senza partita iva (c.d. occasionali). I requisiti che consentivano di poter beneficiare di tale indennità erano i medesimi previsti dal precedente Decreto Interministeriale 30 aprile 2020, n. 10⁷⁷.

Il successivo 14 agosto 2020, con l'emanazione del c.d. Decreto Agosto⁷⁸ è stato predisposto uno stanziamento aggiuntivo di circa 25 miliardi. Una parte di questi ultimi, è stata destinata all'erogazione di nuove indennità a favore di alcune categorie di lavoratori. Nello specifico è stata istituita un'indennità onnicomprensiva dal valore di 1000 euro anche a favore dei lavoratori autonomi occasionali⁷⁹. L'erogazione poteva avere luogo a condizione che questi possedessero la titolarità di contratti autonomi occasionali tra il primo gennaio 2019 e il 29 febbraio 2020 e che non fossero titolari di alcun contratto al 15 agosto 2020. Chiaramente, coloro che avevano già presentato la richiesta per la fruizione della misura di sostegno nei mesi di marzo, aprile e maggio, non

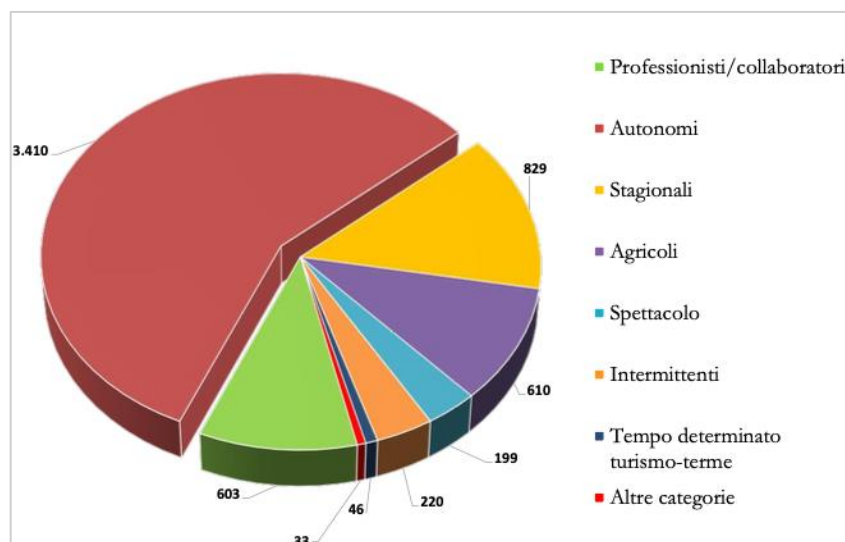
⁷⁷ I requisiti previsti riguardavano quindi la titolarità di contratti occasionali tra il primo gennaio 2019 e il 23 febbraio 2020 e l'iscrizione alla medesima data presso la Gestione Separata con annesso il versamento di un mese di contributi. (art. 1, co. 1, lett. c), D. Interministeriale n. 10/2020).

⁷⁸ Decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104 recante «Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia» convertito con successive modificazioni dalla Legge 13 ottobre 2020, n. 126.

⁷⁹ Ne sono quindi rimasti esclusi liberi professionisti titolari di partita IVA, i collaboratori coordinati e continuativi e i lavoratori autonomi iscritti alle gestioni speciali dell'Ago già esonerati dall'indennità *una tantum* dal precedente Decreto Rilancio.

erano tenuti a presentarne una *ex novo* in quanto l'erogazione avveniva automaticamente. Il Decreto Agosto ha infine stabilito il termine entro il quale per le diverse categorie di lavoratori era consentito fare richiesta per la fruizione delle indennità previste dal precedente Decreto Rilancio. Nei mesi successivi si sono poi susseguiti ulteriori decreti allo scopo di porre rimedio alle dannose conseguenze causate dalla seconda ondata della pandemia. Nello specifico questi decreti hanno continuato a garantire l'erogazione di indennità a favore di coloro che fossero stati ricompresi tra i beneficiari dell'indennità prevista dal Decreto Agosto. Tra questi quindi, come spiegato sopra, rientravano i lavoratori autonomi occasionali.

Figura 1 - Importo complessivo erogato per categoria (milioni €)



Fonte: Inps (2021) Indennità 600 – 1000 € Analisi delle tutele previste durante la pandemia per autonomi, agricoltori, stagionali, intermittenti e altre categorie. Disponibile nel sito: <https://www.inps.it/it/it/dati-e-bilanci/osservatori-statistici-e-altre-statistiche/analisi-e-approfondimenti-tematici.html>

Procedendo dunque con ordine, a fine ottobre 2020, il c.d. primo Decreto Ristori⁸⁰ stanziando oltre 18 miliardi di euro aveva previsto nuovamente l'erogazione dell'indennità *una tantum* già prevista dal Decreto Agosto per l'importo di 1000 euro. Quasi un mese dopo attraverso l'emanazione del c.d. Decreto Ristori *Quater*⁸¹, il governo, allo scopo di garantire una continuità di sostegno a favore dei lavoratori, dei

⁸⁰ Decreto-legge 28 ottobre 2020, n. 137, recante «Ulteriori misure urgenti in materia di tutela della salute, sostegno ai lavoratori e alle imprese, giustizia e sicurezza, connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19» poi convertito con successive modifiche dalla Legge 18 dicembre 2020, n. 176.

⁸¹ Decreto-legge 30 novembre 2020, n. 157, recante «Ulteriori misure urgenti connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19».

professionisti, delle imprese e delle famiglie italiane, ha stanziato ulteriori 8 miliardi. Il Decreto ha predisposto una nuova erogazione della stessa indennità *una tantum* del valore di 1000 euro già prevista dal primo Decreto Ristori. Secondo una pubblicazione dell'Inps del 31 marzo 2021, il numero delle indennità erogate fino a questo momento sono state pari a 8,8 milioni per un importo totale di circa 6 miliardi di euro. Come si può notare dalla *Figura 1* più della metà dell'importo complessivo erogato è stata destinata alla categoria dei lavoratori autonomi. Questa situazione ha rappresentato un'estrema novità rispetto al passato, in quanto questo tipo di misure di sostegno al reddito non avevano mai compreso tra i beneficiari i lavoratori autonomi, poiché da sempre considerati una categoria non bisognosa di tutele di questo genere.

Più tardi, praticamente un anno dopo dal Decreto Cura Italia, il governo ha promulgato un nuovo decreto, c.d. Decreto Sostegni⁸², con il quale sono stati stanziati circa 32 miliardi allo scopo di rafforzare i precedenti strumenti predisposti per contrastare la diffusione dei contagi e limitare l'impatto che le misure di prevenzione hanno avuto nella quotidianità degli italiani. Il *focus* è stato quindi posto verso il sostegno per imprese e operatori del terzo settore, per gli enti territoriali, nei confronti del lavoro per contrastare la povertà e verso la salute e la sicurezza. In particolare, secondo quanto dichiarato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali l'intento è stato principalmente quello di garantire un sistema di sostegni rafforzato e ristrutturato rispetto ai precedenti. Il Decreto Sostegni ha previsto così l'erogazione di un'ulteriore indennità *una tantum* di importo pari a 2.400 euro per tutti coloro che avessero beneficiato delle misure previste dal primo Decreto Ristori. Nello specifico quindi, tra i destinatari dell'indennità rientravano anche i lavoratori autonomi occasionali. Il successivo 25 maggio è stato poi varato il c.d. Decreto Sostegni *bis*⁸³, attraverso il quale è stato predisposto uno stanziamento del valore di circa 40 miliardi. Tale decreto ha assicurato l'erogazione *una tantum* di un beneficio economico di importo pari a 1.600

⁸² Decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41, recante «Misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da COVID-19» successivamente convertito con alcune variazioni dalla Legge 21 maggio 2021, n. 69.

⁸³ Decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73, recante «Misure urgenti connesse all'emergenza da COVID-19, per le imprese, il lavoro, i giovani, la salute e i servizi territoriali» convertito con modifiche dalla Legge 23 luglio 2021, n. 106.

euro per le categorie di lavoratori che hanno percepito l'indennità prevista dal Decreto Sostegni, tra le quali sono stati compresi i lavoratori autonomi occasionali.

2.2.2 Reddito di ultima istanza per i professionisti iscritti alle Casse privatizzate

Il Decreto Cura Italia all'articolo 44 aveva previsto l'istituzione di un fondo c.d. Fondo per il reddito di ultima istanza con l'obiettivo di garantire un sostegno economico a coloro che a seguito delle chiusure per il contenimento dei contagi si sono trovati a ridurre, sospendere o cessare la propria attività. Nello specifico i beneficiari delle risorse del Fondo comprendevano coloro che erano rimasti esclusi dall'indennità di 600 euro prevista dal medesimo decreto. L'articolo 44 ha previsto così il riconoscimento di un'indennità «nel limite di spesa 300 milioni di euro per l'anno 2020» (art. 44, co. 1, d.l. n. 18/2020). Tra i soggetti destinatari del fondo sono stati ricompresi i professionisti iscritti presso un Albo professionale⁸⁴ ossia coloro che non sono iscritti all'INPS ma bensì alle relative casse private di previdenza obbligatoria⁸⁵.

A chiarire il funzionamento dell'identità è intervenuto il Decreto Interministeriale 28 marzo 2020, con il quale il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze hanno destinato 200 milioni di euro del fondo all'erogazione di un'indennità di 600 euro ai professionisti ordinistici. A differenza dell'indennità covid-19, questa presentava requisiti più stringenti, poiché poteva essere concessa ai professionisti che avessero «percepito, nell'anno di imposta 2018, un reddito complessivo [...] non superiore a 35.000 euro» (D.interm. 28 marzo 2020), ovvero a coloro che avessero percepito un reddito complessivo con un valore tra 35.000 e 50.000 euro e che la propria attività fosse stata cessata, ridotta o sospesa. In particolare, il Decreto Interministeriale ha precisato che per cessazione si doveva intendere «la chiusura della partita iva nel periodo compreso tra il 23 febbraio 2020 e il 31 marzo 2020» (D.interm. 28 marzo 2020), mentre la cessazione o sospensione consisteva nella «riduzione di almeno il 33 per cento del reddito del primo trimestre 2020, rispetto al reddito del primo trimestre 2019» (D. interm. 28 marzo 2020). Il

⁸⁴ Rientrano in questa categoria professionisti come architetti, commercialisti, ingegneri, consulenti del lavoro e geometri.

⁸⁵ Esempi di casse private di previdenza obbligatoria sono: Enpap quale ente di previdenza dedicato agli psicologi, Inarcassa per ingegneri e architetti, Inpgi2 per i giornalisti ed Enpapi per gli infermieri.

soggetto richiedente non doveva chiaramente essere titolare di pensione e nemmeno percettore di una delle altre indennità previste dal Decreto Cura Italia.

Il successivo Decreto Rilancio con l'articolo 78, che ha modificato l'articolo 44 del Decreto Cura Italia, ha ampliato il limite di spesa per l'erogazione dell'indennità anche per i mesi di aprile e maggio da 300 milioni a 1.150 milioni. Al medesimo articolo è stato inoltre specificato che i professionisti che intendessero beneficiare di queste ulteriori indennità non dovevano essere «titolari di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato» (art. 78, co. 2, lett. a), d.l. n. 34/2020). Di tale articolo è stata data solo un'attuazione parziale, poiché il Decreto Interministeriale 29 maggio 2020, intervenuto in attuazione del predetto articolo 78, ha previsto l'erogazione dell'indennità di 600 euro solamente per il mese di aprile. Si è dovuto infatti attendere il Decreto Agosto per il raggiungimento della completa attuazione di tale articolo. All'articolo 13 di quest'ultimo Decreto è stata prevista l'erogazione automatica dell'indennità anche per il mese di maggio, con un incremento dell'importo a 1000 euro. Tale beneficio è stato riconosciuto «nel limite di spesa di 530 milioni di euro per l'anno 2020» (art. 13, co. 2, d.l. n. 104/2020). È opportuno specificare come l'erogazione di queste indennità, a differenza delle altre gestite direttamente dall'Inps, siano state erogate direttamente dagli enti privati di previdenza a seguito della verifica dei requisiti del richiedente. Successivamente i vari enti interessati hanno dovuto trasmettere all'Inps una lista di tutti i soggetti che hanno beneficiato dell'indennità che è stata in seguito oggetto di controlli in merito ad eventuali pagamenti doppi nei confronti di uno stesso beneficiario.

2.2.3 Indennità straordinaria di continuità reddituale ed operativa

Un'ulteriore novità rispetto alle indennità descritte fino a questo punto è stata introdotta con la Legge di Bilancio 2021 (Legge 30 dicembre 2020, n.178), dove l'articolo 1, ai commi da 386 a 400, ha previsto l'istituzione sperimentale per il triennio 2021-2023 di un'indennità straordinaria di continuità reddituale e operativa c.d. ISCRO. Si tratta di un'indennità, assimilabile per certi versi ad una Cassa Integrazione, che è stata riconosciuta esclusivamente ai lavoratori autonomi ed ai liberi professionisti senza cassa, ossia iscritti presso la Gestione Separata Inps. L'obiettivo che il governo ha voluto perseguire introducendo questa nuova misura, che si può dire aver avuto un carattere rivoluzionario rispetto al passato, è stato proprio quello di assicurare una continuità di

reddito ai lavoratori autonomi (in possesso di specifici requisiti) la cui attività lavorativa si è trovata dentro la pressa della crisi da Covid-19. Per poter beneficiare della ISCRO l'articolo 1, comma 388 della Legge di Bilancio 2021 prevede che il richiedente:

- non sia percettore né di pensione, né di reddito di cittadinanza,
- sia «in regola con la contribuzione previdenziale obbligatoria» (art. 1, co. 388, lett. e), l. n. 178/2020);
- non sia in possesso di partita Iva quando presenta la domanda da almeno quattro anni;
- non sia assicurato presso altre forme di previdenza obbligatoria;
- abbia generato, durante l'anno precedente alla domanda un reddito derivante da lavoro autonomo «inferiore al 50 per cento della media dei redditi da lavoro autonomo conseguiti nei tre anni precedenti [...]» (art. 1, co. 388, lett. c), l. n. 178/2020) o inferiore a 8.145 euro⁸⁶.

Il regime di incompatibilità oltre che per il Reddito di cittadinanza e le pensioni dirette, vale anche per le indennità di disoccupazione quali Naspi e Dis-coll. L'indennità viene erogata per un periodo massimo di sei mesi da parte dell'Inps solamente dopo aver ottenuto l'approvazione da parte dell'Agenzia delle Entrate alla quale è stato conferito il compito di verificare il possesso dei requisiti reddituali che sono stati dichiarati dal richiedente.

L'importo della ISCRO è «pari al 25 per cento, su base semestrale, dell'ultimo reddito certificato dall'Agenzia delle entrate»⁸⁷ (art. 1, co. 391, l. n. 178/2020). La norma specifica, inoltre, che l'importo mensile dell'indennità non può mai scendere sotto la soglia di 250 euro e superare quella di 800 euro. Per l'anno 2022, questo *range* è stato alzato da un lato a 254,75 euro e dall'altro a 815,20 euro. Anche per il 2023, quale ultimo anno di sperimentazione, è stato previsto un incremento a 275,38 euro e 881,23 euro. A differenza di chi percepisce la Cassa Integrazione, ai beneficiari della ISCRO non è

⁸⁶ Tale soglia, che considera esclusivamente il reddito generato con attività di lavoro autonomo, è oggetto di una rivalutazione annuale «sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati rispetto all'anno precedente» (art. 1, co. 388, lett. d), l. n. 178/2020). Nello specifico, per il 2022 tale soglia era pari a 8.299,76 euro e per il 2023 pari a 2.972,04 euro.

⁸⁷ Questo vuol dire che se il reddito prodotto dal richiedente nell'anno precedente è pari a 5.000 euro, la ISCRO avrà un valore mensile pari al 25% di 5.000 / 2, ossia 625 euro.

riconosciuta alcuna forma di contribuzione figurativa, inoltre, gli importi ottenuti non concorrono alla formazione del reddito. Al comma 400 è poi specificato che i percettori dell'indennità devono essere inseriti all'interno di percorsi di aggiornamento professionale, la cui partecipazione è monitorata direttamente dall'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro. Al riguardo è successivamente intervenuto il Decreto 24 marzo 2022 del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze. Nello specifico è stata chiarita la finalità dei percorsi di aggiornamento professionale, ossia mantenere ed aggiornare le «conoscenze, abilità e competenze possedute dal beneficiario ai fini dell'adeguamento ai mutamenti della domanda del settore di mercato di riferimento» (D.m. 24 marzo 2022); ma anche far acquisire «un livello di conoscenze, abilità e competenze incrementali rispetto a quelle inizialmente possedute, spendibili nel contesto lavorativo di riferimento» (D.m. 24 marzo 2022). Queste azioni devono comunque essere sempre coerenti con il fabbisogno formativo del lavoratore. Per quanto concerne invece le cause di decadenza, strettamente correlate ai casi di incompatibilità, l'erogazione dell'indennità viene meno nel caso di cessazione della partita Iva nel corso della fruizione della ISCRO oppure quando il percettore diventa titolare di pensione o di Reddito di Cittadinanza. Nonostante l'introduzione di un ammortizzatore sociale per i lavoratori iscritti alla Gestione Separata rappresenti un risultato di straordinaria importanza, la misura presenta indubbiamente un limite, ossia il fatto che si tratta di una misura a sostegno del reddito di lavoratori che, nonostante le difficoltà, rientrano tra soggetti attivi da un punto di vista lavorativo. Questa caratteristica fa emergere così la non idoneità della ISCRO a «fungere da ammortizzatore nei casi di cessazione involontaria dell'attività alla quale segue la chiusura della partita Iva» (Alaimo, 2021). Un ulteriore limite riguarda poi sicuramente anche la ristretta platea di soggetti ai quali è stata destinata la misura⁸⁸, in quanto, oltre agli stringenti requisiti si aggiunge anche l'esclusione a priori dei lavoratori autonomi c.d. tradizionali di I generazione, i professionisti iscritti agli Albi professionali ma anche le attività imprenditoriali. Materia di discussioni è poi stata la modalità con cui la misura viene finanziata, ossia attraverso un incremento dell'aliquota contributiva per

⁸⁸ Stando infatti a quanto dichiarato dal Presidente di Confprofessioni, l'approvazione di questa misura ha fatto emergere ancora di più «l'esigenza garantire un sistema di welfare universale a tutti i lavoratori indipendenti».

i lavoratori autonomi della Gestione Separata «pari a 0,26 punti percentuali nel 2021 e pari a 0,51 punti percentuali per ciascuno degli anni 2022 e 2023» (art. 1, co. 398, l. n. 178/2020).

Proprio l'incremento delle aliquote ha sollevato diverse critiche, come quelle espresse dall'Associazione dei *freelance* ACTA, la quale aveva dichiarato che sarebbe stato più opportuno che, prima di prevedere un aumento dei contributi venisse eseguita una verifica in merito ai volumi dei versamenti già effettuati alla Gestione Separata e alle indennità che sono state realmente erogate, come maternità, malattia e assegni familiari. Ora stiamo vivendo l'ultimo anno di sperimentazione di questa ormai non più nuova misura, bisognerà quindi attendere la prossima Legge di Bilancio per capire se ci sarà un futuro per la ISCRO e se, in caso positivo verranno o meno apportate modifiche anche basandosi sui *feedback* e sulle proposte correttive che sono state presentate in questo periodo sperimentale.

2.2.4 Indennità per la disoccupazione involontaria dei lavoratori autonomi dello spettacolo

Con il Decreto Sostegni *bis* è stata introdotta per la prima volta, con decorrenza primo gennaio 2022, un'ulteriore misura a sostegno del reddito in aggiunta a quelle descritte in precedenza, ossia una indennità di disoccupazione esclusivamente dedicata ai lavoratori autonomi dello spettacolo che prestano «a tempo determinato, attività artistica o tecnica, direttamente connessa con la produzione e la realizzazione di spettacoli» (art. 2, co. 1, lett. a), d.l.gs. n. 182/1997) o attività diverse da queste, ma anche ai lavoratori autonomi esercenti attività musicali⁸⁹. La c.d. ALAS è stata progettata al fine di garantire una copertura reddituale in caso di interruzione involontaria di lavoro avvenuta in una data successiva al primo gennaio 2022. Per poter beneficiare dell'indennità, il soggetto richiedente deve essere in possesso di specifici requisiti elencati all'articolo 66, comma 8 del Decreto Sostegni *bis*. Innanzitutto non deve essere titolare di rapporti di lavoro autonomo o subordinato e non deve percepire né pensione diretta né Reddito di Cittadinanza. Da un punto di vista contributivo, il richiedente deve

⁸⁹ Questa figura del lavoratore autonomo esercente attività musicali è stata introdotta dalla Legge Finanziaria del 2004 e fa riferimento ad un musicista che svolge un'attività lavorativa organizzandola in modo autonomo e indipendente da terzi.

«aver maturato nel periodo che va dal 1° gennaio dell'anno civile precedente la conclusione dell'ultimo rapporto di lavoro autonomo alla data di presentazione della domanda almeno 15 giorni di contribuzione versata o accreditata al Fondo Pensione Lavoratori dello Spettacolo» (art. 66, co. 8, lett. d), d.l. n. 73/2021). È infine previsto anche un requisito reddituale, secondo il quale, l'anno antecedente la domanda, il reddito del richiedente non deve superare la soglia di 35.000 euro. La ALAS viene erogata mensilmente «per un numero di giornate pari alla metà delle giornate di contribuzione versata o accreditata al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo»⁹⁰ (art. 66, co. 13, d.l. n. 73/2021) durante il periodo tra la data di cessazione del rapporto di lavoro e il primo gennaio dell'anno precedente. Il valore dell'indennità è il 75 per cento del reddito medio mensile⁹¹ quando questo non supera «l'importo annualmente rivalutato sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente» (art. 66, co. 12, d.l. n. 73/2021). Se invece, il reddito medio mensile supera tale soglia, è prevista una maggiorazione della ALAS pari al 25 per cento della differenza. È stato comunque individuato un limite massimo del valore mensile dell'indennità, rivalutato annualmente, che per l'anno in corso è pari a 1.470,99 euro. A differenza della ISCRO, a coloro che percepiscono la ALAS viene riconosciuto il versamento dei contributi figurativi. Per quanto concerne invece il finanziamento della misura, attraverso il messaggio del 30 maggio 2022, n. 2260, l'Inps ha chiarito che questo avviene attraverso il versamento di un contributo aggiuntivo pari al 2 per cento del compenso lordo giornaliero da parte dei datori di lavoro o committenti che istituiscono rapporti di lavoro autonomo o subordinato con i soggetti identificati destinatari della ALAS. Nello stesso messaggio, l'Inps ha specificato che questo contributo deve essere versato anche dai lavoratori autonomi esercenti attività musicali. Da un punto di vista di incompatibilità, il percettore decade dal beneficio nel momento in cui diventa beneficiario di Naspi, Dis-coll, Reddito di Cittadinanza, pensione diretta oppure se ottiene il diritto a percepire l'assegno ordinario di invalidità, a meno che non decida di continuare a godere dell'indennità ALAS.

⁹⁰ In ogni caso, l'indennità ha durata massima semestrale.

⁹¹ Questo valore è determinato «rapportando il reddito imponibile ai fini previdenziali relativo all'anno in cui si è concluso l'ultimo rapporto di lavoro autonomo e all'anno precedente, per il numero di mesi di contribuzione, o frazioni di essi, presenti nel medesimo periodo di osservazione» (Comunicato stampa Inps del 15 gennaio 2022).

Nonostante diverse critiche legate alla rigidità dei requisiti prescritti e alla modalità di finanziamento dell'indennità stessa, questa misura rappresenta un ulteriore passo in avanti verso l'obiettivo di garantire delle tutele, in termini di sostegno alla continuità reddituale, ai lavoratori autonomi per i quali non è stata prevista l'assegnazione di ammortizzatori sociali.

2.3 Tutela della previdenza obbligatoria

In questo paragrafo viene esposta una panoramica sul funzionamento del sistema di previdenza obbligatoria in capo alla categoria dei lavoratori autonomi in senso ampio. Saranno prima analizzate le tre Gestioni Speciali dell'Ago⁹², ossia quelle dedicate rispettivamente ai commercianti, artigiani, coltivatori diretti, mezzadri e coloni, per passare poi alla Gestione Separata ed infine verrà dato uno sguardo generale sul sistema previdenziale dei professionisti ordinistici.

Figura 2 - Contribuenti INPS. Anno 2021

Lavoratori dipendenti di cui:	17.963.552
<i>Fondo Pensioni lavoratori Dipendenti (FPLD)</i>	<i>14.337.900</i>
<i>Altri dipendenti settore privato</i>	<i>307.652</i>
<i>Gestione Pubblica</i>	<i>3.318.000</i>
Lavoratori Autonomi di cui:	4.858.449
<i>Coltivatori diretti, coloni e mezzadri</i>	<i>436.200</i>
<i>Artigiani</i>	<i>1.522.249</i>
<i>Commercianti</i>	<i>2.022.000</i>
Gestione separata	878.000
Altri*	19.376
TOTALE ASSICURATI INPS	22.841.377

(*) Fondo clero, ex SPORTASS, assicurazioni facoltative.

Fonte: Inps (luglio 2022) Appendice statistica XXI Rapporto annuale – Conoscere il paese per costruire il futuro. Disponibile nel sito: <https://www.inps.it/it/dati-e-bilanci/osservatori-statistici-e-altre-statistiche/analisi-e-approfondimenti-tematici.html>

Nonostante i lavoratori autonomi (ad eccezione dei professionisti iscritti ad un albo) siano associati ad una specifica gestione contabile e previdenziale, ognuna di queste confluisce di fatto nel bilancio annuale dell'Inps. All'Istituto fa quindi capo la principale

⁹² All'Assicurazione Generale Obbligatoria, risultano iscritti i lavoratori dipendenti pubblici e privati, i lavoratori autonomi ed i liberi professionisti senza cassa. L'Ago al suo interno è suddivisa in tre gestioni di competenze dell'Inps ossia: il Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti, le Gestioni Speciali dei lavoratori autonomi e la Gestione Separata.

funzione di liquidare e pagare a queste categorie le rispettive prestazioni previdenziali ed assistenziali. Per quanto riguarda invece i professionisti ordinistici, queste funzioni sono svolte dalla relativa Cassa Professionale di Categoria, la quale, come l'Inps, è responsabile sia della riscossione dei contributi dei lavoratori iscritti, sia della gestione delle prestazioni previdenziali ed assistenziali. Chiaramente, ciascuna Cassa, anche se con modalità differenti, ha la facoltà di definire e perfezionare ulteriori misure di *welfare* a beneficio dei propri iscritti.

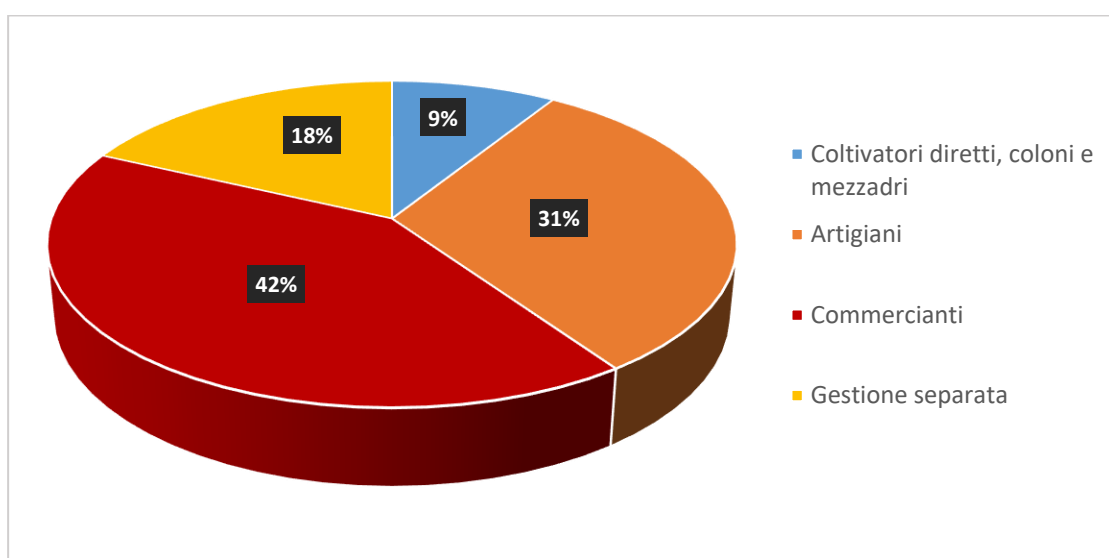
I lavoratori autonomi non stati fin dalle origini ricompresi tra i lavoratori beneficiari delle prime forme di tutela previdenziale. I primi passi della previdenza sociale si ebbero nel 1898, quando, con la Legge 17 luglio, n. 350 venne istituita la Cassa Nazionale di previdenza per l'invalidità e per la vecchiaia degli operai. L'iscrizione presso tale Cassa era su base volontaria ed il suo finanziamento avveniva principalmente con i contributi versati dagli iscritti, ma anche con una quota versata dallo Stato e dagli imprenditori. Nel 1919 si assistette poi ad un passaggio del sistema previdenziale da facoltativo ad obbligatorio. Infatti, con il Decreto legislativo 21 aprile, n. 603 venne data vita alla Cassa nazionale delle Assicurazioni Sociali e per la prima volta vennero ricompresi tra i beneficiari della tutela anche gli impiegati che rispettassero precise condizioni. Sempre nello stesso anno presso questa Cassa venne istituita l'Assicurazione Generale Obbligatoria destinata a tutelare i dipendenti dell'industria e dell'agricoltura. Nel 1933 la Cassa nazionale delle Assicurazioni sociali venne rinominata come Istituto Nazionale Fascista per la Previdenza Sociale, il quale solo nel 1943 ha preso il nome di Istituto Nazionale di Previdenza Sociale. Si dovette invece aspettare il secondo dopoguerra per assistere all'estensione delle assicurazioni sociali anche alla categoria del lavoro autonomo. A partire dal 1957 vennero così istituite le c.d. Gestioni Speciali dei lavoratori autonomi, a partire da quella per i coltivatori diretti, coloni e mezzadri⁹³, alla quale seguì quella per gli artigiani⁹⁴ ed infine nel 1966 quella per gli esercenti attività

⁹³ Legge 26 ottobre 1957, n. 1047, recante «Estensione dell'assicurazione per invalidità e vecchiaia ai coltivatori diretti, mezzadri e coloni».

⁹⁴ Legge 4 luglio 1959, n. 463, recante «Estensione dell'assicurazione obbligatoria per la invalidità, la vecchiaia ed i superstiti agli artigiani ed ai loro familiari».

commerciale⁹⁵. Per quanto concerne invece la Gestione separata, questa entrò a regime a partire dal 1° gennaio 1996 per effetto della riforma Dini⁹⁶, a tutela dei «lavoratori autonomi che non svolgono nessuna delle attività rientranti nelle predette tre gestioni speciali» (Persiani & D'onghia, 2020, p. 167-222). Dall'ultimo rapporto annuale pubblicato dall'Inps, relativo all'anno 2021, sul totale dei contribuenti, i lavoratori autonomi (chiaramente ad esclusione dei liberi professionisti con Cassa) compresi gli iscritti alla Gestione Separata rappresentano il 21% del totale. La distribuzione in valori assoluti dei contribuenti dell'Inps si evince dalla *Figura 2*. La fetta più grossa dei lavoratori autonomi registrati presso le gestioni Inps nel 2021, come si può vedere dal *Grafico 1*, è rappresentata dai commercianti, mentre la categoria meno rappresentativa è quella dei coltivatori diretti, coloni e mezzadri.

Grafico 1 - Contribuenti Autonomi Inps Anno 2021



Fonte: Inps (Luglio 2022) Appendice statistica XXI Rapporto annuale – Conoscere il paese per costruire il futuro. Disponibile nel sito: <https://www.inps.it/it/it/dati-e-bilanci/osservatori-statistici-e-altre-statistiche/analisi-e-approfondimenti-tematici.html>

2.3.1 Gestione coltivatori diretti, mezzadri e coloni

Come si evince dal *Grafico 1*, la gestione dei coltivatori diretti, coloni e mezzadri rappresenta solo il 9% del totale degli autonomi. Secondo il XXI Rapporto Annuale

⁹⁵ Legge 22 luglio 1966, n. 613, recante «Estensione dell'assicurazione obbligatoria per l'invaldità, la vecchiaia ed i superstiti agli esercenti attività commerciali ed ai loro familiari coadiutori e coordinamento degli ordinamenti pensionistici per i lavoratori autonomi».

⁹⁶ Legge 8 agosto 1995, n. 335, recante «Riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare».

pubblicato dall’Inps, negli ultimi anni gli imprenditori agricoli professionali hanno mostrato un *trend* positivo; infatti, la loro componente «ha raggiunto quota 10% sul totale dei lavoratori autonomi agricoli» (Inps, Conoscere il paese per costruire il futuro, XXI RAPPORTO ANNUALE, Luglio 2022). Ciononostante, la componente di maggioranza continua ad essere rappresentata dai coltivatori diretti. Il sistema pensionistico dei coltivatori diretti, mezzadri e coloni, viene finanziato tramite il prelievo contributivo che è rapportato al reddito agrario medio giornaliero annualmente rivalutato⁹⁷. Per l’anno in corso l’aliquota contributiva per Invalidità, Vecchiaia e Superstiti (c.d. IVS) è pari al 24% e viene applicata proprio al reddito convenzionale, il quale è suddiviso in quattro fasce sulla base del numero delle giornate, come si vede dalla *Tabella 1*.

Tabella 1 - Fasce di reddito agrario

Fascia	Giornate	Reddito agrario	Reddito convenzionale
1	156	Fino a 232,40 euro	9.401 euro
2	208	Da 232,41 euro a 1.032,90 euro	12.534 euro
3	260	Da 1.032,91 euro a 2.324,06 euro	15.668 euro
4	312	Oltre 2.324,06 euro	18.801 euro

Fonte: Inps (2002) Circolare numero 83 del 23-04-2002 – Area lavoratori autonomi agricoli: Fasce di reddito agrario – conversione in EURO. Disponibile nel sito: https://www.inps.it/content/inps-site/it/it/inps-comunica/atti/circolari-messaggi-e-normativa/dettaglio.circolari-e-messaggi.2002.04.circolare-numero-83-del-23-4-2002_7773.html

Per ogni fascia il reddito convenzionale è il risultato del prodotto tra il reddito medio giornaliero e il numero del giornale, a seconda della fascia di reddito in cui si posiziona l’azienda. L’applicazione dell’aliquota contributiva avviene senza alcun tipo di distinzione sulla base di ubicazione ed età. In aggiunta al versamento del 24% del reddito convenzionale, il lavoratore iscritto alla gestione è tenuto a versare anche il c.d. contributo addizionale pari a 0,69 euro per ciascuna giornata di iscrizione, fino al massimale di 156 giornate come stabilito dalla Legge 3 giugno 1975, n. 160. L’importo complessivo dovuto da questa categoria di lavoratori è perfezionato applicando due

⁹⁷ Secondo quanto stabilito dal Decreto Direttoriale del Direttore Generale per le Politiche previdenziali e assicurativi del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 17 giugno 2022, il valore del reddito agrario per l’anno 2022 ammontava ad euro 60,26.

ulteriori maggiorazioni. La prima, di importo pari a 768,50 euro⁹⁸, rappresenta la quota dovuta per l'assicurazione INAIL, mentre la seconda è invece relativa alla contribuzione di maternità ed è pari a 7,49 euro. Da un punto di vista di tutele in materia di sgravi contributivi, la Legge di Bilancio 2023 (Legge 29 dicembre 2022, n. 197) ha confermato fino al 31 dicembre dello stesso anno quanto già era stato previsto per il triennio 2020–2022, ossia un esonero contributivo totale⁹⁹ a favore degli Imprenditori agricoli professionali e dei Coltivatori diretti neoiscritti con meno di 40 anni. Lo scopo perseguito negli anni da parte del legislatore, a partire dal 2020 è stato quello di promuovere l'imprenditoria nel settore dell'agricoltura, cercando quindi di favorirne la crescita e lo sviluppo. L'articolo 59, comma 15 della Legge 27 dicembre, n. 449 ha istituito inoltre la possibilità per i lavoratori autonomi che sono titolari di pensione e hanno almeno 65 anni d'età di richiedere la riduzione del 50% degli oneri contributivi pensionistici.

2.3.2 Gestione Artigiani

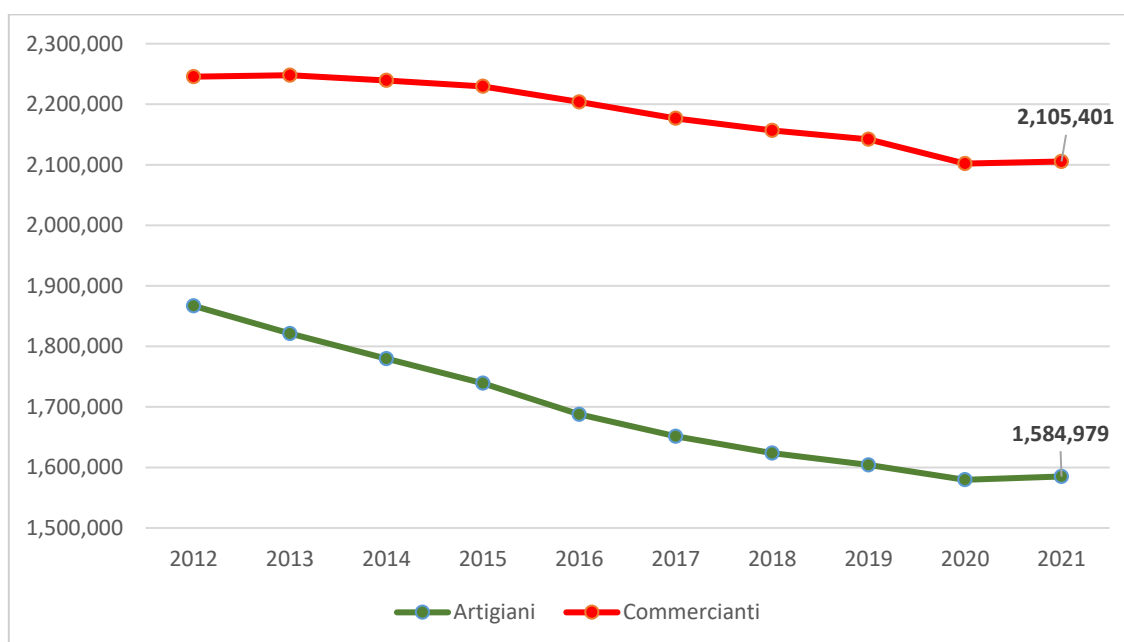
I contribuenti iscritti presso la gestione Artigiani rappresentano il 31% del totale degli autonomi registrati presso l'Inps nel 2021 (si veda *Grafico 1*), ossia la seconda categoria più consistente dopo i commercianti. Secondo il XXI Rapporto dell'Inps un dato positivo che affianca la continua contrazione dei lavoratori artigiani, commercianti e agricoli autonomi, riguarda gli artigiani del settore manifatturiero e delle costruzioni, per i quali «si è registrata una debolissima crescita degli iscritti (+0,3%) che ha recuperato solo marginalmente la contrazione dell'anno precedente» (Inps, Conoscere il paese per costruire il futuro, XXI RAPPORTO ANNUALE, Luglio 2022). Dal successivo *Grafico 2* è possibile, infatti, notare il *trend* di crescita negativa che ha caratterizzato questa categoria di lavoratori a partire dal 2012. Dal successivo 2013 fino al 2017 il numero dei contribuenti artigiani è diminuito di due punti percentuali seguito da un'ulteriore riduzione «dell'1,7% tra il 2017 e il 2018, dell'1,2% tra 2018 e 2019 e dell'1,5% tra 2019 e 2020» (Inps, Giugno 2022). Invece, come evidenziato poch'anzi, dal 2020 al 2021 si nota un'inversione di tendenza. Nel 2021 l'Inps ha contato poco più di un milione e

⁹⁸ Per i territori montani e le zone svantaggiate l'importo del contributo annuale è ridotto fino al valore di 532,18 euro.

⁹⁹ Dall'agevolazione contributiva restano esclusi il contributo di maternità pari a 7,49 euro e quello Inail di 768,50 o 532,18 euro a seconda della zona.

mezzo di artigiani iscritti presso la gestione speciale, i quali sono tenuti a versare oltre ad euro 7,44 per il fondo maternità, anche un onere contributivo pari al 24% dell'ammontare totale dei redditi d'impresa che sono stati dichiarati nello stesso anno, tenendo in considerazione un minimale e massimale di reddito. È inoltre previsto un incremento dell'aliquota contributiva al 25% nell'eventualità in cui il reddito imponibile superi la soglia di 52.190 euro.

Grafico 2 - Numero di Artigiani e Commercianti iscritti all'Inps per anno



Fonte: Inps (Giugno 2022) Statistiche in breve Anno 2021 – Lavoratori autonomi Artigiani e Commercianti. Disponibile nel sito: <https://servizi2.inps.it/servizi/osservatoristatistici/8>

Per i collaboratori familiari di età inferiore ai 21 anni è invece prevista una leggera riduzione dell'aliquota al 23,25%¹⁰⁰. Per l'anno 2023 il minimale di reddito al fine di determinare il contributo per Invalidità, Vecchiaia e Superstiti, è pari ad euro 17.504. Lo schema contributivo vigente per l'anno in corso è quello riportato nella *Tabella 2*. Per quanto riguarda invece il massimale di reddito imponibile entro cui sono dovuti i contributi IVS, la legge prevede che in caso di superamento di tale soglia, la contribuzione previdenziale non è dovuta. Ad oggi, per l'intero 2023, l'importo del massimale è pari ad euro 86.983. L'Inps ha specificato che le fasce di reddito così

¹⁰⁰ Ad ogni anno successivo, l'aliquota del 23,5% subirà un incremento di 0,45 punti percentuali fino a raggiungere il valore del 24%.

inquadrate, «riguardano esclusivamente i soggetti iscritti alla Gestione con decorrenza anteriore al 1° gennaio 1996 o che possono fare valere anzianità contributiva a tale data» (Circolare Inps n. 19, del 10-02-2023).

Tabella 2 - Sistema contributivo Gestione Artigiani 2023

	Scaglione di reddito	Contributo/aliquote contributive
Titolare di qualunque età e collaboratori familiari con più di 20 anni	Fino a 17.504 euro	4.200,96 IVS + 7,44 maternità
	Fino a 52.190 euro	24% + 7,44 maternità
	Oltre 52.190 euro	25% + 7,44 maternità
Collaboratori familiari con meno di 20 anni	Fino a 17.504 euro	4.069,68 IVS + 7,44 maternità
	Fino a 52.190 euro	23,25% + 7,44 maternità
	Oltre 52.190 euro	24,25%

Fonte: Inps (2023) Circolare numero 19 del 10-02-2023 – Area lavoratori autonomi agricoli: Artigiani ed esercenti attività commerciali: contribuzione per l'anno 2023. Disponibile nel sito: https://www.inps.it/it/inps-comunica/atti/circolari-messaggi-e-normativa/dettaglio.circolari-e-messaggi.2023.02.circolare-numero-19-del-10-02-2023_14073.html

Diversa è invece la situazione degli altri lavoratori artigiani che al 31 dicembre 1995 risultavano non avere anzianità contributivi ed iscritti alla Gestione a partire dal primo gennaio 1996. Infatti, il massimale annuo per il 2023 di questi ultimi è di euro 113.520, non frazionabile mensilmente. Come per i coltivatori diretti, anche per gli artigiani continua ad applicarsi nel 2023 la riduzione del 50% degli oneri contributivi pensionistici richiesta dai titolari di pensione con almeno 65 anni d'età.

2.3.3 Gestione Commercianti

Come si vede dal *Grafico 1*, la categoria dei commercianti costituisce la fetta più grande dei contribuenti autonomi Inps nel 2021, in quanto questi ricoprono il 42% del totale degli autonomi iscritti. Anche per i commercianti, così come le altre due categorie di lavoratori autonomi delle Gestioni speciali sopra descritte, nel 2021 si è continuato a registrare «il trend di lenta e continua erosione ormai osservato da diversi anni» (Inps, Conoscere il paese per costruire il futuro, XXI RAPPORTO ANNUALE, Luglio 2022). Dalla serie storica riportata nel *Grafico 2* emerge un andamento stabile dei commercianti tra il 2012 e il 2013, il quale negli anni successivi, ha lasciato il posto ad una tendenza negativa di decrescita «di circa mezzo punto percentuale tra il 2013 e il 2015, di circa un punto percentuale tra il 2015 e il 2018, ancora di circa mezzo punto percentuale, dal

2018 al 2019 e di quasi due punti percentuali dal 2019 al 2020 (-1,9%)»¹⁰¹. Solamente nel 2021 è stata registrata una leggera ripresa dello 0,2% rispetto all'anno precedente. Il versamento dei contributi alla Gestione Commercianti funziona pressoché alla stessa maniera di quella Artigiani, in quanto la base imponibile è uguale all'ammontare totale dei redditi d'impresa che sono stati dichiarati nello stesso anno, rispettando sempre un minimale e massimale. Ciò che cambia principalmente è l'aliquota contributiva, poiché a quella del 24% è stata aggiunta con decorrenza 1° gennaio 2022 un'ulteriore aliquota dello 0,48%¹⁰². Questa percentuale si compone da un lato dell'aliquota dello 0,46% con la quale viene finanziato il Fondo per la razionalizzazione della rete commerciale¹⁰³ per assicurare l'erogazione di indennizzi nell'ipotesi di definitiva cessazione dell'attività commerciale. Dall'altro della quota di 0,02% destinata alla Gestione dei contributi e delle prestazioni previdenziali dei commercianti. Complessivamente quindi, l'aliquota contributiva in capo ai lavoratori commercianti è pari a 24,48% per i titolari e collaboratori con più di 21 anni ed a 23,73% per i collaboratori di età inferiore alla soglia di 21 anni. Il minimale e massimale di reddito per i lavoratori commercianti sono i medesimi previsti per gli Artigiani, e lo stesso vale anche per gli scaglioni di reddito. Nella *Tabella 3* è riassunto il funzionamento del sistema contributivo applicato agli iscritti alla Gestione speciale Commercianti.

Tabella 3 - Sistema contributivo Gestione Commercianti 2023

	Scaglione di reddito	Contributo/aliquote contributive
Titolare di qualunque età e collaboratori familiari con più di 20 anni	Fino a 17.504 euro	4.284,98 IVS + 7,44 maternità
	Fino a 52.190 euro	24,48% + 7,44 maternità
	Oltre 52.190 euro	25,48% + 7,44 maternità
Collaboratori familiari con meno di 20 anni	Fino a 17.504 euro	4.153,70 IVS + 7,44 maternità
	Fino a 52.190 euro	23,73% + 7,44 maternità
	Oltre 52.190 euro	24,73%

Fonte: Inps (2023) Circolare numero 19 del 10-02-2023 – Area lavoratori autonomi agricoli: Artigiani ed esercenti attività commerciali: contribuzione per l'anno 2023. Disponibile nel sito: https://www.inps.it/it/inps-comunica/atti/circolari-messaggi-e-normativa/dettaglio.circolari-e-messaggi.2023.02.circolare-numero-19-del-10-02-2023_14073.html

¹⁰¹ Comunicato stampa Inps del 28 giugno 2022, relativo a «Anno 2021 Osservatorio Autonomi Lavoratori autonomi Artigiani e commercianti».

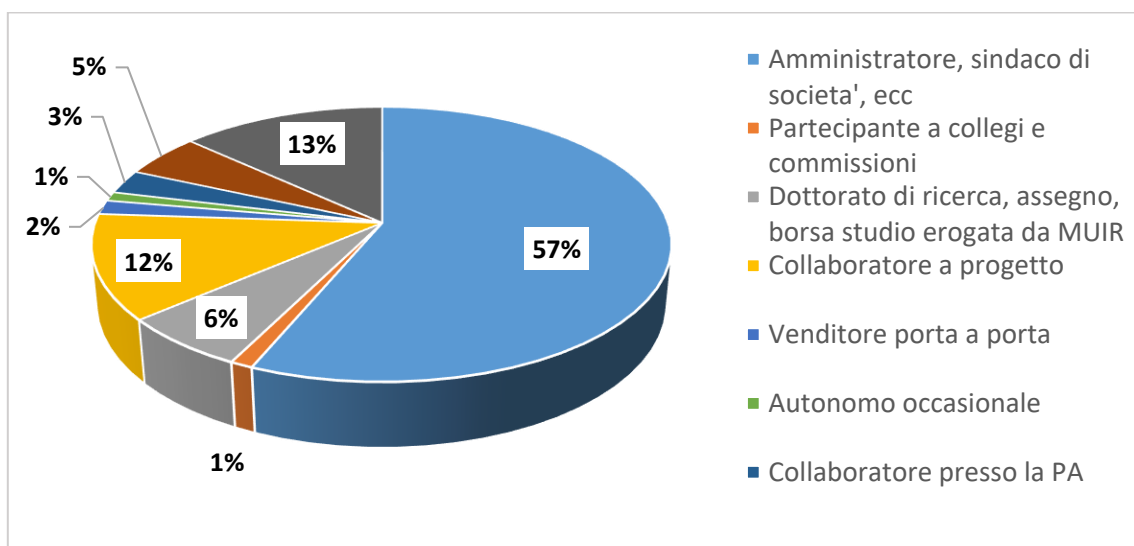
¹⁰² Come previsto dall'articolo 1, comma 380 della Legge di Bilancio 2021.

¹⁰³ Istituito dall'articolo 5, comma 1, del Decreto legislativo 28 marzo 1996, n. 207.

2.3.4 Gestione Separata

La Gestione separata è suddivisa in due grandi contenitori che sono rispettivamente i professionisti e i collaboratori. I primi sono titolari di partita Iva ed oltre ad esercitare abitualmente un'attività di lavoro autonomo non riconducibile ad alcun Albo professionale con relativa Cassa privata, sono tenuti a versare autonomamente i contributi. I secondi invece sono i titolari di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa o comunque i lavoratori per i quali il versamento dei contributi è di competenza del committente (sia persona fisica che soggetto giuridico), da eseguire entro il mese successivo l'erogazione del corrispettivo. Stando ai dati pubblicati dall'Inps, relativi all'anno 2021, circa il 70% dei contribuenti della Gestione Separata è rappresentato dai collaboratori, così come definiti poc'anzi.

Grafico 3 - Collaboratori contribuenti Inps anno 2021



Fonte: Inps (Ottobre 2022) Statistica in breve – Osservatorio sui lavoratori parasubordinati. Disponibile nel sito: <https://servizi2.inps.it/servizi/osservatoristatistici/9>

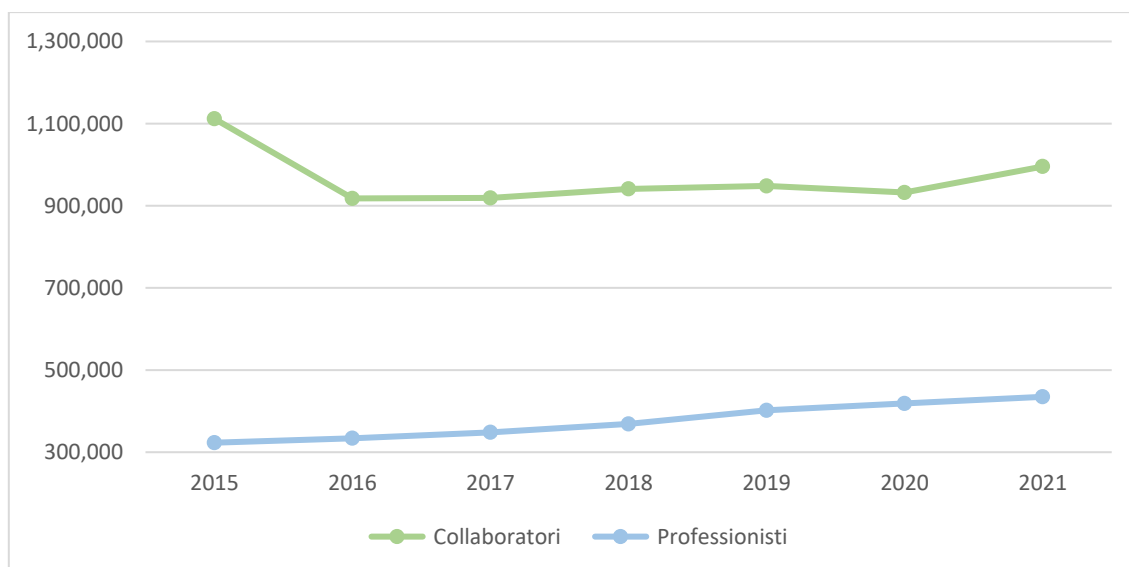
Come si può notare, dal *Grafico 3* emerge che più della metà dei collaboratori di questo 70% è costituita dagli amministratori di società subito seguiti dai collaboratori a progetto e dai dottorati, assegni e borse di studio elargite dal MIUR. Il restante 30% della Gestione Separata è rappresentato quindi, per esclusione, dalla quota dei professionisti, che si distinguono in coloro privi di una cassa di previdenza privatizzata¹⁰⁴, lavoratori dotati di

¹⁰⁴ Esempi tipici sono i consulenti in senso ampio (come consulente di marketing, aziendale ecc.), gli igienisti dentali, i web designer, i personal trainer, i fotografi freelance ed altri.

forme di previdenza obbligatoria gestite dalle proprie casse professionali che sono però «tenuti a versare contributi alla Gestione Separata solo per i redditi derivanti da attività professionali diverse da quelle inerenti la propria cassa» (Inps Coordinamento Generale Statistico Attuariale, Ottobre 2022).

Il processo evolutivo che ha caratterizzato i collaboratori e i professionisti non è stato il medesimo, in quanto i primi oltre ad essere stati influenzati dalle normali dinamiche del mercato del lavoro, sono stati anche oggetto degli interventi normativi che hanno avuto lo scopo limitare il ricorso al rapporto di collaborazione coordinata e continuativa quale pratica di elusione della normativa garantista dedicata al lavoratore subordinato¹⁰⁵. Infatti, dal seguente *Grafico 4* emerge proprio la tendenza negativa che la categoria dei collaboratori ha registrato a partire dal 2015, esito della precedente riforma Fornero nel 2012 e del successivo Jobs Act nel 2015, entrambe intervenute con un’ottica restrittiva e limitativa. In un solo anno l’Inps ha registrato un calo del 17,4%, al quale è susseguita una stabilizzazione nel 2017 e successivi incrementi fino al 2020 con la pandemia, quando si è invece rilevata una riduzione di 1,7%. Positivo è invece l’ultimo dato osservato, poiché tra il 2020 e il 2021 è stato raggiunto un incremento del 6,8% tra il 2020 e il 2021.

Grafico 4 - Evoluzione Collaboratori e Professionisti



Fonte: Inps (Ottobre 2022) *Statistica in breve – Osservatorio sui lavoratori parasubordinati*. Disponibile nel sito: <https://servizi2.inps.it/servizi/osservatoristatistici/9>

¹⁰⁵ Per ulteriori approfondimenti si rimanda al precedente capitolo (par. 1.2).

Per quanto concerne invece i professionisti, il loro andamento è stato caratterizzato da una tendenza sempre positiva pari al 34,6%. Questa categoria ha infatti proseguito in questo senso nonostante la pandemia, poiché, come si può vedere nel *Grafico 4*, nel 2020 è stata comunque rilevata una crescita dei professionisti anche se con ritmi meno sostenuti rispetto al passato.

Da un punto di vista contributivo, con la recente circolare numero 12 del 01-02-2023, l'Inps ha dato evidenza delle aliquote contributive del 2023 per gli iscritti alla Gestione Separata, così riassunte nella *Tabella 4*. Per i collaboratori e gli autonomi a questi assimilati, l'aliquota contributiva per invalidità, vecchiaia e superstiti IVS è del 33%, a questa, per determinare l'importo totale dei contributi dovuti, sono previste delle aliquote addizionali. La prima, pari a 0,72%, è utile al finanziamento delle tutele assistenziali, quali maternità, assegno al nucleo familiare e malattia; la seconda, introdotta a partire dal 2022, è pari a 1,31% ed ha lo scopo di favorire il finanziamento della stabilizzazione della Dis-coll. Quest'ultima è infatti dovuta da coloro che possono beneficiare dell'indennità di disoccupazione, ossia i co.co.co, dottorati di ricerca, assegnisti, borsisti, ed anche amministratori, sindaci o revisori di società, associazioni «anche se tali soggetti non sono beneficiari della relativa prestazione» (Circolare Inps n. 12 del 01-02-2023).

Tabella 4 - Gestione Separata aliquote contributive anno 2023

Collaboratori e parasubordinati simili	
	Aliquota totale
Non assicurati in altre forme previdenziali obbligatorie e soggetti a contribuzione aggiuntiva DIS-COLL	35,03%
Non assicurati in altre forme previdenziali obbligatorie e non soggetti a contribuzione aggiuntiva DIS-COLL	33,72%
Titolari di pensione o iscritti in alta forma previdenziale obbligatoria	24%
Professionisti	
Non assicurati in altre forme previdenziali obbligatorie	26,23%
Titolari di pensione o iscritti in alta forma previdenziale obbligatoria	24%

Fonte: Inps (2023) Circolare numero 12 del 01-02-2023 – Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335. Aliquote contributive reddito per l'anno 2023. Disponibile nel sito: https://www.inps.it/it/it/inps-comunica/atti/circolari-messaggi-e-normativa/dettaglio.circolari-e-messaggi.2023.02.circolare-numero-12-del-01-02-2023_14061.html

Per i professionisti, l'aliquota IVS è del 25%, alla quale si aggiunge quella per malattia, maternità e assegno al nucleo familiare dello stesso valore di quella prevista per i collaboratori, ossia 0,72%. Per questi soggetti è inoltre prevista un'aliquota aggiuntiva di 0,51% «per il finanziamento degli oneri derivanti» dall'erogazione per il biennio 2022-2023 «dell'indennità straordinaria di continuità reddituale e operativa (c.d. ISCRO)» (Circolare Inps n. 12 del 01-02-2023). Per tutti i collaboratori e professionisti già titolari di pensioni o iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie l'aliquota IVS prevista per il 2023 è pari al 24%. Se l'onere contributivo¹⁰⁶ dovuto dai professionisti è interamente a loro carico, per i collaboratori e simili, questo viene ripartito con il committente, il quale è tenuto a versare i due terzi dell'importo totale¹⁰⁷, mentre la parte rimanente è di competenza del collaboratore stesso. Per il 2023, affinché l'Inps riconosca agli iscritti della Gestione Separata una piena annualità contributiva, è necessario che questi soggetti versino un importo minimo contributivo pari ad euro 17.504.

2.3.5 Le vie di accesso alla pensione

L'accesso alle prestazioni di carattere previdenziale «è condizionato non solo al verificarsi dell'evento protetto, ma anche all'esistenza i determinati requisiti contributivi e di assicurazione, oltre che anagrafici» (Persiani & D'onghia, 2020, p. 167-222). La riforma Dini del 1996 ha segnato il passaggio del sistema pensionistico italiano da retributivo a contributivo, il quale prende quindi in considerazione i contributi versati dai lavoratori nel corso degli anni. Con la Legge Fornero del 2011 il legislatore ha legiferato l'entrata a regime del sistema contributivo a partire dal 1° gennaio 2012. Questo è un sistema generalizzato che vale tanto per i lavoratori subordinati quanto per i lavoratori autonomi. Per quanto riguarda invece i liberi professionisti la riforma Dini si è soltanto «limitata ad attribuire agli enti previdenziali di riferimento una facoltà di opzione per il contributivo» (Persiani & D'onghia, 2020, p. 167-222). Ciononostante, tutti gli enti, apportando modifiche ai propri statuti e regolamenti, hanno esercitato

¹⁰⁶ Per il 2023 il massimale di reddito entro il quale sono dovuti i contributi, calcolati secondo i criteri stabiliti, è pari ad euro 113.520.

¹⁰⁷ L'importo di competenza del committente deve essere versato «entro il giorno 16 del mese successivo a quello di effettiva corresponsione del compenso» (Circolare Inps n. 12 del 01-02-2023).

progressivamente la facoltà di opzione «anche per assicurare l'equilibrio finanziario delle rispettive gestioni» (Persiani & D'onghia, 2020, p. 167-222).

Ad oggi per poter accedere alla pensione di vecchiaia, il lavoratore e la lavoratrice autonoma devono aver compiuto 67 anni d'età e devono aver maturato 20 anni di anzianità contributiva¹⁰⁸. L'accesso al trattamento pensionistico è consentito anche nell'eventualità in cui il lavoratore (donna o uomo) abbia 71 anni ed almeno 5 anni di contribuzione effettiva.¹⁰⁹ Per coloro che hanno svolto attività lavorative gravose e usuranti i requisiti di anzianità contributiva ed anagrafica sono rispettivamente di 67 anni e 7 mesi per la prima e 30 anni per la seconda. A differenza di quanto viene previsto per i lavoratori subordinati, ai lavoratori autonomi non viene richiesta la cessazione dell'attività lavorativa o dagli elenchi professionali. Esistono poi modalità di pensionamento alternative alla pensione di vecchiaia che consentono l'accesso al trattamento in via anticipata rispetto a questa. La prima alternativa è la pensione anticipata¹¹⁰ (ex pensione di anzianità), i cui requisiti, bloccati fino al 31 dicembre 2026 prevedono un'anzianità di 42 e 41 anni rispettivamente per gli uomini e per le donne e un'anzianità contributiva di 10 mesi per entrambi. È poi in vigore la pensione anticipata Opzione Donna i cui requisiti sono stati modificati dall'ultima Legge di Bilancio. Infatti, fino al 2022 le lavoratrici potevano accedere al trattamento se avevano maturato 35 anni di anzianità contributiva e, in caso di autonome, queste dovevano avere compiuto 59 anni d'età, se invece erano subordinate era sufficiente un anno in meno.

Con la Legge di Bilancio 2023, il requisito contributivo, che deve essere maturato entro il 31 dicembre 2022, rimane invariato, ciò che è cambiato è quello anagrafico, parificato per tutte le lavoratrici a 60 anni d'età. Il legislatore ha così voluto mettere sullo stesso piano le lavoratrici dipendenti e le autonome, per le quali fino a quel momento sono state sottoposte ad un requisito anagrafico differente. La Legge di Bilancio ha altresì previsto la riduzione del requisito anagrafico «di un anno per ogni figlio nel limite

¹⁰⁸ Chiaramente il requisito contributivo ha valenza per coloro che hanno iniziato a lavorare con decorrenza 1° gennaio 1996, ossia dall'entrata in vigore del sistema contributivo che, con la riforma Dini ha preso il posto del sistema retributivo.

¹⁰⁹ Per contribuzione effettiva si intende quella derivante dal versamento di contributi obbligatori, volontari o da riscatto ad esclusione dei contributi figurativi.

¹¹⁰ La pensione anticipata, con i requisiti così descritti, è stata introdotta dall'articolo 24, comma 10 della Legge Fornero (l. n. 214/2011).

massimo di due anni» (art. 1, co. 292, lett. a), l. n. 197/2022). L'accesso all'Opzione donna è inoltre subordinato all'esistenza di una delle tre condizioni previste dalla Legge di Bilancio 2023 che devono sussistere alla presentazione della domanda. Questo tipo di pensionamento è così rivolto a lavoratrici licenziate o dipendenti in un'azienda in stato di crisi; a lavoratrici che «hanno una riduzione della capacità lavorativa [...] superiore o uguale al 74 per cento» (art. 1, co. 292, lett. a), l. n. 197/2022); ed ai c.d. *caregiver*, ossia coloro che «assistono, al momento della richiesta e da almeno sei mesi, il coniuge o un parente di primo grado convivente con handicap in situazione di gravità» (art. 1, co. 292, lett. a), l. n. 197/2022). Un'ulteriore alternativa di pensionamento anticipato introdotta dalla Legge di Bilancio 2023 è la Quota 103, secondo la quale è possibile accedere al trattamento con il compimento di 62 anni d'età e la maturazione, entro il 31 dicembre 2023, di 41 anni di contribuzione. Per il pensionamento anticipato dei lavoratori precoci¹¹¹, l'ultima Legge di Bilancio ha mantenuto il requisito contributivo a 41 anni. Inoltre, è stata rinnovata solo per il 2023 l'Ape Sociale¹¹², ossia l'indennità introdotta a partire dal 1° maggio 2017 ed erogata dall'Inps a favore di soggetti con almeno 63 anni d'età, non titolari di pensione diretta che si trovano in determinate condizioni. L'erogazione dell'indennità avviene fino al raggiungimento dei requisiti per la pensione anticipata o di vecchiaia, si tratta quindi di un vero e proprio sussidio che accompagna la persona alla pensione. L'accesso all'Ape Sociale è consentito ai disoccupati che abbiano esaurito totalmente l'indennità di disoccupazione spettante, agli invalidi civili con un'invalidità di almeno il 74%, ai *caregiver* e a coloro che svolgono attività lavorative rischiose e difficoltose. Per poter accedere all'indennità, oltre a rientrare in una delle precedenti categorie, la persona deve aver compiuto almeno 63 anni e deve aver maturato un'anzianità contributiva di almeno 30 anni o 36 nel caso in cui l'attività svolta sia difficoltosa o rischiosa. Le misure pensionistiche dell'Ape sociale, Opzione Donna e

¹¹¹ I lavoratori precoci sono coloro che vantano di «almeno 12 mesi di contribuzione per periodi di lavoro effettivo precedenti il raggiungimento del diciannovesimo anno di età» (Art. 1, co. 199, l. n. 232/2016). Questi soggetti devono inoltre trovarsi in una delle condizioni indicate dalla Legge di Bilancio 2017, ossia i disoccupati che hanno fruito interamente dell'indennità di disoccupazione, invalidi civili al 74%, i *caregiver*, e coloro che hanno compiuto attività usuranti e gravose.

¹¹² L'Ape Sociale è stata istituita dalla Legge di Stabilità del 2017 (Legge 11 dicembre 2016, n. 232) che ne ha previsto l'erogazione da maggio 2017 fino al 2019, poi prorogata più volte negli anni successivi.

Quota 103, sono prestazioni che mettono in evidenza uno schema di discriminazione nei confronti dei lavoratori autonomi. Secondo le disposizioni normative dell’Ape sociale, i lavoratori autonomi hanno la possibilità di richiedere l’indennità solamente nei casi in cui siano *caregiver* o disabili e non nelle condizioni di addetti a mansioni gravose e disoccupati, che invece fanno esclusivamente riferimento ai lavoratori subordinati. L’Opzione Donna è rivolta anche alle lavoratrici autonome che si trovano esclusivamente in una delle condizioni di svantaggio indicate dalla normativa. Chi ne rimane completamente escluso sono le lavoratrici della Gestione Separata, come precisato dall’Inps. Infine, la Quota 103, come le precedenti 100 e 102, indubbiamente è rivolta anche ai lavoratori autonomi, «ma difficilmente interesserà gli iscritti alla gestione separata, che è l’unica gestione previdenziale del regime obbligatorio le cui prestazioni sono calcolate esclusivamente con il metodo contributivo» (ACTA, Legge di Bilancio e pensioni: la priorità non è l'equità, 2022). Per questi ultimi c’è più probabilità di vuoti contributivi poiché gli iscritti alla Gestione Separata sono diventati tali solo dopo la sua istituzione dal 1° gennaio 1996. Fino a quel momento, infatti, hanno lavorato come professionisti autonomi privi di una cassa privata. Questi soggetti sono tra l’altro esclusi dalla «possibilità di riscattare tali periodi, (per i quali è stato regolarmente rispettato l’obbligo fiscale) e [...] di riscattare [...] gli anni di laurea (che è possibile solo se la laurea è stata conseguita dopo il 31 marzo 1996)» (ACTA, Pensioni. La proposta ACTA, 2021). L’esigenza che emerge da parte dei lavoratori e dalle relative associazioni, come ACTA, è il raggiungimento di un livello di parità per autonomi e subordinati in materia di pensionamento, poiché entrambi i soggetti hanno la stessa possibilità di trovarsi in tutte le condizioni previste dalla normativa.

2.4 Le tutele a sostegno della genitorialità

Fin dalle prime disposizioni in materia di sostegno alla genitorialità, i lavoratori e le lavoratrici autonome sono stati considerati una categoria per la quale la concessione delle tutele dedicate non si riteneva necessaria. Una delle prime disposizioni normative in materia di congedi si è avuta con la Legge 30 dicembre 1971 n. 1204 recante «Tutela delle madri lavoratrici», la quale aveva disciplinato solamente il congedo di maternità, poiché il presupposto che ne stava alla base era che la madre fosse l’unica responsabile della cura dei figli e per questo doveva essere tutelata, escludendo sostanzialmente la

figura del padre dal ruolo di genitore. Con la sentenza della Corte Costituzionale n. 150 del 1994 era poi stata riconosciuta al padre lavoratore l'astensione facoltativa dal lavoro esclusivamente nei casi in cui la madre fosse titolare di un rapporto di lavoro subordinato. Questa pronuncia è stata oggetto di numerose critiche non soltanto perché si è continuato a sminuire il ruolo del padre nelle attività di cura del figlio, ma anche perché veniva dato per scontato che le lavoratrici autonome fossero maggiormente agevolate rispetto alle subordinate ad organizzare i propri tempi di vita e di lavoro in funzione della gestione dei figli. Paradossalmente, ciò che non veniva invece considerato era il fatto che le lavoratrici autonome avessero un bisogno di protezione maggiore, non fosse altro per compensare l'instabilità reddituale insita nelle attività svolte da questa categoria professionale. Insomma, ancora una volta si può notare come il nostro ordinamento considerasse la categoria degli autonomi una categoria non bisognosa di tutele, in quanto questi venivano reputati lavoratori più forti e privi di vincoli a differenza dei lavoratori subordinati.

Se il pensiero che i lavoratori e le lavoratrici autonome in quanto tali potevano essere esclusi dall'alveo delle tutele destinate in prima battuta ai subordinati, ad oggi, come si è potuto evincere dai paragrafi precedenti, si sta registrando un'inversione di questa tendenza. Già a partire dagli ultimi anni si è assistito infatti ad un allargamento (seppur minimo) dei beneficiari di svariate tutele che sono sempre state riconosciute solo ai lavoratori subordinati. Oltre a questa progressiva riduzione del divario tra le due categorie di lavoratori, ciò che sta caratterizzando il presente è l'esigenza, esposta non soltanto dai diretti interessati, ma soprattutto dai vertici nazionali ed europei, di garantire un sistema di tutele a 360 gradi anche ai lavoratori autonomi, a partire dal rispetto di quelli che sono i principi fondanti dell'Unione europea. Recentemente, a gennaio 2023, la Corte di Giustizia Europea ha infatti emanato una sentenza relativa al principio del «divieto di discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale» (Corte di Giustizia UE, sentenza 12 gennaio 2023). La domanda di pronuncia è stata presentata da un lavoratore autonomo polacco, che attraverso una collaborazione strutturata in contratti d'opera di durata breve, prestava la propria mansione di montaggio di audiovisivi e di trailer a favore di una società che aveva in capo la gestione di un canale televisivo pubblico. Tale collaborazione è stata improvvisamente interrotta dalla società subito dopo la pubblicazione di un video da parte del collaboratore ed il suo partner sul

proprio canale *YouTube* «avente come scopo la promozione della tolleranza verso le coppie di persone dello stesso sesso» (Corte di Giustizia UE, sentenza 12 gennaio 2023). La Corte di Giustizia nella sua pronuncia¹¹³ ha dichiarato che «la tutela contro la discriminazione fondata [...] sull'orientamento sessuale, per quanto riguarda le condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro» (Corte di Giustizia UE, sentenza 12 gennaio 2023) deve essere garantita a prescindere dalla tipologia di lavoratore, che sia esso dipendente o autonomo. In aggiunta a ciò, la Corte ha dichiarato l'equivalenza tra un licenziamento discriminatorio nei confronti di un dipendente e l'interruzione involontaria di una collaborazione verso un autonomo¹¹⁴. Come si può notare la Corte ha ritenuto essenziale esporre l'esigenza, nonché l'obbligo, di porre su uno stesso piano di trattamento i lavoratori autonomi e i lavoratori subordinati, poiché entrambi hanno diritto alle stesse tutele. Proprio allo scopo di rafforzare questo pensiero, la Corte ha aggiunto che qualsiasi normativa nazionale, che non disponga sanzioni per contrastare eventuali rifiuti di natura discriminatoria di conclusione o rinnovo di un contratto di lavoro autonomo, si pone in una posizione conflittuale con la direttiva comunitaria. L'inversione di tendenza accennata sopra e palesata anche da quest'ultima sentenza è avvenuta in modo graduale nel tempo e parallelamente a questa si è assistito ad un ampliamento delle possibilità di accesso per le lavoratrici e i lavoratori autonomi alle tutele a sostegno della genitorialità. La disciplina delle misure a sostegno di quest'ultima è contenuta nel Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151¹¹⁵, recante «Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53», successivamente aggiornata dal *Jobs Act*. Il Testo Unico ha previsto l'introduzione dei c.d. congedi parentali che

¹¹³ Alla luce della mancata previsione del divieto di discriminazione sull'orientamento sessuale da parte della legge polacca, i giudici nazionali hanno interpellato la Corte di Giustizia Europea per comprendere se la normativa nazionale era conforme alla direttiva europea numero 78 del 2000 sulla «Parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro». Lo scopo dei giudici è stato proprio quello di comprendere se la situazione oggetto del procedimento venisse ricompresa tra quelle tutelate dalla già menzionata direttiva.

¹¹⁴ Secondo quanto pronunciato dalla Corte, «una persona che ha esercitato un'attività autonoma può trovarsi costretta a cessare tale attività a causa della sua controparte contrattuale e trovarsi, per tale motivo, in una situazione di vulnerabilità paragonabile a quella di un lavoratore subordinato licenziato» (Corte di Giustizia UE, sentenza 12 gennaio 2023).

¹¹⁵ Il Decreto ha recepito ed integrato la Legge 8 marzo 2000, n. 53 recante «Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città».

hanno rimpiazzato quella che prima veniva chiamata astensione facoltativa dal lavoro. Due sono stati i contributi fondamentali di questo intervento normativo: innanzitutto ha esteso la possibilità anche al padre, seppur in maniera limitata, di occuparsi dei figli indipendentemente dal fatto che la madre lavori o usufruisca dei congedi, ma, in particolar modo, ha ampliato l'alveo dei destinatari della misura. L'ambito soggettivo di applicazione della tutela è stato infatti esteso¹¹⁶: si è assistito all'introduzione tra i beneficiari dei lavoratori e lavoratrici non subordinati, prevedendo però criteri e regole di fruizione diversi rispetto a quanto stabilito per i dipendenti. Il multivigente Testo Unico sui congedi (di seguito TU) disciplina al capo XI i congedi dedicati ai lavoratori autonomi delle Gestioni Speciali, al capo XII i congedi per i liberi professionisti e all'articolo 64 quelli per i lavoratori iscritti alla Gestione Separata.

La tutela è composta da un congedo di maternità e di paternità, che prevede l'astensione obbligatoria dal lavoro per un certo periodo di tempo a seconda della categoria di lavoratore e della situazione in cui questo si trova, e da un congedo parentale che consiste nell'astensione facoltativa dal lavoro in capo ad entrambi i genitori. Durante questi periodi di astensione la normativa prevede l'erogazione di un'indennità calcolata con modalità differenti a seconda della categoria a cui appartiene la lavoratrice o il lavoratore. Nel caso del lavoro subordinato, l'articolo 16 del TU prevede per la madre lavoratrice l'astensione obbligatoria dal lavoro per un periodo complessivo di 5 mesi, dei quali due sono antecedenti la data presunta del parto e tre mesi sono successivi a quella effettiva. Sono inoltre previsti due meccanismi di flessibilità, il primo posticipa il congedo ad un mese prima del parto e prosegue per i successivi 4, il secondo prevede l'inizio del congedo dopo il parto fino al raggiungimento dei 5 mesi¹¹⁷. Per poter beneficiare di queste due alternative di accesso al congedo di maternità, la disciplina prevede che «il medico specialista del Servizio sanitario nazionale [...] e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro» (art. 20, co. 1, d.lgs. n. 151/2001). Il trattamento economico erogato alla madre lavoratrice si sostanzia in

¹¹⁶ La Legge aveva previsto l'attribuzione dei congedi anche alle madri adottive o affidatarie, e a quelle che lavoravano come apprendiste o a domicilio.

¹¹⁷ La combinazione un mese più quattro è prevista dall'articolo 20 del d.lgs. n. 151/2001, mentre la seconda opzione dei cinque mesi *post-partum* è stata introdotta dalla Legge di Bilancio 2019.

«un'indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per tutto il periodo del congedo» (art. 22, co. 1, d.lgs. n. 151/2001), il quale risulta interamente coperto da contribuzione figurativa. Per poter beneficiare della tutela non sono previsti requisiti contributivi, è quindi sufficiente che la lavoratrice sia titolare di un rapporto di lavoro dipendente.

L'articolo 27-*bis* del TU disciplina invece il congedo di paternità obbligatorio, introdotto in via sperimentale per il biennio 2013-2015 dalla Legge Fornero che ne aveva fissato la durata ad un solo giorno, periodo che negli anni è stato esteso, raggiungendo i 10 giorni con la Legge di Bilancio 2021. La stabilizzazione di questa tutela nel nostro ordinamento si è concretizzata a decorrere dal 13 agosto 2020 con il Decreto conciliazione vita lavoro¹¹⁸, che ha reso quindi strutturale il congedo di paternità la cui durata prevista è però ancora molto distante dalle 6 settimane che sono invece garantite in Spagna. L'indennità prevista durante la fruizione del congedo di paternità ammonta al 100 % della retribuzione con contestuale versamento dei contributi figurativi. In presenza delle condizioni indicate all'articolo 28 del TU, il padre ha diritto al congedo di paternità alternativo, ossia la possibilità di sostituirsi alla madre nella fruizione del congedo obbligatorio quando questa sia deceduta o gravemente inferma, o in ipotesi «di abbandono, nonchè in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre» (art. 28, co. 1, d.l.gs. n. 151/2001).

L'ulteriore tutela prevista per i lavoratori subordinati è rappresentata dal congedo parentale, che, come definito dal TU consiste nell'«l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore» (art. 2, co. 1, lett. c), d.l.gs. n. 151/2001) durante i primi 12 anni di vita del figlio. Complessivamente i genitori hanno il diritto di beneficiare di un periodo di congedo parentale fino a dieci mesi o undici nel caso in cui il padre «eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi» (art. 32, co. 2, d.l.gs. n. 151/2001). Quindi alla madre spettano al massimo sei

¹¹⁸ Il Decreto conciliazione vita lavoro insieme al Decreto Trasparenza sul lavoro, pubblicati il 29 luglio 2022, sono state due normative di estrema importanza, in quanto hanno avuto l'essenziale funzionalità di recepire due direttive UE del 2019. La prima, numero 1158 «Relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza» e la seconda, numero 1152 «Relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea». A questi decreti viene riconosciuta l'introduzione di rilevanti novità nel campo della genitorialità, congedo parentale, *smart working* e trasparenza sui contratti di lavoro.

mesi di congedo, mentre al padre spettano dai sei ai sette mesi a seconda che si verifichi o meno la situazione appena descritta. Il TU prevede inoltre la possibilità, per un unico genitore di fruire dell'intero periodo di undici mesi nell'ipotesi in cui questo sia genitore solo ovvero, anche nei casi in cui «sia stato disposto, ai sensi dell'articolo 337-*quater* del Codice civile, l'affidamento esclusivo del figlio» (art. 32, co. 1, lett. c), d.l.gs. n. 151/2001).

Per quanto concerne il trattamento economico, l'articolo 34 del TU prevede per ogni genitore e per la durata di tre mesi ciascuno un'indennità del 30% del valore della retribuzione non trasferibile e con annessa la copertura di contribuzione figurativa. Il Decreto conciliazione vita lavoro ha poi introdotto un periodo aggiuntivo di ulteriori tre mesi indennizzati al 30% della retribuzione media giornaliera permettendo ai genitori di poterne fruire in alternativa tra loro. Una novità introdotta dalla Legge di Bilancio 2023, è stata quella di prevedere per i genitori, in alternativa uno all'altro e «per la durata massima di un mese fino al sesto anno di vita del bambino» l'incremento dell'indennità «alla misura dell'80 per cento della retribuzione» (art. 1, co. 359, l. n. 197/2022).

Se quella descritta fino a questo punto è la disciplina predisposta a tutela dei genitori lavoratori subordinati, quella per gli autonomi presenta evidentemente delle differenze. Daltro canto, questo meccanismo di differenziazione caratterizza anche il funzionamento di tutte le tutele che originariamente erano state introdotte solo a beneficio dei dipendenti e che poi, a seguito di un'inversione di tendenza, sono state estese anche ai lavoratori autonomi. Di seguito saranno esposte le modalità di fruizione di queste tutele da parte delle categorie di lavoratori oggetto di analisi di questa tesi.

2.4.1 Indennità di maternità e paternità

Per le lavoratrici autonome, libere professioniste e lavoratrici iscritte alle Gestione Separata, il TU non prevede l'obbligo di astensione dal lavoro, come invece previsto per le subordinate. Pertanto, queste lavoratrici potranno percepire l'indennità di maternità a loro dedicata a prescindere dall'astensione o meno dall'attività lavorativa con la conseguente possibilità di cumulare il reddito da quest'ultima con l'indennità previdenziale. L'articolo 66 del TU disciplina l'indennità di maternità fruibile dalle lavoratrici autonome iscritte alle Gestioni Speciali dell'Ago e dalle imprenditrici agricole

nei due mesi che precedono la data del parto e nei tre successivi¹¹⁹. Anche per le autonome l'indennità assume il valore dell'80% calcolato però sulla «retribuzione minima giornaliera per gli operai agricoli a tempo indeterminato» (art. 68, co. 1, d.lgs. n. 151/2001) per le imprenditrici agricole, coltivatrici dirette, colone e mezzadre, sul salario minimo giornaliero per le artigiane e commercianti, ed infine sulla «massima giornaliera del salario convenzionale previsto per i pescatori della piccola pesca marittima e delle acque interne» (art. 68, co. 2-*bis*, d.lgs. n. 151/2001) per le pescatrici autonome. Questa indennità può essere fruita dal padre lavoratore autonomo per l'intero periodo o il residuo spettante alla madre autonoma «in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino» (art. 66, co. 1-*bis*, d.lgs. n. 151/2001). Per poter accedere sia all'indennità di maternità che di paternità, i lavoratori e le lavoratrici devono essere in regola con i versamenti contributivi per l'intero periodo indennizzabile, al contrario di quanto previsto per i lavoratori dipendenti per i quali è sufficiente la sussistenza di un rapporto di lavoro dipendente. Inoltre al contrario di questi ultimi, per gli autonomi non è previsto il versamento dei contributi figurativi in copertura del periodo durante il quale viene percepita l'indennità. Per le lavoratrici iscritte alla Gestione Separata¹²⁰, la fruizione dell'indennità di maternità è subordinata al versamento di una mensilità di contribuzione con aliquota piena¹²¹ durante i dodici mesi che precedono la data presunta del parto. Secondo le disposizioni impartite dall'articolo 64 del TU, «la tutela della maternità [...] avviene nelle forme e con le modalità previste per il lavoro dipendente» (art. 64, co. 2, d.lgs. n. 151/2001). Questo significa che il periodo di maternità decorre dai due mesi antecedenti la data di parto presunta e si conclude trascorsi tre mesi dalla data effettiva¹²² con la possibilità di poter beneficiare dei due

¹¹⁹ Il TU prevede l'applicazione della disciplina anche nei casi di adozione o affidamento (art. 67, co. 2, d.lgs. n. 151/2001).

¹²⁰ L'estensione del congedo di maternità alle lavoratrici della Gestione Separata si è avuta con la Legge Finanziaria del 2007 e il successivo Decreto Ministeriale 12 luglio 2007.

¹²¹ Con aliquota contributiva piena si fa riferimento al versamento dei contributivi comprensivi dell'aliquota maggiorata dello 0,72% per il finanziamento delle prestazioni di malattia, maternità e assegno al nucleo familiare.

¹²² In caso di adozione o affidamento, l'articolo 64-*bis* prevede la possibilità per la madre di beneficiare dei 5 mesi complessivi della tutela successivamente l'ingresso del bambino nella famiglia.

meccanismi di flessibilità previsti per le dipendenti¹²³. A riguardo l'Inps ha precisato che la lavoratrice che intende avvalersi di una delle due opzioni alternative di fruizione della tutela non è tenuta a presentare all'Istituto i certificati medici che sono invece richiesti alle dipendenti, in quanto l'erogazione dell'indennità deve avvenire a prescindere dall'effettiva astensione dal lavoro¹²⁴. L'importo dell'indennità è pari all'80% della retribuzione media giornaliera¹²⁵ riscossa dalla lavoratrice durante i dodici mesi antecedenti i periodi indennizzabili. Il diritto all'indennità non viene meno nel caso in cui la lavoratrice non sia in possesso di un'anzianità contributiva almeno pari ai predetti dodici mesi, infatti il valore dell'indennità verrà calcolato facendo riferimento al reddito relativo all'intervallo di tempo che va dall'iscrizione presso la Gestione Separata fino all'inizio del congedo. Per quanto concerne invece il padre lavoratore iscritto alla stessa Gestione in possesso del requisito contributivo sopra descritto, è prevista la fruizione dell'indennità, calcolata con la stessa modalità, durante i tre mesi successivi al parto o per il periodo residuo in capo alla madre solo «in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino» (art. 66, co. 1-*bis*, d.lgs. n. 151/2001). Se ai padri lavoratori subordinati è garantito un congedo di paternità obbligatorio di 10 giorni, questa previsione non vale invece per gli autonomi o iscritti alla Gestione Separata.

La Legge di Bilancio 2022 ha introdotto una novità per le madri autonome ed iscritte alla Gestione Separata con un reddito inferiore ad 8.145 euro, prevedendo l'estensione dell'indennità di maternità per ulteriori tre mesi, portando così la durata del congedo ad otto mesi. L'indennità di maternità prevista per le libere professioniste¹²⁶ «iscritte ad un ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza» viene erogata «per i due mesi

¹²³ La decorrenza del congedo può essere posticipata ad un mese prima del parto e proseguire per i successivi 4 oppure può avvenire una volta dopo il parto fino al raggiungimento di 5 mesi.

¹²⁴ Per gli iscritti alla Gestione Separata, l'articolo 64-*ter* del TU prevede l'applicazione del principio di automaticità delle prestazioni, ossia l'erogazione dell'indennità «anche in caso di mancato versamento alla gestione dei relativi contributi previdenziali da parte del committente» (art. 64-*ter*, d.lgs. n. 151/2001).

¹²⁵ Per coloro che sono titolari di un rapporto di co.co.co, il reddito di riferimento per il calcolo dell'indennità è quello conseguente al versamento dei contributi, invece, per le attività libero professionali viene fatto riferimento al reddito che risulta dalla dichiarazione presentata annualmente. Nello specifico l'80% viene calcolato su 1/365 del reddito percepito.

¹²⁶ L'articolo 70 del TU prevede l'applicazione delle disposizioni sul congedo di maternità anche alle ipotesi di affidamento e adozione.

antecedenti la data del parto e i tre mesi successivi alla stessa» (art. 70, co. 1, d.lgs. n. 151/2001). L'importo di questa misura è pari all'80% di 5/12 del reddito da lavoro «percepito e denunciato ai fini fiscali [...] nel secondo anno precedente a quello dell'evento» (art. 70, co. 2, d.lgs. n. 151/2001). Anche per il padre libero professionista, la fruizione dell'indennità spetta solo «per il periodo in cui sarebbe spettata alla madre libera professionista o per la parte residua, in caso di morte o di grave infermità [...] ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo» (art. 70, co. 3-ter, d.lgs. n. 151/2001). Il Decreto conciliazione vita lavoro ha esteso a decorrere dal 13 agosto 2022 il diritto all'indennità di maternità anticipata, già garantito per le lavoratrici subordinate, anche alle autonome, iscritte alla Gestione Separata e Libere Professioniste. In caso quindi «di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza [...] l'indennità di maternità è corrisposta anche per i periodi antecedenti i due mesi prima del parto» (art. 70, co. 1, d.lgs. n. 151/2001). Come si può avvincere da quanto detto finora, il funzionamento della tutela di maternità e il calcolo del relativo trattamento economico avviene in modo differente a seconda dell'attività lavorativa svolta. Per le lavoratrici iscritte alla Gestione Separata il calcolo dell'indennità prende come riferimento la retribuzione media giornaliera riscossa durante i dodici mesi che precedono il congedo, non garantendo quindi alcun importo minimo, cosa prevista invece per le altre categorie. Proprio a tal riguardo, a dicembre 2021, una delle proposte avanzata da ACTA, anche alla luce degli importi irrisori effettivamente erogati a queste lavoratrici, riguardava «l'introduzione di un'indennità di maternità minima a tutte le gestioni previdenziali» (ACTA, *Maternità: proposte ACTA per garantire l'indennità*, 2021).

2.4.2 Congedo parentale

L'articolo 69 del TU riconosce alle lavoratrici autonome iscritte alle gestioni speciali dell'Ago il congedo parentale così come previsto per le lavoratrici dipendenti, comprensivo del trattamento economico, pari al 30% della retribuzione convenzionale annualmente rivalutata, ed anche del trattamento previdenziale, ossia il riconoscimento della contribuzione figurativa. A differenza di quanto predisposto per le lavoratrici subordinate, le autonome hanno la possibilità di fruire al massimo di tre mesi di

congedo, a fronte dei 6 garantiti alle dipendenti, ed esclusivamente durante il primo anno di vita del figlio, a differenza dei 12 anni invece previsti per queste ultime. Fino al 2022 il congedo parentale era una tutela riconosciuta esclusivamente alla sola madre lavoratrice autonoma, lasciando quindi escluso il padre afferente alla medesima categoria. Un passo in avanti si è avuto con il Decreto conciliazione vita lavoro che, a partire dal 13 agosto 2022 ha esteso la possibilità di beneficiare del trattamento economico del congedo parentale anche ai padri lavoratori autonomi. A seguito quindi della modifica apportata all'articolo 68 del TU, ad oggi ciascun genitore ha diritto a 3 mesi di congedo fruibili entro l'anno di vita del minore¹²⁷. Per entrambi i genitori autonomi che intendono presentare la domanda per questa misura di tutela, è richiesta la regolarità contributiva per l'intero periodo.

A differenza del congedo di maternità e paternità che non prevedono l'astensione obbligatoria dal lavoro, la fruizione dell'indennità del congedo parentale non è compatibile con l'esecuzione dell'attività lavorativa. Il padre e la madre autonomi hanno quindi l'obbligo di astenersi dal lavoro. Diverse sono invece le disposizioni previste per le lavoratrici e i lavoratori iscritti alla Gestione Separata, che prevedono il diritto all'indennità per tre mesi ciascuno non trasferibili ed ulteriori tre¹²⁸ da fruire in alternativa durante i primi 12 anni di vita del figlio¹²⁹, raggiungendo così complessivamente un periodo di 9 mesi indennizzati. L'importo dell'indennità è calcolato su base giornaliera e, come precisato dall'Inps «è pari al 30% di 1/365 del reddito derivante da attività di lavoro a progetto o assimilata, percepito negli stessi 12 mesi presi a riferimento per l'accertamento del requisito contributivo»¹³⁰. Ai richiedenti del congedo parentale iscritti alla Gestione Separata è richiesto almeno un mese di contribuzione maggiorata dello 0,72%, durante i 12 mesi antecedenti l'inizio del

¹²⁷ Il diritto al congedo parentale per i lavoratori autonomi delle gestioni speciali è attribuito anche a quelli adottivi ed affidatari.

¹²⁸ Le stesse previsioni normative vengono applicate anche in situazioni di affidamenti o adozioni.

¹²⁹ Tale arco temporale in cui poter beneficiare dell'indennità è stato innalzato recentemente dal Decreto conciliazione vita lavoro che lo ha così ampliato da 3 a 12 anni. Lo stesso Decreto è stato anche funzionale all'introduzione dei tre mesi aggiuntivi indennizzati a favore di entrambi i genitori in alternativa tra loro.

¹³⁰ Inps, Indennità per congedo parentale per lavoratrici e lavoratori iscritti alla Gestione Separata, 2022, consultabile nel sito <https://www.inps.it/it/it.html>

congedo. Nel corso dell'intera fruizione della tutela, ai beneficiari è riconosciuto il versamento della contribuzione figurativa. Per quanto concerne invece i lavoratori e le lavoratrici libere professioniste, il TU non ha previsto alcuna disciplina sull'erogazione dell'indennità del congedo parentale. Questa categoria rimane pertanto ad oggi ancora esclusa dall'alveo dei beneficiari della tutela.

CAPITOLO III Uno sguardo sul lavoro tramite piattaforme digitali

Il fenomeno della digitalizzazione, tutt'ora in continua evoluzione, ha avuto nel tempo non solo effetti nella nostra vita privata, ma anche nella nostra vita lavorativa. Pertanto, il mercato del lavoro e gli istituti giuridici preposti alla sua regolazione si sono trovati negli anni a doversi rapportare con situazioni ogni volta nuove e diverse rispetto a quelle già trattate fino a quel momento. Oltre dieci anni fa nasceva quella che oggi noi tutti conosciamo come Industria 4.0, sviluppatasi con l'avvento del web, il quale con le nuove tecnologie ha alterato e modificato tanto la nostra quotidianità quanto i processi industriali. All'orizzonte si intravede già l'Industria 5.0¹³¹, che secondo alcuni esperti potrebbe portare con sé una totale digitalizzazione che comporterebbe una sostituzione dell'attività umana con quella svolta dalle macchine. Secondo altre correnti di pensiero l'uomo sarà ancora un attore fondamentale nella prossima rivoluzione industriale, tant'è che questa potrebbe addirittura contribuire alla nascita di nuovi posti di lavoro, migliori ed anche più specializzati. Il lavoratore sarà ancora un focus centrale poiché l'obiettivo alla base delle tecnologie di intelligenza artificiale è quello di sostenerlo e facilitarlo, non di escluderlo. In aggiunta a ciò, un'integrazione uomo-robot potrebbe prospettare un'attività produttiva più efficace che si spera possa alleggerire il carico dei lavoratori e migliorare l'efficienza e la precisione dei processi lavorativi. Ad oggi ci troviamo comunque nel pieno della quarta rivoluzione industriale dove l'organizzazione aziendale è stata significativamente modificata dall'«interoperabilità tra uomo e mezzi di produzione» che ha introdotto «una forza lavoro dai tratti nuovi, più libera nello svolgimento della prestazione e nella scelta dei luoghi, ma più esposti alla tracciabilità elettronica» (Donini, 2019).

Nuove realtà socioeconomiche si sono nel tempo delineate a seguito della flessibilità che le tecnologie digitali hanno concesso. Inoltre, quest'ultime hanno sicuramente modificato in modo sintomatico gli elementi dell'organizzazione d'impresa e della gestione dei rapporti di lavoro. Parallelamente al progredire della digitalizzazione delle

¹³¹ La futura nascita dell'Industria 5.0 sarà sicuramente collegata alla crescita sempre più rapida delle tecnologie c.d. 4.0. Nello specifico i settori maggiormente interessati sono quello dell'ICT, dell'intelligenza artificiale AI, ma anche della robotica che contribuiranno a realizzare in tempi sempre più rapidi sia dispositivi dell'*Internet of Things* con *performance* sempre maggiori sia il *Cyber Physical System*, il quale consiste in un sistema informatico che garantisce l'interazione continua tra questo e il sistema fisico entro il quale opera.

attività economiche e degli effetti che questa ha nell'organizzazione lavorativa e relazionale, è emerso negli ultimi anni un fenomeno nuovo, «certamente connesso alla digitalizzazione dell'economia e che presenta caratteristiche peculiari, che è quello del lavoro prestato attraverso le “piattaforme digitali”» (Raimondi, 2019). Il lavoro svolto tramite queste ultime non deve però essere messo in relazione con l'automazione dei processi produttivi, quale elemento caratterizzante dell'Industria 4.0.

Una piattaforma digitale non è altro che uno spazio virtuale in cui viene favorito il contatto tra potenziali lavoratori che offrono la propria attività e richieste di *outsourcing*¹³². Per fornire un concetto generale, si può parlare di piattaforme di *crowdwork*¹³³, le quali possono essere classificate in tre macrocategorie. La prima topologia di piattaforma è quella del *crowdwork* puro che favorisce l'«esternalizzazione e scomposizione del processo lavorativo in micro-compiti, [...] affidati a una 'folla' di utenti-lavoratori»¹³⁴. I committenti affidano quindi ai potenziali lavoratori presenti sulla piattaforma una serie di compiti suddivisi in *micro-tasks* ossia della attività brevi, e poco complesse, per le quali non sono richieste competenze avanzate¹³⁵. La seconda categoria di piattaforme è quella all'interno della quale l'esternalizzazione ha ad oggetto «attività più complesse o riconducibili a veri e propri progetti che richiedono un livello di professionalità medio o elevato e vengono retribuite al raggiungimento dell'obiettivo o su base oraria» (Donini, 2019). Infine, ci sono piattaforme destinate all'intermediazione domanda e offerta di prestazioni il cui svolgimento avviene *offline* come la attività di trasporto. In quest'ultima categoria rientrano quelle piattaforme che «mettendo a disposizione un'infrastruttura destinata all'intermediazione e prevedendo la costruzione di relazioni negoziali tra i *riders* e i destinatari» (Donini, 2019) sono destinate alla gestione delle attività di consegna. In questi casi gli utenti che navigano

¹³² L'*outsourcing* non è altro che una strategia composta da un insieme di pratiche volte all'esternalizzazione verso terze parti di specifiche mansioni, unità operative o processi aziendali allo scopo di ottenere un risparmio economico ma anche di assicurarsi che determinate attività siano espletate da personale maggiormente specializzato.

¹³³ Il *crowdworking* rappresenta un sistema che consente il contatto tra domanda e offerta di servizi professionali. Dall'inglese *crowd* che significa folla e *work* lavoro, ne deriva il c.d. “lavoro nella folla” il quale si sostanzia in una vera e propria offerta da parte di una persona di un servizio o prestazione nel web.

¹³⁴ Rapporto INAPP 2022. *Lavoro e formazione: l'Italia di fronte alle sfide del futuro*.

¹³⁵ Attività afferenti a questa categoria sono ad esempio l'inserimento di dati, le trascrizioni e la classificazione di oggetti.

nel *web* hanno a disposizione un'illimitata varietà di forza lavoro, facilmente reperibile e caratterizzata da bassi costi di transazione. Attraverso una distinzione più semplificata, il Rapporto INAPP 2022 suddivide il lavoro su piattaforma in due macro-modalità di svolgimento: *online based* e *location based*. La prima tipologia afferisce all'*Online Labour Market* dove «il lavoro o la mansione vengono svolti dal lavoratore *online*, ossia direttamente su piattaforma¹³⁶» (Rapporto INAPP 2022). La seconda invece riguarda il *Mobile Labour Market*, all'interno del quale «l'attività lavorativa viene svolta in luoghi fisici tramite l'intermediazione della piattaforma tra cliente e lavoratori¹³⁷» (Rapporto INAPP 2021).

A prescindere dalla tipologia di piattaforma alla quale afferisce una certa attività, l'organizzazione del lavoro non è predeterminata, ma bensì fluida e flessibile, caratterizzata dall'impersonalità, in quanto la sua regolazione è nelle mani di algoritmi. Questi ultimi, oltre ad organizzare il lavoro sulla piattaforma, sono funzionali alla riduzione delle asimmetrie informative, poiché permettono ai consumatori di entrare in possesso del «maggior numero di informazioni possibile per scegliere il bene od il servizio da acquistare» (Raimondi, 2019). Nonostante questi aspetti positivi del lavoro offerto sul *web*, fin dalle origini, i c.d. *workers platform* sono sempre stati caratterizzati da una precarietà delle condizioni lavorative, alla quale si aggiunge anche la crescente incertezza sulla stabilità «della prestazione lavorativa e livelli salariali più bassi rispetto ad altre tipologie di lavoratori»¹³⁸. Inoltre, la gestione algoritmica non è stata affiancata da un adeguato sistema di trasparenza e di pubblicità nei confronti delle persone, anche con riguardo agli strumenti per fronteggiare e confutare eventuali scelte eseguite da sistemi decisionali basati su algoritmi.

Uno dei capisaldi dell'Unione Europea è rappresentato dalle condizioni lavorative quale insieme di elementi minimi che favoriscono l'esecuzione di un'attività lavorativa, ossia l'orario di lavoro, la salute e la sicurezza sul lavoro, la parità di trattamento e la protezione sociale. Questi sono i requisiti minimi posti alla base del modello sociale

¹³⁶ Esempi tipici sono «la traduzione di testi, il riconoscimento di immagini, l'implementazione di algoritmi o l'erogazione di servizi di consulenza o di intermediazione» (Rapporto INAPP, 2022).

¹³⁷ Nel *Mobile Labour Market* rientrano, a titolo esemplificativo le attività di *food delivery* e di trasporto urbano.

¹³⁸ Rapporto INAPP 2021, *Lavoro, formazione e società in Italia nel passaggio all'era post Covid-19*.

europeo, il quale è stato messo alla prova dalla digitalizzazione che continua ad essere un elemento centrale nell'attuale mercato del lavoro. Se da un lato l'avvento delle piattaforme digitali ha potuto e potrà continuare a favorire sia la conciliazione dell'offerta e della domanda di lavoro, che la creazione di nuove opportunità di acquisto per i clienti e lavorative per autonomi e subordinati, dall'altro lato, secondo la Commissione europea «le nuove forme di organizzazione del lavoro non si traducono automaticamente in lavori di qualità»¹³⁹. Infatti, la diffusione «del lavoro digitale e su piattaforma ha evidenziato con brutalità la debolezza economica di *gig workers* formalmente autonomi, ma la stessa sorte, [...], tocca anche i più tradizionali professionisti della conoscenza che mercato globale, concorrenza e innovazione tecnologica hanno contribuito ad impoverire ulteriormente¹⁴⁰» (Garbuio, 2022).

3.1 La qualificazione del lavoro su piattaforma

Il digitale ha sicuramente da un lato favorito uno sviluppo, tutt'ora in crescita, di relazioni sempre più collaborative, all'interno delle quali il lavoratore possiede più margini di autonomia e responsabilità, a differenza di quanto magari avviene oltre i confini digitali. Dall'altro lato, l'utilizzo delle piattaforme digitali per l'assolvimento di attività lavorative ha disgregato gli indici ai quali ha tradizionalmente fatto ricorso la giurisprudenza al fine di qualificare il rapporto di lavoro. Chiaramente questa problematica è tipica delle piattaforme c.d. *lean* ossia quelle all'interno delle quali avviene l'incontro tra utenti, lavoratori e clienti allo scopo di scambiare beni e servizi. Oltre a questi tre soggetti è opportuno sottolineare l'esistenza di un quarto, situato all'esterno di questa cornice, senza il quale lo scambio e le intermediazioni non potrebbero avvenire, ossia il detentore della piattaforma. Questo «non è proprietario dei beni che lì vengono scambiati, ma crea il proprio profitto attraverso la predisposizione dell'infrastruttura immateriale in cui gli scambi [...] avvengono

¹³⁹ Per ulteriori approfondimenti si veda la Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni relativa a «Migliori condizioni di lavoro per un'Europa sociale più forte: sfruttare appieno i vantaggi della digitalizzazione per il futuro del lavoro», disponibile nel sito <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A52021DC0761&qid=1639675155947>.

¹⁴⁰ Da tempo, infatti, si sta registrando una crisi nei redditi di *freelance* e professionisti di tutte le età, inclusi quelli iscritti ad ordini e collegi, i quali stanno sperimentando una condizione di vulnerabilità che non accenna a diminuire (Razzolini, 2020).

attraverso le interconnessioni digitali» (Raimondi, 2019). Concretamente, la piattaforma offre degli ingaggi la cui finalità è realizzare o vendere un certo bene che viene acquisito dal consumatore. Attraverso questo meccanismo ciò che si crea è un mercato del lavoro digitale che viene coordinato solamente grazie all'utilizzo di algoritmi. L'impiego di questi ultimi permette inoltre da un lato «ai consumatori di avere il maggior numero di informazioni possibile per scegliere il bene od il servizio da acquistare» dall'altro «di creare una vera e propria organizzazione imprenditoriale, che si alimenta dai dati acquisiti dalla rete» (Raimondi, 2019). I fattori produttivi, e la forza lavoro presenti nella piattaforma vengono così da questa coordinati attraverso l'uso degli algoritmi. Il problema è proprio insito in quest'ultimo meccanismo, poiché l'identificazione della relazione giuridica che coinvolge il lavoratore, il quale mette a disposizione la propria attività, e la piattaforma non è chiara e definita. Infatti, un'errata classificazione della tipologia di rapporto di lavoro che lega il lavoratore con la piattaforma porta con sé diverse conseguenze, in particolare in materia di tutele. La criticità della questione in esame è correlata al fatto che il lavoro su piattaforma presenta elementi che possono essere ricondotti tanto al lavoro autonomo quanto al lavoro subordinato. Se quindi nel mercato del lavoro non digitale la distinzione tra queste due categorie è fin troppo netta, nel mondo digitale la linea di confine è quasi impercettibile.

3.1.1 La disciplina nazionale

Le prime pronunce rese dai tribunali italiani in merito alla qualificazione del rapporto giuridico dei *riders*, quale categoria di lavoratori su piattaforma maggiormente discussa, hanno catalogato questi lavoratori come autonomi e non subordinati. Nello specifico si fa riferimento alla sentenza *Foodora* (Trib. sez. lav., sent. 7 maggio 2018 n. 778) e alla successiva sentenza n. 1853 depositata il 10 settembre 2018 al Tribunale di Milano relativa alla qualificazione dei *riders* di *Glovo*. Entrambe le decisioni alle quali i giudici sono giunti, sono state prese ricorrendo al vincolo di subordinazione del lavoratore ai poteri direttivi, organizzativi e disciplinari, quale criterio essenziale sviluppato dalla giurisprudenza. In particolare «questo vincolo è stato escluso perché il rapporto intercorso tra le parti era caratterizzato dal fatto che i ricorrenti non avevano l'obbligo di effettuare la prestazione lavorativa e il datore di lavoro non aveva l'obbligo di riceverla» (Raimondi, 2019). Entrando più nel dettaglio, con la prima sentenza del

Tribunale torinese, il giudice non aveva riconosciuto la condizione di subordinazione dei *riders* di *Foodora* affermando inoltre che il luogo e l'orario di lavoro di questi non era fissato in modo unilaterale dall'azienda, la quale «si limitava a pubblicare su *Shiftplan* gli slot con i turni di lavoro», in questo modo «i ricorrenti avevano la piena libertà di dare o meno la propria disponibilità per uno dei turni indicati dall'azienda» (Trib. Torino, sez. V lav., sent. n. 778/2018).

Successivamente è intervenuta la Direttiva del 2019 del Parlamento europeo e del Consiglio¹⁴¹, la quale ha segnalato fin da subito che la digitalizzazione del mercato del lavoro ha portato alla creazione di nuove tipologie, come quella in esame, che si sono allontanate «notevolmente dai rapporti di lavoro tradizionali in termini di prevedibilità, creando incertezza in merito alla protezione sociale e ai diritti applicabili per i lavoratori interessati» (Considerando 4 della Direttiva (UE) 2019/1152). La stessa direttiva, sottolineando l'importante opportunità conferita dal processo di digitalizzazione evidenziando l'esigenza di fronteggiare i cambiamenti da questo apportati, ha previsto «alcuni nuovi diritti minimi intesi a promuovere la sicurezza e la prevedibilità dei rapporti di lavoro e a consentire, al tempo stesso, che si realizzi una convergenza verso l'alto in tutti gli Stati membri e che venga salvaguardata l'adattabilità del mercato del lavoro» (Considerando 4 della Direttiva (UE) 2019/1152). Una delle conseguenze causate dalla digitalizzazione del mercato del lavoro è stato l'aumento a dismisura delle asimmetrie informative tra lavoratore e datore di lavoro. Proprio per questo il Parlamento europeo ed il Consiglio hanno ritenuto necessario fornire delle regole comuni in merito «alle informazioni sugli elementi essenziali del rapporto di lavoro e [...] alle condizioni di lavoro applicabili a ciascun lavoratore» (Considerando 6 della Direttiva (UE) 2019/1152). Lo scopo è stato proprio quello di assicurare a tutti i lavoratori un grado di trasparenza e prevedibilità delle condizioni lavorative appropriato e più efficace. Poco dopo la pubblicazione della sopracitata Direttiva, il legislatore italiano ha promulgato il Decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101, il quale, coordinato con la Legge di conversione 2

¹⁴¹ Direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea.

novembre 2019, n. 128 ha rettificato il d.lgs. n. 81/2015¹⁴². Fino ad allora le disposizioni contenute nel Decreto originario non prevedevano una disciplina specifica per tutelare i lavoratori su piattaforma, per questo si dovette attendere il Decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101, all'interno del quale sono state definite norme specifiche a sostegno dei c.d. *workers platform* ponendo particolare attenzione ai ciclo-fattorini (c.d. *riders*)¹⁴³. Vista la difficoltà nell'indicare una modalità di qualificazione del rapporto di lavoro *ex lege* e che fosse valida a livello generale, il legislatore ha specificato che questa si deve realizzare sulla base «delle caratteristiche e delle modalità effettive di svolgimento del rapporto»¹⁴⁴. Come avviene nel mercato del lavoro non digitale, anche in quello digitale le tutele previste per i lavoratori sono diverse a seconda che questi siano autonomi o subordinati. In particolare, la disciplina introdotta dal d.l. n. 101/2019 ha previsto tutele specifiche a seconda che l'attività svolta dal lavoratore possa essere ricompresa nel concetto di eterorganizzazione (di cui all'articolo 2 del d.lgs. n. 81/2015), o di lavoro autonomo (di cui all'articolo 47-bis del d.lgs. n. 81/2015)¹⁴⁵. Ciò non esclude la possibilità che la prestazione possa essere classificata anche come attività «di lavoro subordinato ai sensi dell'art. 2094 del Codice civile¹⁴⁶, qualora il lavoratore sia soggetto al potere direttivo, disciplinare e organizzativo della piattaforma»¹⁴⁷. Il sopra menzionato articolo 2 definisce rapporti etero-organizzati, quei «rapporti di collaborazione che si concretano

¹⁴² d.lgs. n. 81/2015 recante «Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183» dedicata al mercato del lavoro e agli ammortizzatori sociali.

¹⁴³ I *riders* vengono definiti come «lavoratori dotati di mezzi propri di locomozione, che ricevono istruzioni su cosa e dove consegnare attraverso piattaforme digitali» (Camera dei Deputati - Ufficio rapporti con l'Unione Europea, 2022, *Proposta di direttiva relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali*, Dossier n° 63 - 21 febbraio 2022).

¹⁴⁴ Camera dei Deputati - Ufficio rapporti con l'Unione Europea, 2022, *Proposta di direttiva relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali*, Dossier n° 63 - 21 febbraio 2022.

¹⁴⁵ Il differente ambito di applicazione dell'autonomia e dell'etero-organizzazione è stato successivamente specificato anche dalla Circolare n. 17 del 19 novembre 2020 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e dalla Circolare n. 7 del 30 ottobre 2020 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro INL.

¹⁴⁶ Per maggiori approfondimenti si rimanda al Capitolo I, paragrafo 1.1 (Elementi distintivi del lavoro autonomo e subordinato).

¹⁴⁷ Camera dei Deputati - Ufficio rapporti con l'Unione Europea, 2022, *Proposta di direttiva relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali*, Dossier n° 63 - 21 febbraio 2022

in prestazioni di lavoro prevalentemente¹⁴⁸ personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente» (art. 2, co. 1, d.lgs. n. 81/2015). In questo specifico caso, l'articolo 2 prevede l'applicazione delle norme dedicate al lavoro subordinato, fatta salva l'esistenza di «accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale che prevedano discipline specifiche sul trattamento economico e normativo» (art. 2, co. 2, lett. a), d.lgs. n. 81/2015). Quindi, affinché il lavoratore su piattaforma possa essere inquadrato nell'alveo del lavoro subordinato è necessaria la sussistenza di tre requisiti: personalità, continuità ed eterorganizzazione¹⁴⁹. Nel fornire una definizione a questi tre concetti è intervenuta la Circolare n. 7 del 30 ottobre 2020 dell'Ispettorato Nazionale del lavoro, dove, con riferimento alla personalità precisa che, ai fini dell'applicazione dell'articolo 2 comma 1, le prestazioni possono essere svolte tanto «con l'ausilio di altri soggetti» quanto con «l'utilizzo di strumentazione o mezzi nella disponibilità del collaboratore» (Circolare n. 7 del 30-10-2020, INL). Per quanto concerne il carattere della continuità, questo è strettamente collegato all'utilità che la prestazione ha per il committente. Secondo l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, una prestazione lavorativa è così caratterizzata quando viene ripetuta in un preciso e apprezzabile arco di tempo. Questa condizione si può desumere «anche dal perdurare dell'interesse del committente al ripetersi della prestazione lavorativa (senza la predeterminazione di un arco temporale) da parte del collaboratore, in modo tale da escluderne l'episodicità»¹⁵⁰ (Circolare n. 7 del 30-10-2020, INL). Se in presenza delle condizioni appena descritte

¹⁴⁸ Prima della modifica apportata dal Decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101, l'articolo 2 prevedeva che le prestazioni di lavoro oggetto delle collaborazioni organizzate dal committente dovessero essere eseguite con attività esclusivamente personali e che, oltre alle modalità di organizzazione, anche i tempi e i luoghi di lavoro fossero predeterminati dal committente.

¹⁴⁹ Secondo un'importante pronuncia della Corte di Cassazione, equiparare il lavoro etero-organizzato al lavoro subordinato in presenza di specifiche condizioni, ricopre l'importante funzione di «assicurare al lavoratore la stessa protezione di cui gode il lavoro subordinato, in coerenza con l'approccio generale della riforma, al fine di tutelare prestatori evidentemente ritenuti in condizione di "debolezza" economica, operanti in una "zona grigia" tra autonomia e subordinazione, ma considerati meritevoli comunque di una tutela omogenea» (Cass. civ., sez. lav., 24 gennaio 2020, n. 1663).

¹⁵⁰ Secondo una pronuncia della Corte di Appello di Torino, il concetto di continuità deve essere interpretato «da un lato come non occasionalità e dall'altro, riguardo alla esecuzione della prestazione, come svolgimento di attività che vengono (anche se intervallate) reiterate nel tempo al fine di soddisfare i bisogni delle parti» (Corte d'Appello di Torino, sez. lavoro, 4 aprile 2019, n. 26).

vanno applicate le regole specifiche del lavoro subordinato, nel caso in cui i *riders* lavorino in assenza di queste e di quelle proprie della subordinazione, la disciplina applicabile è quella prevista nel Capo V-bis¹⁵¹ del d.lgs. n. 81/2015. Il novellato decreto ha quindi previsto una disciplina *ad hoc* per i lavoratori autonomi su piattaforma¹⁵², e questo sicuramente alla luce delle esigenti richieste da parte di questi lavoratori da un lato, ma dall'altro anche in virtù del bisogno sempre più crescente di tutele per gli autonomi. Come precisato dall'articolo 47-bis, le disposizioni previste dalla disciplina rappresentano «livelli minimi di tutela per i lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore». Tali livelli minimi, affrontati negli articoli successivi, riguardano: la forma contrattuale, il corrispettivo, l'antidiscriminazione, la protezione dei dati personali e la copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Per quanto concerne il primo punto, i contratti individuali devono essere redatti in forma scritta e «i lavoratori devono ricevere entro la data di instaurazione del rapporto» tutte le informazioni necessarie al fine di tutelare la propria sicurezza, i propri interessi e diritti (art. 47-ter, co. 1, d.lgs. n. 81/2015). Se tale prescrizione viene violata è prevista l'erogazione di «un'indennità non superiore ai compensi percepiti nell'ultimo anno» rapportata «alla gravità e alla durata delle violazioni e al comportamento delle parti» (art. 47-ter, co. 2, d.lgs. n. 81/2015). In merito al corrispettivo, se non è predeterminato sulla base dei contratti collettivi, l'articolo 47-quater prevede che questo non debba essere commisurato al numero di consegne eseguite, ma bensì è necessario che sia garantita una soglia minima parametrata ai «minimi tabellari stabiliti da contratti collettivi nazionali di settori affini o equivalenti» (art. 47-quater, co. 2, d.lgs. n. 81/2015). In aggiunta a questa previsione, in caso di consegne notturne, festive o con condizioni meteorologiche avverse deve essere garantita una specifica indennità risarcitoria. Da un lato quindi le disposizioni, consentendo di considerare le «modalità di esecuzione della prestazione, impediscono alla contrattazione una

¹⁵¹ Il Capo V-bis, prevede disposizioni a «Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali» è stato introdotto dal d.l. n. 101/2019.

¹⁵² Il legislatore ha così conferito a questa categoria, oltre che un sistema di tutele, anche un margine di autonomia più ampio e flessibile sull'organizzazione delle prestazioni da svolgere, a differenza dei *riders* che vengono inquadrati come lavoratori subordinati.

fissazione del compenso esclusivamente a cottimo, dall'altro, in mancanza di tali contratti, vietano *tout court*» che la retribuzione si basi sulle consegne effettuate, «richiedendo invece un compenso minimo orario determinato dalla contrattazione di settori affini o equivalenti» (Garbuio, 2022).

Ai lavoratori autonomi su piattaforma deve poi essere assicurato il divieto di qualsiasi forma di comportamento discriminatorio, e deve essere inoltre garantita la «tutela della libertà e dignità del lavoratore» come previsto per i subordinati, «ivi compreso l'accesso alla piattaforma» (art. 47-*quinquies*, co. 1, d.lgs. n. 81/2015). I lavoratori su piattaforma, come qualsiasi altro lavoratore hanno diritto alla protezione dei propri dati personali nel rispetto della disciplina contenuta nel GDPR¹⁵³. L'articolo 47-*septies* prevede inoltre l'obbligo, in capo alla piattaforma, della «copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali». Ciò implica che la piattaforma ha l'obbligo di osservare tanto le prescrizioni previste dal D.P.R. n. 1124/1965¹⁵⁴ quanto le norme sulla prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro come previsto dal d.lgs. n. 81/2008.

Al d.lgs. n. 81/2015 va inoltre riconosciuta l'istituzione di un Osservatorio permanente specializzato nella tutela del lavoro su piattaforme digitali¹⁵⁵, il quale ha il compito di verificare, sulla base dei dati Inps, Inail e del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, «gli effetti delle disposizioni [...] e può produrre eventuali revisioni in base all'evoluzione del mercato del lavoro e della dinamica sociale» (art. 47-*octies*, d.lgs. n. 81/2015). Un'ulteriore importante novità è stata introdotta nel 2021, in occasione dell'attuazione del PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) ossia il piano di investimenti predisposto dal governo per gestire le risorse del *Next Generation EU*, quale strumento di ripresa e spinta economica per porre rimedio ai vuoti causati dalla pandemia in un

¹⁵³ Il *General Data Protection Regulation* GDPR, ossia il regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016 (entrato poi in vigore a partire dal 2018), rappresenta uno degli interventi legislativi europei più rilevanti in materia di protezione dei dati personali e di *privacy*.

¹⁵⁴ Il D.P.R. n. 1124 del 30 giugno 1965 rappresenta il «Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali».

¹⁵⁵ L'Osservatorio è stabilito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, è sovrinteso dal Ministro o suo delegato ed è costituito dai «rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori [...] designati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale» (art. 47-*octies*, d.lgs. n. 81/2015).

ottica di sviluppo *green* e digitale. In particolare con il Decreto legge 6 novembre 2021, n. 152, il legislatore ha aggiornato l'articolo 9-bis del d.l. n. 510/1996 estendendo anche ai lavoratori la cui prestazione è intermediata da piattaforme digitali, quali i *riders*, l'obbligo di effettuare le comunicazioni obbligatorie connesse all'instaurazione del rapporto di lavoro. Lo stesso anno, il 24 marzo, è stato firmato il «Protocollo Quadro sperimentale per la legalità contro il caporalato, l'intermediazione illecita e lo sfruttamento lavorativo nel settore del *food delivery*» che ha visto partecipi *Assodelivery*¹⁵⁶, Cgil, Cisl e Uil, allo scopo di contrastare qualsiasi forma di sfruttamento nel settore *delivery*. Ciò che le parti coinvolte si sono prefissate di raggiungere con la sottoscrizione di questo Protocollo, è la realizzazione di un sistema organico regolativo del mercato del *food delivery* per tutelare e supportare i diritti dei *riders*.

3.2 Proposta di direttiva per migliorare le condizioni dei lavoratori su piattaforma

Il primo intervento volto a disciplinare il lavoro digitale si è avuto alla fine del 2021 con la presentazione di una proposta di direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio volta a migliorare la «condizione giuridica, economica e sociale di quanti nell'UE prestino attività lavorativa attraverso piattaforme digitali [...]»¹⁵⁷, anche chiamata *Platform Work Package*. La proposta trova il suo fondamento nel Principio 5 del Pilastro europeo dei diritti sociali, il quale dichiara che a prescindere dalla tipologia e della durata del rapporto, tutti i lavoratori hanno il diritto ad essere trattati in modo «equo e paritario per quanto riguarda le condizioni di lavoro e l'accesso alla protezione sociale e alla formazione» (Commissione europea, Segretariato generale, *Pilastro europeo dei diritti sociali*, 2018). A livello europeo, questo pacchetto di proposte ha dato il via ad una nuova fase di «“costituzionalismo digitale”¹⁵⁸, nell'idea che la “transizione digitale”, per avere un impatto positivo sui lavoratori, debba essere guidata dal rispetto dei diritti e valori fondamentali dell'Unione [...]» (Alaimo, 2022, p. 3-28). Il processo di digitalizzazione ha

¹⁵⁶ *Assodelivery* rappresenta l'associazione di categoria che riunisce *Deliveroo*, *FoodToGo*, *Glovo*, *SocialFood* e *Uber Eats*, quali piattaforme per la consegna a domicilio più consolidate sul territorio nazionale.

¹⁵⁷ Camera dei Deputati - Ufficio rapporti con l'Unione Europea, 2022, *Proposta di direttiva relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali*, Dossier n° 63 - 21 febbraio 2022.

¹⁵⁸ Per maggiori approfondimenti sul tema si veda I. Floridi, G. Finocchiaro, O. Pollicino, *Quattro orientamenti per completare il modello digitale Ue*, in *Il Sole 24 Ore*, 6 gennaio 2022.

subito un'accelerazione negli ultimi anni soprattutto a causa della pandemia, modellando e in parte stravolgendo l'economia europea e i mercati del lavoro. L'UE ha affermato come le piattaforme di lavoro digitali si siano rivelate un elemento di estrema importanza in questo emergente scenario economico e sociale delineatosi. Esse, infatti, favoriscono l'offerta di attività diverse tra loro come i servizi in loco, quali traposto, consegna, pulizia ed assistenza, ma anche servizi svolti interamente online come la codifica dei dati, traduzioni o design. La Commissione UE ha inoltre dichiarato l'opportunità insita nelle Piattaforme digitali, le quali possono «offrire la possibilità di vivere del proprio lavoro o di percepire un reddito aggiuntivo» anche per tutti coloro in difficoltà nell'accesso al mercato del lavoro «come i giovani, le persone con disabilità, i migranti, le persone appartenenti a minoranze razziali ed etniche o quelle con responsabilità di assistenza» (Alaimo, 2022, p. 3-28).

Come anticipato nel precedente paragrafo, grazie a questo strumento le imprese hanno la possibilità di raggiungere un numero più ampio di potenziali consumatori, di differenziare le origini di guadagno promuovendo così una differente linea di crescita. Dal punto di vista dei consumatori l'acquisto tramite una piattaforma digitale da un lato consente loro di entrare in possesso di beni e servizi difficilmente raggiungibili, e dall'altro favorisce l'accesso ad un più ampio ventaglio di scelta. Come esposto in precedenza, le piattaforme, oltre alle opportunità portano con sé anche incertezze, in quanto «mettono in discussione i diritti e gli obblighi esistenti in materia di diritto del lavoro e protezione sociale» (Proposta di Direttiva, COM(2021)762 final). La problematica, come esposto dalla Commissione, è legata alla qualificazione giuridica dei lavoratori, in quanto, la maggior parte delle piattaforme qualifica i lavoratori come autonomi¹⁵⁹ anche se molti di questi si trovano soggetti ad un vincolo di subordinazione nei confronti della piattaforma stessa. Questi ultimi, maggiormente esposti a condizioni di lavoro sfavorevoli e con difficoltà ad accedere alla protezione sociale, corrono così il rischio di non «godere dei diritti e delle tutele cui hanno diritto in quanto lavoratori subordinati»¹⁶⁰ (Proposta di Direttiva, COM(2021)762 final). Inoltre, la presenza di

¹⁵⁹ L'autonomia consente al lavoratore di poter svolgere in modo indipendente il proprio lavoro sfruttando la piattaforma per poter accrescere la propria attività imprenditoriale.

¹⁶⁰ Diritti e tutele tipiche sono il salario minimo, orario lavorativo regolamentato, protezione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, parità di trattamento economico tra uomini e donne,

algoritmi che garantiscono il funzionamento e la regolamentazione delle piattaforme rende difficile verificare o identificare l'esistenza di un vincolo di subordinazione e controllo verso i lavoratori. Secondo quanto comunicato dalla Commissione UE è di estrema importanza «comprendere in che modo gli algoritmi influenzano o determinano talune decisioni [...] considerate le implicazioni per il reddito e le condizioni lavorative delle persone che lavorano mediante piattaforme di lavoro digitali» (Proposta di Direttiva, COM(2021)762 final).

L'obiettivo dichiarato dalla Commissione è di potenziare e rendere migliori le condizioni lavorative e i diritti essenziali dei lavoratori che svolgono la propria attività attraverso le piattaforme digitali, cercando quindi di facilitare il loro sviluppo sostenibile all'interno dell'UE. Questo obiettivo racchiude al suo interno tre *focus* ben precisi:

- il primo è fare in modo che i lavoratori siano inquadrati nella «corretta situazione occupazionale alla luce del loro effettivo rapporto con la piattaforma di lavoro digitale e abbiano accesso ai diritti applicabili in materia di lavoro e protezione sociale» (Proposta di Direttiva, COM(2021)762 final);
- il secondo *focus* è relativo all'equità e trasparenza degli algoritmi alla base del lavoro svolto attraverso le piattaforme digitali;
- infine, è fondamentale «accrescere la trasparenza, la tracciabilità e la consapevolezza degli sviluppi nel lavoro mediante piattaforme digitali» (Proposta di Direttiva, COM(2021)762 final) migliorando l'applicazione delle norme.

La proposta di Direttiva è stata presentata in Commissione il 9 dicembre 2021, successivamente è stata sottoposta (con esito positivo) prima al parere del Comitato economico e sociale europeo in data 23 marzo 2022 e poi al Comitato europeo delle regioni il seguente 29 giugno 2022. Il relativo progetto di mandato negoziale è stato poi adottato dalla Commissione per l'occupazione e gli affari sociali il successivo 12 dicembre 2022. Tale mandato è stato poi presentato in aula il 16 gennaio 2023 e nel recente 2 febbraio il Parlamento europeo in seduta plenaria si è espresso, con maggioranza di voti favorevoli in merito alla nuova normativa comunitaria. Nei primi due

ritribuzione delle ferie, «nonché migliore accesso alla protezione sociale contro gli infortuni sul lavoro, la disoccupazione, la malattia e la vecchiaia» (Proposta di Direttiva, COM(2021)762 final).

articoli della proposta vengono definiti gli obiettivi che ne stanno alla base, dichiarando inoltre la previsione di diritti minimi applicabili a tutti coloro che «svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali¹⁶¹ nell'Unione e che hanno, o che sulla base di una valutazione dei fatti si può ritenere abbiano, un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quali definiti dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore negli Stati membri [...]» (art. 1, co. 2, Proposta di Direttiva, COM(2021)762 final).

Un lavoro svolto mediante piattaforma digitale è tale quando è organizzato attraverso l'uso di una piattaforma ed è eseguito nel territorio UE da persone fisiche in base all'esistenza di «un rapporto contrattuale tra la piattaforma [...] e la persona [...], indipendentemente dal fatto che esista o no un rapporto contrattuale tra tale persona e il destinatario del servizio» (art. 2, co. 1, Proposta di Direttiva, COM(2021)762 final).

3.2.1 Situazione occupazionale (Capo II)

Per raggiungere il primo obiettivo, quale la corretta qualificazione del rapporto giuridico del lavoratore su piattaforma, la Commissione prevede l'istituzione di un quadro globale basato su un insieme di procedure atte a «verificare e garantire la corretta determinazione della situazione occupazionale [...] al fine di accertare l'esistenza di un rapporto di lavoro quale definito dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore negli Stati membri» (art. 3, co. 1, Proposta di Direttiva, COM(2021)762 final). Così facendo sarà possibile ed agevolata l'applicazione degli specifici diritti che sono impartiti a livello europeo ma verrà anche garantito a coloro che sono stati inizialmente individuati come lavoratori autonomi di essere riqualificati come lavoratori subordinati in presenza delle specifiche condizioni. I c.d. lavoratori autonomi fittizi potranno in questo modo accedere ai diritti sanciti dall'UE e dal proprio Stato membro a favore dei lavoratori subordinati. Al fine di ridurre il numero di questa tipologia di lavoratore, nella Direttiva è stata predisposta una presunzione legale¹⁶² del rapporto di lavoro per tutti

¹⁶¹ La proposta descrive la piattaforma digitale come una persona fisica o giuridica che offre un certo tipo di servizio commerciale «a distanza con mezzi elettronici quali un sito web o un'applicazione mobile [...], su richiesta di un destinatario» e il quale comporta «l'organizzazione del lavoro svolto dalle persone fisiche, indipendentemente dal fatto che tale lavoro sia svolto online o in un determinato luogo» (art. 2, co.1, Proposta di Direttiva, COM(2021)762 final).

¹⁶² Questa presunzione dovrà essere applicata sia ai procedimenti giudiziari che amministrativi in ambito di diritto del lavoro e della protezione sociale.

coloro che svolgono «un lavoro mediante piattaforme digitali, se la piattaforma digitale controlla determinati elementi dell'esecuzione del lavoro» (art. 4, co. 1, Proposta di Direttiva, COM(2021)762 final). È stato posto in capo alla piattaforma digitale l'onere di dimostrare che il rapporto contrattuale esistente tra questa e il lavoratore non rappresenti un rapporto di lavoro così come definito dalla disciplina.

Di tale previsione ne beneficeranno tanto i lavoratori autonomi fittizi quanto coloro che sono realmente autonomi. I primi, infatti, grazie ad una corretta qualificazione del rapporto verranno identificati come lavoratori subordinati con la conseguente attribuzione di condizioni lavorative migliori in materia di salute e sicurezza, protezione e salario minimo come previsto dalla legge o dai contratti collettivi nazionali. A costoro sarà inoltre possibile garantire l'accesso ad opportunità formative e di protezione sociale che ogni Stato membro istituisce. I secondi invece potranno godere di un margine più ampio di indipendenza e autonomia organizzativa e questo perché le piattaforme digitali alla luce di tale previsione normativa adegueranno le proprie pratiche così da sottrarsi dai rischi della riclassificazione. Dalla presunzione legale e quindi da una maggior certezza del diritto, trarranno indubbiamente dei vantaggi anche le stesse piattaforme digitali, soprattutto in materia di controversie giudiziarie. Ma i benefici non terminano qui, poiché da un lato anche le imprese in competizione nel medesimo settore delle piattaforme potranno operare in condizioni paritarie in materia di contributi sociali. Dall'altro, infine, gli stessi Stati dell'Unione registreranno un incremento di entrate da gettito fiscale e contributi previdenziali pagati dalle piattaforme il cui rapporto con il lavoratore è stato classificato correttamente come subordinato.

Per rendere ancora più chiara e trasparente l'identificazione del rapporto di lavoro quale rapporto di lavoro dipendente, la Commissione ha indicato dei criteri, i quali in caso di individuazione lasciano desumere che il lavoro svolto sulla piattaforma sia da questa controllata. Nello specifico, affinché sia valida la presunzione legale è necessaria l'esistenza di almeno 2 degli elementi che sono stati elencati all'articolo 4. Il primo elemento riguarda la retribuzione, la quale deve essere stata predeterminata o comunque ne deve essere stato fissato un limite massimo. Il secondo è relativo all'esistenza di un obbligo in capo al lavoratore su piattaforma «di rispettare regole vincolanti specifiche per quanto riguarda l'aspetto esteriore, il comportamento nei confronti del destinatario del servizio o l'esecuzione del lavoro» (art. 4, co. 2, lett. b),

Proposta di Direttiva, COM(2021)762 final). Il lavoro svolto deve essere sottoposto a supervisione e la qualità dei risultati conseguiti viene verificata anche attraverso l'utilizzo di mezzi elettronici. Il quarto elemento è relativo alla concreta limitazione «della libertà di organizzare il proprio lavoro, in particolare della facoltà di scegliere l'orario di lavoro o i periodi di assenza, di accettare o rifiutare incarichi o di ricorrere a subappaltatori o sostituti» anche tramite l'applicazione di sanzioni (art. 4, co. 2, lett. d), Proposta di Direttiva, COM(2021)762 final). Infine, l'ultimo elemento sintomo di un rapporto di lavoro subordinato tra lavoratore e piattaforma consiste nell'impossibilità di poter aver una propria clientela e di poter eseguire attività per conto di terzi committenti. Come specificato al comma 4 dell'articolo 4, gli effetti determinati dalla presunzione legale non saranno retroattivi, in quanto questa verrà applicata anche ai contratti già in essere prima dell'entrata in vigore della direttiva¹⁶³ ma esclusivamente per il periodo successivo a questa data.

3.2.2 Gestione Algoritmica (Capo III)

La Commissione per realizzare il secondo obiettivo riguardante la trasparenza, l'equità e la conseguente responsabilità nella gestione algoritmica delle piattaforme, ha previsto l'introduzione di nuovi diritti per i lavoratori in queste coinvolte. È stato definito l'obbligo in capo alle piattaforme di informare i propri lavoratori in merito ai sistemi automatizzati impiegati «per monitorare, supervisionare o valutare l'esecuzione del lavoro [...]» (art. 6, co. 1, lett. a), Proposta di Direttiva, COM(2021)762 final). Inoltre, le stesse piattaforme sono tenute a fornire informazioni ai lavoratori con riguardo ai «sistemi decisionali automatizzati utilizzati per prendere o sostenere decisioni¹⁶⁴ che incidono

¹⁶³ Secondo quanto previsto dall'articolo 21 della Proposta, gli stati membri dovranno conformarsi alla direttiva entro «due anni dall'entrata in vigore». Tutte le disposizioni impartite e adottate dagli Stati dovranno altresì contenere «un riferimento alla [...] direttiva o» dovranno essere «corredate di tale riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale» (art. 21, co. 1, Proposta di Direttiva, COM(2021)762 final). Inoltre, ciascuno stato ha l'obbligo di legiferare misure atte ad assicurare la «partecipazione delle parti sociali nonché [...] promuovere e rafforzare il dialogo sociale in vista dell'attuazione della [...] direttiva» (art. 21, co. 3, Proposta di Direttiva, COM(2021)762 final).

¹⁶⁴ I lavoratori su piattaforma avranno il diritto ad ottenere informazioni circa l'accesso ad incarichi lavorativi, ma anche con riguardo alle retribuzioni, salute e sicurezza sul lavoro, orario lavorativo, eventuali promozioni e situazioni contrattuale, ivi «compresa la limitazione, la sospensione o la chiusura del loro account» (art. 6, co.1, lett. b), Proposta di Direttiva, COM(2021)762 final).

significativamente sulle condizioni di lavoro [...]» (art. 6, co. 1, lett. b), Proposta di Direttiva, COM(2021)762 final). L'articolo 6 prevede che le informazioni, documentate in formato cartaceo o elettronico, debbano essere messe a disposizione del lavoratore entro il primo giorno lavorativo e debbano essere esposte in modo conciso, «trasparente, intelligibile e facilmente accessibile, utilizzando un linguaggio semplice e chiaro» (art. 6, co. 3, Proposta di Direttiva, COM(2021)762 final). Per quanto riguarda i dati personali dei lavoratori, questi devono essere trattati esclusivamente se collegati o comunque necessari ai fini della realizzazione del contratto¹⁶⁵ sempre nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR).

Altra importante disposizione della Direttiva è relativa alla previsione, da parte di ogni singolo Stato, di attività di monitoraggio da parte dell'uomo sui sistemi automatizzati. In particolare, ogni Stato dovrà mobilitarsi in modo che le piattaforme «monitorino¹⁶⁶ e valutino periodicamente l'impatto sulle condizioni di lavoro delle decisioni individuali prese o sostenute dai sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati» (art. 7, co. 1, Proposta di Direttiva, COM(2021)762 final). Alle piattaforme digitali è affidato il compito di misurare i rischi connessi ai suddetti sistemi automatizzati con riguardo alla sicurezza e salute dei lavoratori, inoltre devono garantire che questi non arrechino in nessun modo pressione sui lavoratori stessi o non mettano a rischio la loro salute. Al fine di tutelare i lavoratori su piattaforma da decisioni che potrebbero incidere in modo significativo sulla propria posizione lavorativa, la Direttiva istituisce il diritto in capo a questi di ottenere una spiegazione in merito a qualsiasi tipologia di decisione automatizzata intrapresa. La piattaforma avrà quindi il compito di individuare una c.d. «persona di contatto» alla quale il lavoratore interessato potrà fare riferimento per

¹⁶⁵ Sono sottratti al trattamento dei dati personali quelli riguardanti lo stato di salute, psicologico o emotivo del lavoratore e quelli relativi alle conversazioni private. Inoltre, le piattaforme non possono raccogliere dati personali durante i periodi nei quali il lavoratore «non sta svolgendo un lavoro mediante piattaforme digitali o non si sta offrendo per svolgerlo» (art. 6, co. 5, lett. d), Proposta di Direttiva, COM(2021)762 final).

¹⁶⁶ Per adempiere all'attività di monitoraggio è necessario che ogni piattaforma disponga di risorse umane sufficienti, le quali devono essere in possesso di adeguati livelli di competenza, formazione e autorità per poter svolgere questa funzione. A tutela dei preposti al monitoraggio, la Direttiva prevede una forma di «protezione contro il licenziamento, le misure disciplinari o altri trattamenti sfavorevoli» nel caso in cui questi non accolgano «le decisioni automatizzate o i suggerimenti del sistema in tal senso» (art. 7, co. 3, Proposta di Direttiva, COM(2021)762 final).

«discutere e chiarire i fatti, le circostanze e i motivi» (art. 8, co. 1, Proposta di Direttiva, COM(2021)762 final) che hanno determinato una certa scelta.

Per garantire la trasparenza, le piattaforme hanno l'obbligo di motivare per iscritto qualsiasi decisione relativa alla limitazione, sospensione o chiusura dell'account del lavoratore, ma anche alla mancata retribuzione o che comunque influiscano sulla propria situazione contrattuale. Nell'eventualità in cui il lavoratore reputi tale motivazione poco soddisfacente o se la decisione abbia in un qualche modo violato i propri diritti, egli potrà sempre chiederne il riesame e la piattaforma sarà obbligata a fornire «una risposta motivata senza indebito ritardo e in ogni caso entro una settimana dal ricevimento della richiesta» (art. 8, co. 2, Proposta di Direttiva, COM(2021)762 final). In caso di violazione dei diritti del lavoratore, la piattaforma è tenuta a ritrattare la propria decisione o se ciò non è realizzabile dovrà erogare un congruo compenso risarcitorio.

L'attività di informazione e consultazione¹⁶⁷ prevista dalla Direttiva deve essere garantita anche nei confronti dei rappresentanti delle piattaforme digitali promuovendo in questo modo il dialogo sociale. Questo comporta che tutti i lavoratori e i relativi rappresentanti potranno beneficiare tanto di un livello di trasparenza e di comprensione degli algoritmi adeguato, quanto di strumenti di ricorso verso le decisioni automatizzate, garantendo così un perfezionamento delle condizioni dei lavoratori su piattaforma.

Se da un lato la proposta di direttiva mira a garantire un corretto inquadramento giuridico del rapporto di lavoro, dall'altro si pone anche l'obiettivo di porre su una posizione di parità i lavoratori autonomi e subordinati con riguardo alle disposizioni in essa previste. Infatti, in modo chiaro ed esplicito, all'articolo 10 viene specificato che anche a coloro che lavorano su piattaforma digitale in assenza di un rapporto di lavoro devono essere garantite le disposizioni in materia di «Trasparenza e uso dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati» (art. 6), «Monitoraggio umano dei sistemi automatizzati» (art. 7) e di «Riesame umano di decisioni significative» (art. 8). Rimangono invece escluse da questo elenco le disposizioni che disciplinano la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro che sono specifiche dei subordinati.

¹⁶⁷ Alla luce della complessità degli argomenti oggetto di consultazione ed informazione, la Commissione ha previsto la possibilità per i lavoratori ma anche per i rappresentanti di farsi assistere da un esperto in materia di gestione algoritmica.

3.2.3 Trasparenza in merito al lavoro mediante piattaforme digitali (Capo IV)

Al fine di realizzare il terzo ed ultimo obiettivo relativo al potenziamento della trasparenza e tracciabilità del lavoro su piattaforma, la Commissione all'interno della Proposta ha previsto diverse misure. Innanzitutto, le piattaforme in veste di datori di lavoro hanno il compito di certificare l'attività eseguita dal lavoratore¹⁶⁸ «alle autorità competenti in materia di lavoro e protezione sociale dello Stato membro in cui il lavoro è svolto» (art. 11, Proposta di Direttiva, COM(2021)762 final) condividendo i relativi dati. Le piattaforme devono altresì garantire l'accessibilità di specifiche informazioni¹⁶⁹ che comprendono il numero di chi esegue con regolarità «un lavoro mediante la piattaforma di lavoro digitale interessata e la [...] situazione occupazionale o contrattuale» (art. 12, co. 1, lett. a), Proposta di Direttiva, COM(2021)762 final) ma anche «i termini e le condizioni generali a tali rapporti contrattuali» a condizione che questi «siano stabiliti unilateralmente dalla piattaforma [...] e si applichino a un gran numero di rapporti contrattuali» (art. 12, co. 1, lett. b), Proposta di Direttiva, COM(2021)762 final). Tramite queste previsioni viene favorito il supporto alle autorità competenti nell'applicazione di diritti ed obblighi in merito alle condizioni lavorative e protezione sociale. Le autorità, infatti, potendo disporre di maggiori informazioni circa le piattaforme che operano nel territorio nazionale, riusciranno ad avere contezza dello stato di fatto e saranno maggiormente in grado di garantire che i diritti dei lavoratori siano dalle piattaforme rispettati ed anche che i contributi sociali siano riscossi. Così facendo si potranno raggiungere livelli di condizioni di lavoro su piattaforma digitale più efficienti di quelli finora registrati.

¹⁶⁸ Questa disposizione è molto utile in quanto fornisce un chiarimento su come devono essere gestite le dichiarazioni nel caso in cui la piattaforma sia localizzata in un uno Stato differente da quello in cui il lavoratore svolge concretamente l'attività.

¹⁶⁹ La direttiva, per assicurare che le informazioni fornite corrispondano sempre alla situazione reale, ne prevede l'aggiornamento ogni sei mesi e con riguardo ai termini o condizioni contrattuali, ogniqualvolta questi subiscono una modifica.

Conclusioni

Questo progetto di tesi si è posto l'obiettivo primario di fornire da un lato una panoramica sulle principali tutele che le nostre istituzioni hanno nel tempo riconosciuto ed esteso anche ai lavoratori autonomi e dall'altro di far conoscere al lettore la condizione dei lavoratori che svolgono la loro attività su piattaforme digitali, i quali si sono trovati per molto tempo in un limbo tra Autonomia e Subordinazione.

La carenza delle tutele nei confronti dei lavoratori autonomi è un tema che ha accompagnato l'evoluzione stessa di questa categoria e che si è fatto particolarmente più intenso nei momenti di crisi economica che il nostro Paese si è trovato ad affrontare negli anni. Proprio l'emergenza sanitaria da Covid-19 ha accentuato la disparità nel riconoscimento di tutele tra Autonomi e Subordinati. Infatti, se per i dipendenti erano già previste e consolidate forme di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro come la Cassa Integrazione Guadagni o come la Naspi in caso di disoccupazione (e la Discoll per i parasubordinati), i lavoratori autonomi, in quella medesima situazione si sono tuttavia trovati in una condizione di grande incertezza.

In tale contesto quindi, l'esigenza di assicurare anche a questi lavoratori una protezione sociale adeguata, in quanto categoria maggiormente esposta a condizioni di maggiore fragilità e precarietà nel mercato, è diventata sempre più importante. Si ricorda a tal proposito che l'autonomia comporta indipendenza nell'organizzazione e nella gestione della propria attività ma sicuramente non è sinonimo di libertà e tanto meno di sicurezza. La pandemia ha evidenziato ancora una volta, in maniera lapalissiana, la condizione di debolezza e vulnerabilità che contraddistingue una grossa fetta di lavoratori, già messa a dura prova dalla recessione che ha fatto seguito alla crisi finanziaria del 2008.

Il Covid-19, in quanto evento di portata mondiale che ha colpito le economie di tutti i Paesi, ha sicuramente dato l'impulso alle nostre Istituzioni di invertire la tendenza fino a quel momento registrata. Il pensiero tradizionale con cui il nostro Paese si è trovato ad affrontare questa crisi, si fondava sulla concezione di lavoro Autonomo inteso come un'attività che, in quanto svolta in autonomia senza dipendere da nessun'altro, non necessitava di alcun supporto esterno.

Nel corso degli anni e in particolare dopo l'emergenza sanitaria si è registrata questa inversione di tendenza e di pensiero poiché, come anticipato, è accresciuta la necessità di definire ed estendere misure di tutela anche ai lavoratori autonomi, sia in ambito di sostegno al reddito, sia in materia di previdenza obbligatoria e tutela della genitorialità. Il processo di inclusione del lavoro autonomo nel sistema delle politiche attive e delle politiche passive del lavoro, già in atto prima del dilagarsi dell'emergenza, è stato così da questa accelerato.

Sulla questione delle Tutele, il Legislatore ha posto negli anni maggiore attenzione alle esigenze di questa categoria di lavoratori che, a differenza dei lavoratori subordinati fruitori di maggiori diritti e tutele, hanno dimostrato di essere più "deboli". Tuttavia, resta ancora molto da fare per garantire una reale parità di trattamento e tutela per tutti i lavoratori, senza distinzione in base al tipo di attività svolta.

Questa dicotomia tra lavoro autonomo e subordinato che ha accompagnato l'evoluzione del mercato del lavoro, si è palesata anche nel mondo digitale dell'industria 4.0 dove la difficoltà nell'individuare una linea condivisa di corretta classificazione del rapporto di lavoro su piattaforma ha portato con sé anche un problema legato al riconoscimento delle Tutele. Alla luce del fatto che il ventaglio di tutele garantito per i lavoratori subordinati è ben più ampio di quello invece previsto per gli autonomi, una classificazione sbagliata di un lavoratore su piattaforma ha comportato diverse implicazioni. Un lavoratore afferente a questa categoria, infatti, se classificato erroneamente come autonomo si trova privato di una serie di tutele garantite per i subordinati che non sono purtroppo previste per gli autonomi. In un'ottica migliorativa è intervenuta così la Proposta di direttiva promossa dal Parlamento e dal Consiglio Europeo per cercare di definire una linea comune per tutti i paesi dell'Unione al fine di favorire il miglioramento delle condizioni lavorative dei lavoratori su piattaforma.

Tale proposta rappresenta un passo estremamente importante verso un maggior riconoscimento dei diritti dei lavoratori su piattaforma e un maggiore equilibrio tra lavoro autonomo e subordinato nel mondo digitale dell'industria 4.0.

La crescita del lavoro su piattaforme digitali ha quindi sicuramente creato tante opportunità quante sfide per i lavoratori della *gig economy* e la proposta di direttiva offre una promettente via d'uscita grazie alla creazione di un sistema comune di classificazione dei rapporti di lavoro. La direttiva contribuirà così a stabilire condizioni di

lavoro più eque e a garantire che i lavoratori su piattaforma ricevano le stesse protezioni di base dei loro omologhi tradizionali.

Al fine di garantire che i diritti e la dignità di tutti i lavoratori vengano rispettati tanto nel mercato del lavoro tradizionale quanto in quello digitale, risulterà cruciale l'impegno coeso di tutti i Governi, imprese ed individui coinvolti in questo processo di cambiamento.

Bibliografia

- ACTA. (2021, novembre 30). *ACTA L'associazione dei freelance*. Tratto da <https://www.actainrete.it/2021/11/30/pensioni-la-proposta-acta/>
- ACTA. (2021, dicembre 3). *Maternità: proposte ACTA per garantire l'indennità*. Tratto da <https://www.actainrete.it/2021/12/03/maternita-proposte-acta-per-garantire-indennita/>
- ACTA. (2022, dicembre 13). *ACTA L'associazione dei freelance*. Tratto da <https://www.actainrete.it/2022/12/13/legge-di-bilancio-e-pensioni-la-priorita-non-e-lequita/>
- Alaimo, A. (2021). Il lavoro autonomo fra nuove debolezze e deficit di protezione sociale: tutele prima, durante e dopo la pandemia. *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*.
- Alaimo, A. (2022). Il Pacchetto di misure sul lavoro nelle piattaforme: dalla proposta di Direttiva al progetto di Risoluzione del Parlamento europeo. Verso un incremento delle tutele? *Labour & Law Issues*, 8(1), 3-28.
- Barbieri, M. (2020). Lavoro su piattaforma, coronavirus, conflitto sociale e legislazione: i nodi sono tutti da sciogliere. *Labour & Law Issues*, 6(1).
- Barricelli, D., & Carolla, S. (2022). "L'Italia non è (ancora) un paese per lavoratori autonomi." Gli investimenti di formazione continua degli indipendenti per un welfare inclusivo e uno sviluppo sostenibile. *INAPP*.
- Bologna, S., & Fumagalli, A. (1997). *Il lavoro autonomo di seconda generazione, scenari del postfordismo in Italia*. Feltrinelli.
- Donini, A. (2019). *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*. Bologna: Bonomia University Press.
- Donini, A. (2022). Alcune riflessioni sulla presunzione di subordinazione della Direttiva Piattaforme. *Labpur & Law Issues*, 8(1).
- Floridi, I., Finocchiaro, G., & Pollicino, O. (2022, gennaio 6). Quattro orientamenti per completare il modello digitale Ue. *Il Sole 24 Ore*.
- Fumagalli, A. (2015). Le trasformazioni del lavoro autonomo tra crisi e precarietà: il lavoro autonomo di III generazione. *Quaderni di ricerca sull'artigianato, Rivista di Economia, Cultura e Ricerca Sociale*, 225-254.

- Garbuio, C. (2021). Lavoro autonomo e politiche attive e passive del lavoro: riflessioni in tempi di crisi. *Diritto delle Relazioni Industriali: li: rivista della Associazione lavoro e ricerche*, 1(31), 122-141.
- Garbuio, C. (2022). L'estensione dell'art. 36 Cost. al lavoro autonomo: tra chiusure giurisprudenziali e aperture legislative. *Labour & Law Issues*, 8(1).
- Iudica, G., & Zatti, P. (2018). Forme e disciplina del lavoro. In *Linguaggio e regole del diritto privato* (p. 616-618). Milano: Cedam.
- Iudica, G., & Zatti, P. (2018). I contratti di prestazione d'opera o di servizi. In *Linguaggio e Regole del Diritto Privato* (p. 421-424). Milano: Cedam.
- Iudica, G., & Zatti, P. (2018). Imprenditore e impresa. In *Linguaggio e regole del diritto privato* (p. 495-500). Milano: Cedam.
- Mazzotta, O. (2015). I rapporti di lavoro . In O. Mazzotta, *Manuale di Diritto del Lavoro* (p. 199-200). Padova: Cedam.
- Peccarisi, A. (2010, luglio 5). *Lavoro ad alto contenuto professionale: quali gli indici della subordinazione? Cassazione civile, sez. lavoro, sentenza 27/04/2010 n° 10024.*
Tratto da Altalex: <https://www.altalex.com/>
- Persiani, M., & D'onghia, M. (2020). La tutela per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti. In *Diritto della Sicurezza Sociale* (p. 167-222). Torino: G. Giappichelli Editore.
- Perulli, A. (2022). Una critica del lavoro autonomo. *Lavoro e Diritto*, 205 ss.
- Raimondi, E. (2019). Il lavoro nelle piattaforme digitali e il problema della qualificazione della fattispecie. *LaBoUR & Law Issues*, 5(2).
- Rausei, P. (2023, giugno 2023). I ritocchi al Testo Unico: tra medico competente, formazione, attrezzature di lavoro e nuovi obblighi per lavoratori autonomi e imprese familiari (art. 14, d.l. n. 48/2023). (E. Dagnino, C. Garofalo, G. Picco, & P. Rausei, A cura di) *Commentario al d.l. 4 maggio 2023, n. 48 c.d. "decreto lavoro"*, p. 91-100.
- Razzolini, O. (2020). La subordinazione ritrovata e la lunga marcia del lavoro autonomo. *Labour & Law Issues*, 6(2), 141.
- Riva, S. (2016). Il lavoro subordinato e il contratto individuale di lavoro. In *Compendio di Diritto del Lavoro XXI Edizione* (p. 26-29). Napoli: Simone.
- Riva, S. (2016). La parasubordinazione e altre forme di lavoro. In *Compendio di Diritto del Lavoro XXI Edizione* (p. 48-52). Napoli: Simone.

- Scarpelli, F. (2020). Il lavoro autonomo nell'emergenza tra bisogno,(poche) tutele, regole del contratto. In O. Bonardi, U. Carabelli, M. D'Onghia, & I. Zoppoli, *Covid-19 e diritti dei lavoratori* (p. 229-247). Roma: Ediesse.
- Spattini, S. (2012). Articolo 2, commi 51-56. Indennità *una tantum* per i collaboratori coordinati e continuativi. *ADAPT University Press*, 235-239.
- Tullini, P. (2022). La Direttiva Piattaforme e i diritti del lavoro digitale. *Labour & Law Issues*, 8(1).
- Zilio Grandi, G., & Biasi, M. (2018). *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*. Wolters Kluwer Italia srl .
- Zucaro, R. (2018). Lavoro autonomo. Un modello di rappresentanza per un emergente interesse collettivo. *Labour & Law Issues*, 178–200.

Sitografia

<https://www.agendadigitale.eu/>

<https://www.altalex.com/>

<https://www.brocardi.it/>

<https://www.cliclavoroveneto.it/>

<https://www.gazzettaufficiale.it/>

<https://www.wikilabour.it/>

<https://eur-lex.europa.eu/homepage.html>

<https://www.inps.it/it/it.html>

<https://www.ipsoa.it/>

<https://www.ilsole24ore.com/>

<https://www.jobsact.lavoro.gov.it/>

<https://www.laleggepertutti.it/>

<https://www.mef.gov.it/>

<https://www.lavoro.gov.it/>

<https://www.normattiva.it/>

<https://www.europarl.europa.eu/portal/it>

<https://www.parlamento.it/home>

<https://www.pensionielavoro.it/>

Ringraziamenti

A conclusione di questa tesi, desidero dedicare le prossime righe a coloro che sono stati presenti nel mio percorso universitario e che, ognuno con il proprio contributo, mi hanno accompagnata e sostenuta in questo cammino di crescita e apprendimento.

Alla mia Professoressa e Relatrice Vania Brino, per la sua gentilezza, disponibilità e per i suoi preziosi consigli, nonché per le conoscenze e la passione trasmesse nel corso delle sue lezioni che sono state fonte di ispirazione e motivazione per la realizzazione di questa tesi.

A Mamma e Papà, che nella vita, con i loro sacrifici, non hanno fatto altro che concedermi la possibilità di arrivare fino a qui. Grazie per il supporto e la dedizione con cui vi siete dedicati e presi cura di me, ma anche per i valori che avete sempre cercato di trasmettermi. Non sempre mi avete assecondata, ma è stato proprio questo che mi ha permesso di imparare a prendere decisioni e a gestire le difficoltà. Oggi posso guardare indietro con orgoglio e dire che sono estremamente fiera della persona che sono diventata, e questo è soprattutto merito vostro. Siete stati i miei migliori esempi e mi avete ispirato a dare sempre il massimo in tutto quello che faccio. Non posso che esservi grata per tutto quello che avete fatto per me e per avermi permesso di diventare la persona forte e determinata che sono oggi.

A nonno Franco, oggi non qui presente, la mia roccia che non ha mai perso occasione per ricordarmi quanto sia fiero ed orgoglioso di me. A lui che mi ha insegnato l'importanza, nei momenti difficili, di prendere la vita come fosse uno scherzo, perché solo così tutto diventa più leggero e affrontabile. Grazie perché ha saputo dimostrarmi con il suo esempio che la forza interiore può superare qualsiasi ostacolo, e che trovare il lato divertente nella vita è un antidoto prezioso contro le difficoltà.

A Luca, la mia spalla destra e costante nella vita, sempre al mio fianco in ogni mio traguardo raggiunto finora, grande o piccolo che fosse. Il tuo sostegno e la tua presenza sono stati per me essenziali, sei stato e spero sarai sempre il mio alleato in tutte sfide

che la vita mi riserverà. Grazie perché hai creduto in me quando io ero la prima ad avere dei dubbi e hai saputo incoraggiarmi nei momenti difficili, ricordandomi di potercela fare, perché oggi sono qui e sì, ce l'ho fatta.

Alle mie amiche, sulle quali ho sempre potuto contare, a loro che nei momenti del bisogno sono state per me delle ottime ascoltatrici e delle grandissime dispensatrici di consigli che non sempre (purtroppo o per fortuna) ho deciso di seguire. Al nostro legame, con ognuna differente, che spero possa continuare per molto, moltissimo tempo. Siete speciali.