

La contrapposizione tra lavoro subordinato e lavoro autonomo è uno dei temi di maggior interesse per la dottrina giuslavoristica. In molti, negli anni, si sono interrogati sullo sbilanciamento di tutele che vede il lavoratore subordinato quale beneficiario privilegiato degli istituti protettivi, mentre il secondo escluso dalla maggior parte di essi. Un tema che, recentemente, è divenuto centrale anche a livello euro-unitario, soprattutto a seguito delle mutazioni del mercato del lavoro e delle innovazioni tecnologiche che hanno acuito la vulnerabilità di segmenti rilevanti del lavoro autonomo ed evidenziato la necessità di maggior protezione verso tale categoria di lavoratori. Proprio a livello euro-unitario, si osserva una tendenza espansiva che mira a dare risposta a tali istanze, tramite l'estensione al lavoro autonomo di alcuni istituti protettivi in virtù della tutela della "persona che lavora". Questo cambio di paradigma, osservabile soprattutto nel diritto antidiscriminatorio e nel diritto della sicurezza sociale di matrice euro-unitaria, permette di approfondire l'affermazione dei diritti della persona nell'ambito dell'attività lavorativa, indipendentemente dal proprio rapporto di lavoro.

Leonardo Battista è Ricercatore di tipo A in Diritto del Lavoro presso l'Università di Bologna, ove afferisce al Dipartimento di Sociologia e Diritto dell'Economia. Ha conseguito il dottorato di ricerca in Diritto Europeo nel 2021 presso l'Università di Bologna. È attualmente Managing Editor dell'Italian Labour Law e-Journal ed è titolare dell'insegnamento di Diritto del Lavoro nel corso di laurea triennale in Sociologia e dell'insegnamento di Industrial Relations nella laurea triennale in Management and Economics presso l'Università di Bologna. È membro dell'unità di ricerca di progetti europei e nazionali finanziati presso il Dipartimento di Sociologia e Diritto dell'Economia oltre ad essere stato Visiting Researcher presso la Lund University e l'Universidad de Córdoba.

Leonardo Battista

Il lavoro autonomo nel diritto dell'Unione europea

L. Battista **Il lavoro autonomo nel diritto dell'Unione europea**

ISBN 979-12-5965-426-7



9 791259 654267

€ 23,00



CACUCCI  EDITORE
BARI

LEONARDO BATTISTA

IL LAVORO AUTONOMO NEL
DIRITTO DELL'UNIONE EUROPEA

CACUCCI  EDITORE
BARI

PROPRIETÀ LETTERARIA RISERVATA

© 2024 Cacucci Editore – Bari
Via Nicolai, 39 – 70122 Bari – Tel. 080/5214220
<http://www.cacuccieditore.it> – e-mail: info@cacucci.it

Ai sensi della legge sui diritti d'Autore e del codice civile è vietata la riproduzione di questo libro o di parte di esso con qualsiasi mezzo, elettronico, meccanico, per mezzo di fotocopie, microfilms, registrazioni o altro, senza il consenso dell'autore e dell'editore.

Sommario

Considerazioni introduttive

1.	Posizione del problema	1
2.	Le ragioni del lento approccio dell'Unione Europea nei confronti del lavoro autonomo	14
3.	La tendenza espansiva verso il lavoro autonomo nell'UE: dal falso mito dell'inesorabile crescita alle maggiori istanze di tutela	20
4.	Piano dell'opera	27

CAPITOLO I

L'eterogeneità del lavoro autonomo nel diritto dell'Unione Europea

1.	L'eterogeneità del lavoro autonomo	29
1.1.	<i>Segue.</i> La rilevanza del lavoro autonomo non imprenditoriale nell'Unione Europea	33
2.	Il perimetro del lavoro autonomo tra libertà di stabilimento e prestazione di servizi	39
3.	La nozione residuale di lavoratore autonomo nel diritto euro-unitario e il ruolo suppletivo della Corte di Giustizia Europea	47
3.1.	L'equiparazione del lavoratore autonomo all'impresa ai sensi del diritto della concorrenza: implicazioni	52
3.2.	<i>Segue.</i> La nozione di falso lavoro autonomo	55
4.	Gli indici astratti del lavoro autonomo genuino esplicitati nell'ordinanza <i>Yodel</i> : tanto rumore per nulla	58
5.	Verso una maggior tutela dei lavoratori autonomi nel diritto del lavoro euro-unitario?	64
5.1.	<i>Segue.</i> Il dibattito dottrinale sulla rivisitazione del campo di applicazione delle tutele	68
6.	Il richiamo alla persona che lavora come porta di accesso all'ambito di applicazione di alcune tutele di matrice euro-unitaria	78

CAPITOLO II

Attività autonome e diritto antidiscriminatorio

- | | | |
|----|---|-----|
| 1. | Premessa: il lavoro autonomo e la trasversalità del diritto antidiscriminatorio | 85 |
| 2. | L'iniziale esclusione del lavoro autonomo dalle tutele antidiscriminatorie del TCEE | 90 |
| | 2.1. I primi interventi comunitari: dalla Direttiva n. 613/86/CEE agli anni Duemila | 91 |
| 3. | La Direttiva n. 54/2006/UE in tema di parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego | 97 |
| | 3.1. <i>Segue</i> . La Direttiva n. 41/2010/UE e il suo interventismo antidiscriminatorio in materia di sicurezza sociale | 101 |
| 4. | L'impatto della pronuncia <i>J.K.</i> nel rapporto tra diritto antidiscriminatorio e lavoro autonomo | 105 |
| | 4.1. La pronuncia <i>J.K.</i> : l'universalismo selettivo del diritto antidiscriminatorio nell'accesso al lavoro e all'occupazione | 108 |
| 5. | La tutela della persona indipendentemente dal rapporto di lavoro: la Decisione del Consiglio sulla ratifica della Convenzione OIL n. 190/2019 sulla violenza e sulle molestie | 113 |

CAPITOLO III

L'inclusività del concetto di assicurato sociale e le prospettive euro-unitarie sull'accesso alla protezione sociale per i lavoratori autonomi

- | | | |
|----|---|-----|
| 1. | Lavoratori autonomi e questioni previdenziali: il punto di partenza | 119 |
| 2. | Il rapporto tra lavoro autonomo e diritto della sicurezza sociale europea: l'originaria esclusione dal Regolamento n. 3/1958/CEE e le innovazioni giurisprudenziali | 124 |
| | 2.1. Dal Regolamento n. 1408/71/CEE al Regolamento n. 1390/81/CEE | 126 |
| 3. | Un cambio di paradigma attraverso il Regolamento n. 883/2004/CE: il concetto di "assicurato sociale" | 134 |
| 4. | Dal Coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale alla copertura formale ed effettiva: quali ripercussioni sul lavoro autonomo? | 137 |
| | 4.1. La copertura formale ed effettiva nel sistema di sicurezza sociale europeo | 140 |

SOMMARIO

5. Le prospettive in materia di protezione sociale per il lavoro autonomo: la Raccomandazione n. 8/2019/UE 143

CAPITOLO IV

Il lavoro autonomo e il diritto alla contrattazione collettiva

1. Contrattazione collettiva e diritto europeo della concorrenza: immunità, restrizioni e lavoro autonomo 153
2. Il diritto alla contrattazione collettiva per gli autonomi nella Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea ed in altre fonti internazionali 159
3. Gli Orientamenti della Commissione Europea: un nuovo approccio al dualismo concorrenza-contrattazione collettiva 163
4. La natura giuridica degli Orientamenti e l'individuazione delle tipologie di lavoratori autonomi vulnerabili 165
- 4.1. L'esenzione dalla normativa *antitrust* per gli accordi stipulati a favore di lavoratori autonomi "paragonabili" ai subordinati 168
- 4.2. *Segue*. L'esenzione dalla normativa *antitrust* degli accordi collettivi stipulati da lavoratori autonomi in posizione negoziale debole nei confronti della controparte 171
5. Legittime aspettative o eccessiva fiducia? 172
- Osservazioni conclusive 175
- Bibliografia 179

Considerazioni introduttive

SOMMARIO: 1. Posizione del problema. 2. Le ragioni del lento approccio dell'Unione Europea nei confronti del lavoro autonomo. 3. La tendenza espansiva verso il lavoro autonomo all'interno dell'UE: dal falso mito dell'inesorabile crescita alle maggiori istanze di tutela. 4. Piano dell'opera.

1. Posizione del problema

Le riflessioni sul lavoro autonomo sono ciclicamente accompagnate da molteplici interrogativi sul futuro del diritto del lavoro e sui suoi confini¹. Un dibattito che, ormai da qualche decennio ed indipendentemente dai singoli ordinamenti², ha contribuito a mettere in discussione “le categorie fondanti”³ su cui si erge il diritto del lavoro.

Non sorprende, dunque, che al centro di tali discussioni ci sia proprio il tema della dicotomia tra lavoro subordinato e lavoro autonomo, grazie alla quale, “bipartendo in termini esaustivi e reciprocamente escludentisi ogni attività umana utilmente scambiata, aveva guadagnato il suo avvio la tematizzazione giuridica del lavoro nella modernità”⁴.

Questa *summa divisio* del lavoro⁵, come le altre “grandi dicotomie” della storia moderna che mirano a suddividere in due classi esaustive il medesimo

¹ CARINCI F., *Molto clamore per poco: all'indomani del d.lgs. n. 276/2003*, in *Lavoro nella Giurisprudenza*, n. 9, 2008, p. 861.

² COUNTOURIS N., *The changing law of the employment relationship*, Ashgate, Burlington, 2007, p. 79; FREEDLAND, *The contract of Employment*, Clarendon Press, Oxford, 1976; FREEDLAND M., *The personal employment contract*, Oxford, University Press, Oxford, 2003, p. 6; COLLINS H., *Independent contractors and the challenges of vertical disintegration to employment protection law*, in *Oxford Journal of Legal Studies*, n. 10, 1990, p. 353-380; LYON-CAEN G., *Le droit du travail non-salarié*, Sirey, Parigi 1990; DAVIDOD G., LANGILLE B., *Boundaries and frontiers of labour law: goals and means in the regulation of work*, Hart Publishing, Oxford, 2006.

³ FERRARO G., *Dal lavoro subordinato al lavoro autonomo*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, n. 3, 1998, p. 429.

⁴ PEDRAZZOLI M., *Dai lavori autonomi ai lavori subordinati*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, n. 3, 1998, p. 512.

⁵ SUPIOT A., *Lavoro subordinato e lavoro autonomo*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 2, 2000, p. 218. Cfr. BARASSI L., *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, Società

universo, rischia però di far prevalere solo una di esse, ritratta come l'unico "universo autentico, mentre l'altra lo rappresenta solo apparentemente"⁶. Una rappresentazione che ben si abbina a quella del campo di applicazione del diritto del lavoro che concentra il proprio universo sul lavoro subordinato, "negando riconoscimento e libertà sociale alle forme del lavoro indipendente"⁷.

Nell'ambito del dibattito poc'anzi richiamato, vi è chi teorizza un cambio di paradigma, descrivendo un inarrestabile declino del lavoro subordinato proprio in virtù della contemporanea perdita di centralità del modello economico fordista a cui tale categoria è intimamente connessa. L'avvento della tecnologia e di "logiche produttive e organizzative molto distanti da quelle dell'impresa fordista"⁸, di cui il lavoratore dipendente ne è la figura centrale, stanno indubbiamente conducendo sempre più verso una crisi della subordinazione, tanto da far ravvisare, anche in senso provocatorio, una "fuga dal diritto del lavoro"⁹ verso schemi negoziali diversi dal classico contratto di lavoro subordinato.

Tuttavia, "senza volere accedere ad opinioni così perentorie"¹⁰, focalizzando

Editrice Libreria, Milano, 1915, p. 619, secondo il quale questa distinzione aveva una derivazione logica fornita anche dall'osservazione della realtà produttiva in cui venivano offerte sul mercato le diverse prestazioni lavorative dato che "nella vita quotidiana è innegabile l'utilità e l'importanza di questi due atteggiamenti di lavoro" divisi tra "il lavoro che si compie nella sfera di attività del destinatario" e il lavoro indipendente "compiuto entro la sfera d'azione di chi se lo è assunto"; NAPOLI M., *La nascita del diritto del lavoro: "Il contratto di lavoro" di Lodovico Barassi cent'anni dopo: novità, influssi, distanze*, Vita e pensiero, Milano, 2003.

⁶ BOBBIO N., *Dalla struttura alla funzione. Nuovi studi di teoria generale del diritto*, Editori Laterza, Bari, 2007, p. 125.

⁷ PERULLI A., *Per una disciplina del lavoro "in tutte le sue forme e applicazioni"*, in *Sociologia del lavoro*, n. 164, 2022, p. 71. Cfr. MAGNANI M., *Quale "Statuto" per il lavoro autonomo?*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 3, 2010, p. 597, in cui evidenzia come "tradizionalmente il diritto del lavoro ha sempre riguardato il lavoro subordinato".

⁸ PERULLI A., *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, Giappichelli Editore, Torino, 2021, p. 19.

⁹ LISO F., *La fuga dal diritto del lavoro*, in *Industria e Sindacato*, n. 28, 1992, p. 5; ICHINO P., *La fuga dal lavoro subordinato*, in *Democrazia e Diritto*, n. 1, 1990 p. 69. Come osserva Caruso, in quegli anni si parlò di "fine dell'imperialismo concettuale, ma anche sociale, della subordinazione" fino a teorizzare, addirittura, "la morte del diritto del lavoro" tanto che "la sua tendenziale scomparsa o perdita di centralità (come tipo sociale), trascina seco una medesima perdita di centralità della disciplina imperniata su di esso (come tipo legale)". Si veda CARUSO B., *Il lavoro al plurale e la protezione rimediale*, in *Biblioteca '20 Maggio'*, n. 2, 2023, p. 6-7. *Contra* SCOGNAMIGLIO R., *Lavoro subordinato e diritto del lavoro alle soglie del 2000*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, n. 2, 1999, p. 308, il quale riteneva che il tramonto del mondo del lavoro e dell'economia, così come la conosciamo, "non appare [...] imminente, e forse neppure auspicabile".

¹⁰ FERRARO G., *Dal lavoro subordinato...*, cit., 1998, p. 429. Sul tema della fine se non addirittura della morte del diritto del lavoro nella dottrina straniera si veda EWING K., *The death of labour law?*, in *Oxford Journal of Legal Studies*, n. 8, 1998, p. 293; ESTLUND C., *The death of labour law?*, in *Annual Review of Law and Social Sciences*, n. 1, 2006, p. 105.

Considerazioni introduttive

l'attenzione sullo stato di salute di questa classica dicotomia¹¹, tra subordinazione e autonomia, si osserva un “chiaro appannamento”¹² della prima come criterio di imputazione delle tutele giuslavoristiche¹³.

La subordinazione, infatti, sembra “non essere al passo coi tempi”¹⁴ e rappresentativa del mondo del lavoro proprio in ragione delle profonde trasformazioni del tessuto produttivo, organizzativo e sociale¹⁵ prodotte dalla rivolu-

¹¹ PALLINI M., *Il lavoro economicamente dipendente*, Cedam, Milano, 2013, p. 3, in cui l'Autore evidenzia come questa rappresentazione divisiva del lavoro subordinato e del lavoro autonomo, appaia “oggi con tutta evidenza quantomai manieristica e scolastica”. Una divisione comprensibile nel c.d. “secolo breve” in cui si formò il diritto del lavoro così come lo conosciamo oggi, estremamente connesso al modello economico taylorista-fordista. Si veda ROMAGNOLI U., *Il lavoro in Italia. Un giurista racconta*, Il Mulino, Bologna, 1995, p. 189; PERSIANI M., *Individuazione delle nuove tipologie tra subordinazione e autonomia*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, n. 1, 2005, pp. 1-25.

¹² D'ANTONA M., *La subordinazione e oltre. Una teoria giuridica per il lavoro che cambia*, in PEDRAZZOLI M. (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni: comparazioni e prospettive*, Bologna, Il Mulino, 1989, pp. 44-45.

¹³ Negli ultimi quarant'anni, diversi Autori si sono interrogati sull'idoneità della nozione di subordinazione quale criterio tramite il quale fornire accesso ai trattamenti normativi garantiti dal diritto del lavoro, con la conseguenza di riflettere sul prototipo normativo del lavoratore dipendente come unico archetipo cui destinare quasi totalmente tali tutele. Sul tema si rimanda a DE LUCA TAMAJO R., FLAMMIA R., PERSIANI M., *La crisi della subordinazione e della sua idoneità selettiva dei trattamenti garantistici. Prime ipotesi per un nuovo approccio sistematico in una prospettiva di valorizzazione di un tertium genus: il lavoro coordinato*, in *Quaderni di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, n. 21, 1998, p. 33. Si veda anche ALLEVA P., *Prima proposta di legge*, in GHEZZI G. (a cura di), *La disciplina del mercato del lavoro. Proposte per un testo unico*, Ediesse, Roma, 1996, p. 187; D'ANTONA M., *Ridefinizione della fattispecie di contratto di lavoro. Seconda proposta di legge*, in GHEZZI G. (a cura di), *La disciplina del mercato del lavoro. Proposte per un testo unico*, Ediesse, Roma, 1996, p. 195; TOSI P., LUNARDON F., (voce) *Subordinazione*, in *Digesto delle discipline privatistiche – sezione commerciale*, XV, Utet, Torino, 1998, p. 260.

¹⁴ PILEGGI A., *Tutela lavoristica versus tutela antidiscriminatoria*, Relazione del XXI Congresso Nazionale Messina 2024 dal tema “Diritto antidiscriminatorio e trasformazioni del lavoro”, 23-25 maggio 2024, p. 78. Similmente PERULLI A., *Lavoro autonomo e dipendenza economica*, oggi, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2, 2003, p. 250, secondo il quale, “la subordinazione, intesa come discrimen tra lavori protetti e lavori in regime di mercato, versi in uno stato di crescente sofferenza”. Del medesimo avviso, soprattutto con riferimento all'impatto delle nuove tecnologie e organizzazioni produttive, seppur nell'ordinamento tedesco, si rimanda a MUCKENBERGER U., WANK R., BUCHNER H., *Ridefinire la nozione di subordinazione? Il dibattito in Germania*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 2000, p. 329.

¹⁵ Si rimanda a BOLOGNA S., *Marcello Pedrazzoli e il lavoro autonomo*, in NOGLER L., CORAZZA L. (a cura di), *Risistemare il diritto del lavoro. Liber Amicorum Marcello Pedrazzoli*, Franco Angeli, Milano, 2012, p. 151, in cui l'Autore, evocando la “portata rivoluzionaria delle nuove tecnologie che cambiano non solo modi di lavorare ma modi di vivere, di comunicare, modi di sentire”, descrive la rivoluzione informatica – oggi digitale se non già algoritmica – come “qualcosa di sconvolgente, come fu l'invenzione del motore a scoppio, che non cambiò

zione tecnologica¹⁶, digitale e, ad oggi, anche algoritmica.

Queste trasformazioni, che si fanno coincidere con l'avvento del modello produttivo del post-fordismo, consentono sempre più che l'erogazione della medesima attività lavorativa possa avvenire indifferentemente, per lo stesso beneficiario, sotto un regime di lavoro subordinato o autonomo, mostrando come quel "confine tra subordinazione e autonomia tenda a sfrangiarsi ulteriormente"¹⁷.

In ragione del progresso tecnologico e dei nuovi cicli di produzione, tale situazione sembra destinata ad essere ormai fisiologica, in quanto la diffusione di rapporti di lavoro autonomo trova "crescente sviluppo nei contesti delle nuove organizzazioni di lavoro, despaializzati e dematerializzati, interconnessi all'utilizzo di strumenti"¹⁸, dove vengono ritenuti, probabilmente, più adattabili alle nuove forme di produzione¹⁹.

L'ampio ricorso al lavoro autonomo ha determinato, allo stesso tempo, un maggior grado di integrazione nell'organizzazione produttiva del committente²⁰.

Si registrano sempre più esempi di lavoratori autonomi che coordinano la propria prestazione con il committente, la quale risulta funzionalmente integrata nei processi dell'impresa di quest'ultimo tanto da parlare di dipendenza organizzativa²¹. Spesso prestatori indipendenti si impegnano a

soltanto le forme della mobilità ma trasformò l'intera vita delle società occidentali".

¹⁶ CARINCI F., *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro*, in AA. VV., *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro, Atti dell'VIII Congresso Nazionale di Diritto del Lavoro*, Aidlass (Napoli, 12-14 aprile 1985), Cedam, Milano, pp. 3-48.

¹⁷ PERULLI A., *Oltre la subordinazione...*, cit., 2021, p. 19. Analogamente COMMISSIONE EUROPEA, *Un'agenda europea per l'economia collaborativa*, COM(2016) 356 final, p. 12 che evidenzia come "i confini tra lavoratori autonomi e subordinati sono sempre più sfumati" soprattutto alla stregua dei cambiamenti tecnologici e produttivi strutturali indotti dalla digitalizzazione.

¹⁸ PEDRAZZOLI M., *Il mondo variopinto delle collaborazioni coordinate e continuative*, in AA. VV. (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 2004, p. 682.

¹⁹ FRAIOLI A. L., *La dipendenza economica tra autonomia e subordinazione: quali tutele?*, Giappichelli Editore, Torino, 2022, p. 15.

²⁰ DI STASI A., *Sul diritto e sul lavoro*, Affinità elettive, Ancona, 2013, p. 45, in cui l'Autore tracciando il percorso del diritto del lavoro dalla sua origine ai giorni nostri, evidenzia come "nello stesso luogo e per lo stesso lavoro si possono trovare fianco a fianco lavoratori che espletano la stessa attività ma con uno status alquanto diverso: dipendenti subordinati accanto a lavoratori con contratti di collaborazione; lavoratori appaltati da aziende di servizi a personale in somministrazione [...] Tutti per un unico interesse produttivo e al servizio di un'unica vera impresa, ognuno con il suo diritto e spesso sotto la direzione di una falsa impresa".

²¹ PERULLI A., *Cittadinanza, subordinazione e lavoro nel diritto del lavoro che cambia*, in *Lavoro e Diritto*, n. 1, 2024, p. 55; Similmente PALLINI M., *L'approccio "rimediale" della Commissione UE alla tutela del diritto di contrattazione collettiva dei lavoratori autonomi*, in *Lavoro Diritti Europa*, n. 3, 2023, p. 9, secondo il quale la dipendenza economica è un indice di

Considerazioni introduttive

raggiungere obiettivi e risultati pattuiti con il committente utilizzandone gli strumenti aziendali e lavorando continuativamente per lo stesso in regime di monocommittenza²².

Dalla prospettiva dell'impresa, ricorrere a rapporti di lavoro formalmente autonomi, pur se caratterizzati da un crescente grado di integrazione nei cicli produttivi, appare ben più proficuo rispetto ad avere una stabile disponibilità di forza lavoro dipendente²³.

La convenienza non si manifesta soltanto in termini meramente economici, come, invece, più volte è stato affermato in passato, liquidando, forse troppo celermente, “il tutto come un fenomeno di elusione dei carichi contributivi e fiscali che avvantaggia l'impresa precarizzando il lavoro”²⁴. Il lavoro autonomo si configura come il “sostituto commerciale del lavoro dipendente”²⁵ – ad esso operativamente fungibile²⁶ – scevro da quell'impianto normativo sviluppatosi attorno alla subordinazione e perno di tutto l'ordinamento lavoristico vigente, la cui scelta non comporta necessariamente una mera volontà di elisione delle tutele e di risparmio dei costi. Talvolta, la scelta si basa sulla necessità, anche solo temporanea, di una specifica competenza esterna alla propria impresa.

Se dunque è indubbio che le imprese ricorrano “sempre più alla forza lavoro mediante contratti autonomi di natura civilistico-commerciale”²⁷, non

dipendenza organizzativa rintracciabile quando il lavoratore autonomo non opera liberamente sul mercato in quanto integrato nell'impresa altrui con cui forma un'unità economica tanto da ricevere istruzioni da essa nonché dover attendere i risultati dei suoi processi produttivi per poter procedere alla propria prestazione lavorativa.

²² FRAIOLI A. L., *La dipendenza economica...*, cit., 2022, p. 25.

²³ In senso molto lato, tale operazione richiama la scelta di “esternalizzare” una parte secondaria di attività rispetto al *core business* dell'impresa, ricomprendendo in tale operazione organizzativo-produttiva il ricorso ad una varietà di prassi ed istituti giuridici diversi. Al suo interno si può riportare sia il ricorso all'appalto e subfornitura di servizi che al lavoro autonomo, soprattutto nella forma del lavoro parasubordinato, come le collaborazioni coordinate e continuative, l'*arbeitnehmerähnliche personen* tedesco o le esperienze del lavoro autonomo economicamente dipendente spagnolo. Una scelta che ovviamente “è legata alla risposta adattiva delle imprese alle rigidità del mercato e del diritto del lavoro subordinato”. Si veda ALAIMO A., *Lo “Statuto dei lavoratori autonomi”: dalla tendenza espansiva del diritto del lavoro subordinato al diritto dei lavori. Verso un'ulteriore diversificazione delle tutele?*, in *Nuove leggi Civili Commentate*, n. 3, 2018, p. 589.

²⁴ PEDRAZZOLI M., *Lavoro sans phrase e ordinamento dei lavori. Ipotesi sul lavoro autonomo*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, n. 1, 1998, p. 59.

²⁵ BRONZINI G., *Postfordismo e garanzie: il lavoro autonomo*, in BOLOGNA S., FUMAGALLI A. (a cura di), *Il lavoro autonomo di seconda generazione: scenari del postfordismo in Italia*, Feltrinelli, Milano, 1997, p. 324.

²⁶ ROMAGNOLI U., *Arriva un bastimento carico di “A”*, in D'ANTONA M. (a cura di), *Politiche di flessibilità e mutamenti del diritto del lavoro: Italia e Spagna*, ESI, Napoli, 1990, p. 38.

²⁷ PEDRAZZOLI M., *Il mondo variopinto delle collaborazioni coordinate e continuative*, in AA. Vv., *Il nuovo mercato del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 2004, p. 682.

si può che concordare con chi afferma che “il gap di trattamento fra lavoro subordinato e autonomo [risulti] ancor più stridente”²⁸.

Per tali ragioni appare sempre meno giustificabile la ratio dell’intervento protettivo che risiede nella distinzione netta tra un lavoratore subordinato, storicamente caratterizzato da una forma di dipendenza e debolezza socioeconomica quale contraente debole del rapporto e, pertanto, meritevole di tutela, e un lavoratore autonomo, rappresentato nella classica figura del professionista altamente specializzato²⁹, dotato di forza contrattuale, ma privo di specifici elementi di tutela inderogabili e “consegnato *tout court* alle regole del mercato”³⁰. Quest’ultima figura, secondo la tradizionale “raffigurazione social-tipica novecentesca, non recava quella condizione di subalternità giuridica e socioeconomica”³¹, rintracciabile invece nel lavoratore subordinato, tanto da essere, per lunghi tratti, un corpo estraneo al diritto del lavoro.

Oggi tale rappresentazione è ben lontana dalla realtà, in quanto descrive i contorni di un astratto lavoratore autonomo capace di offrire le proprie conoscenze professionali e tecniche sul mercato a favore di una platea di committenti diversi, in modo flessibile e senza dipendere da altri per l’approvvigionamento di clienti ed opportunità di lavoro.

Un professionista, che proprio per le sue competenze e per il grado di autonomia nello svolgimento della sua attività lavorativa, rifletteva la propria capacità di essere, almeno sotto un profilo socio-culturale³², “egemone nella società, e dominante sul mercato”³³.

²⁸ CARINCI F., *Molto clamore per poco...*, cit., 2008, p. 861.

²⁹ ALLEGRI G., *Quali tutele per quali soggetti del lavoro autonomo e intermittente? Prime note su due iniziative legislative*, in *Menabò di Etica ed Economia*, 19 giugno 2016, in cui l’Autore, parlando dell’impoverimento che investe ormai gran parte del lavoro indipendente, raggruppa diverse figure appartenenti al lavoro autonomo tradizionale, come chi appartiene alle professioni liberali un “tempo ritenute” in grado di “comprare i propri diritti nel mercato” e le nuove professioni di lavoratori autonomi di seconda e terza generazione emersi nel post-fordismo. Sul tema si rimanda anche a BOLOGNA S., FUMAGALLI A. (a cura di), *Il lavoro autonomo di seconda generazione: scenari del postfordismo in Italia*, Feltrinelli, Milano, 1997; FUMAGALLI A., *Le trasformazioni del lavoro autonomo tra crisi e precarietà: il lavoro autonomo di III generazione*, in *Quaderni di Ricerca sull’Artigianato*, 2015.

³⁰ PERULLI A., *Il diritto del lavoro tra crisi della subordinazione e rinascita del lavoro autonomo*, in *Lavoro e Diritto*, n. 2, 1997, p. 174; Sul tema anche ROCCELLA M., *Intervento*, in *Il lavoro e i lavori*, in *Lavoro e Diritto*, n. 1, 1989, p. 30 che evidenzia come il diritto del lavoro rischi “di escludere dalla sfera di operatività della legislazione protettiva rapporti che, pur tecnicamente non riconducibili allo schema della subordinazione, esprimono analoghi bisogni di tutela”.

³¹ FERRARO F., *Studio sulla collaborazione coordinata*, Giappichelli Editore, Torino, 2023, p. 9.

³² Il riferimento all’apprezzamento e al riconoscimento sociale del lavoratore autonomo, in quanto notevole della società, è rintracciabile in SCOGNAMIGLIO C., *Il caso Foodora: dilatazione della nozione di lavoro subordinato o costruzione di uno stato normativo del lavoratore autonomo debole?*, in *Corriere Giuridico*, n. 8-9, 2018, p. 1033.

³³ MINERVINI E., *Lequo compenso (degli avvocati e degli altri liberi professionisti)*, Giappi-

Considerazioni introduttive

Questo lavoratore, riportando le parole di un sociologo degli anni Ottanta in uno studio sulla crisi delle tradizionali classi in cui era suddivisa l'economia industriale, appartarrebbe alla c.d. "*Petty Bourgeoisie*", distinguendosi sia dal proletariato, di cui il lavoratore subordinato – sottoposto all'altrui potere – è l'emblema, sia dall'imprenditore borghese-capitalista, possessore dei mezzi di produzione, del loro controllo e dei risultati economici derivanti dal loro utilizzo³⁴.

Il lavoratore autonomo, in tale prospettiva, era descritto come una figura capace di controllare e accumulare risorse economiche, sfruttando strumenti e competenze professionali per la produzione di beni e la loro vendita sul mercato, senza però un controllo così esteso sulla forza lavoro come quello dell'imprenditore. Un lavoratore non riconosciuto come parte debole di un rapporto contrattuale ed economico e, perciò, non meritevole delle tutele riservate al lavoratore subordinato.

Da più parti si evidenzia come questa raffigurazione non rappresenti più il "social tipo predominante"³⁵ di lavoratore autonomo, divenuto ormai un soggetto non più in grado di "autotutelarsi sul mercato a fronte di contraenti forti, come imprese e pubbliche amministrazioni, [...] connotandosi al contrario, secondo i caratteri della dipendenza economica e soffrendo vincoli e regole non sempre eque, imposte dal committente"³⁶.

Infatti, l'universo del lavoro autonomo presenta, oggi, una geografia complessa, assolutamente "refrattaria a ipotesi unificanti"³⁷ data l'eterogeneità delle unità che lo compongono, le loro caratteristiche e le modalità particolari in cui tale prestazione di opera e servizi concretamente viene espletata sul mercato.

chelli Editore, Torino, 2018, p. 2.

³⁴ WRIGHT E. O., *Class, crisis and the state*, Verso Books, Londra, 1985, p. 34-41 e 61-63, in cui l'Autore, rielaborando le teorie presentate da Poulantzas in un'opera del 1975 sulle lotte di classe, delinea i tratti della "*petty bourgeoisie*" o piccola borghesia, in cui vi riconduce gli artigiani e i bottegai, cioè quei professionisti dotati di competenze messe a disposizione dei clienti sul libero mercato e caratterizzati da autonomia nella prestazione dell'attività lavorativa. Un sottogruppo non appartenente al modello capitalistico, in cui fa rientrare gli imprenditori borghesi e i proletari, seppur come unità contrapposte e antagoniste, ma che fa parte di un universo a sé stante destinato alla produzione di prodotti e servizi non su larga scala, a cui dà il nome di "*simple commodity production*". Cfr. POULANTZAS N., *Classes in contemporary capitalism*, Verso Books, Londra, New Left Books, Londra, 1975, p. 193-204.

³⁵ PERULLI A., *Il jobs act degli autonomi: nuove (e vecchie) tutele per il lavoro autonomo non imprenditoriale*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, II, 2017, p. 174. Del medesimo avviso FERRARO F., *Studio sulla collaborazione...*, cit., 2023, p. 9; BATTISTA L., *L'evoluzione del concetto di lavoratore nel diritto dell'Unione Europea*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, n. 3, 2021, p. 625.

³⁶ PERULLI A., *Il jobs act degli autonomi...*, cit., 2017, p. 175.

³⁷ PERULLI A., *Per uno Statuto del lavoro autonomo*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 3, 2010, p. 622.

Per dirlo con una famosa espressione riferita principalmente al lavoro autonomo nel nostro ordinamento e alle disposizioni di cui agli artt. 2222 cod. civ. e seguenti, ma condivisibilmente esportabile anche in altri ordinamenti europei, “il lavoro autonomo si declina al plurale”³⁸.

Con ciò si coglie la varietà delle prestazioni che vengono ricondotte al lavoro autonomo, genericamente inteso, mentre esso – metaforicamente – appare ben più rappresentabile come un arcipelago formato da molteplici isole che un unico atollo.

Il lavoro autonomo, perciò, non può essere ritenuto un blocco uniforme, in quanto in esso si rintracciano forti divaricazioni interne ai singoli gruppi professionali che lo compongono, tanto da arrivare a suddividere questo segmento occupazionale tra i c.d. “vincenti” e gli autonomi più marginali e privi di tutela ma non per questo meno presenti sul mercato³⁹.

I primi, che corrispondono ancora alla richiamata raffigurazione storica del lavoro autonomo “forte”⁴⁰, sono coloro capaci di offrire prestazioni qualitativamente elevate sul mercato a favore di una pluralità di clienti-committenti, cui corrispondono guadagni altrettanto elevati

I secondi, invece, sono lavoratori autonomi, genuini e non falsamente qualificati, che, sia sotto un profilo socio-economico che tecnico-giuridico sono altamente soggetti “a condizioni di debolezza strutturale e di vulnerabilità”⁴¹ e che, per la loro fungibilità organizzativa, sono sempre più presenti nel ciclo produttivo delle imprese. Questi lavoratori che svolgono un’attività esclusivamente o quantomeno prevalentemente personale, sia per la precarietà del rapporto che per i bassi compensi percepiti, evidenziano un elevato grado di dipendenza economica nei confronti del proprio committente, soprattutto quando, data la monocommittenza che talvolta si instaura, risultano non esse-

³⁸ Tale famosa affermazione circa le diverse *species* cui ricondurre l’unità del lavoro autonomo, si deve a PERULLI A., *Il lavoro autonomo. Contratto d’opera e professioni intellettuali*, in *Trattato di diritto civile e commerciale*, già diretto da CICU A., MESSINEO F. e continuato da MENGONI L., GIUFFRÈ, Milano, 1966, p. 64. Similmente si veda PERULLI A., *Lavoro autonomo e dipendenza economica, oggi*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, n. 2, 2003, p. 222, in cui l’Autore richiama la figura del puzzle per rappresentare la frammentazione del lavoro autonomo.

³⁹ DE VITA L., LUCCARINI S., *Il poliedro del lavoro autonomo*, in CARRIERI M., DAMIANO C. (a cura di), *Il lavoro che cambia. Verso l’era digitale. Terza indagine sui lavoratori italiani*, Futura Editrice, Roma, 2019, p. 104.

⁴⁰ *Ibid.*, p. 112.

⁴¹ CAROCCIA F., *Nuove povertà, vulnerabilità sociale e professioni intellettuali: fatti non foste a viver come poveri?*, in BROLLO M., ZOLI C., LAMBERTUCCI P., BIASI M. (a cura di), *Dal lavoro povero al lavoro dignitoso. Politiche, strumenti, proposte*, Adapt University Press, Bergamo, 2024, p., 231.

Considerazioni introduttive

re più in grado di affacciarsi sul mercato in cerca di ulteriori commissioni per opere o servizi.

Sempre in collegamento alla monocommittenza, emerge anche il tema dei compensi che risentono di una pressione verso il ribasso, conseguenza di una concorrenza basata sul costo del lavoro più che sull'innovazione dei processi. Risulta quindi alto il rischio per questi lavoratori autonomi di cadere nella trappola del lavoro povero, acuendone ancora di più la fragilità sul mercato⁴². In altri termini, la necessità di un reddito per far fronte alle esigenze di vita va ad incrementare la loro debolezza contrattuale: sono spesso forzati ad accettare offerte di lavoro con bassi compensi per il timore di essere esclusi dal mercato.

Tali caratteristiche di pluri-vulnerabilità, tra cui la dipendenza economica, la povertà lavorativa e il rischio di esclusione e sociale⁴³ sono ritenute alla base delle teorie espansive del diritto del lavoro, inclini a non riconoscere più l'estraneità degli autonomi rispetto alle tutele garantite ai subordinati. Teorie che sono state però spesso accusate di essere "più sentimentali che giuridiche"⁴⁴ e di inquadrare più l'aspetto sociologico che giuridico dell'individuo⁴⁵.

Eppure, il tema dell'esclusione di tutta una serie di lavoratori autonomi dalle tutele garantite dal diritto del lavoro regge finché il "dato tecnico-giuridico ha corrisposto a quello economico-sociologico, sino al punto cioè in cui si è potuto mantenere fermo il presupposto per cui era protetto chi era debole e viceversa"⁴⁶. In altre parole, tale delicato equilibrio ha retto finché il lavoro da tutelare era quello dipendente, in quanto l'autonomo non era ritenute debole tanto quanto il primo.

⁴² Si avrà modo di dedicare spazio al tema del lavoro autonomo povero, soprattutto con riferimento alle statistiche emerse dagli studi euro-unitari. Cfr. RATTI L., *Lavoro autonomo e povertà lavorativa in una prospettiva comparata*, in PILATI A., RAZZOLINI O. (a cura di), *Il lavoro autonomo nei luoghi della cultura*, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, 2022, p. 77-94.

⁴³ Tra questi rischi non si può che inserire anche il rischio di insoddisfazione relativa alla scelta del lavoro autonomo quale ultima possibilità di lavorare. Un primo rimando al tema, di cui si parlerà in seguito, è da rintracciarsi nel recente studio finanziato dalla Commissione Europea e redatto da EUROFOUND, *Working conditions and sustainable work. Self-employment in the EU: Job quality and developments in social protection*, Lussemburgo, 2024, p. 4, in cui si dà conto del fatto che nel 2017, un quinto dei lavoratori autonomi nell'Unione Europea aveva scelto tale carriera lavorativa perché non aveva trovato alcuna occupazione come lavoratore subordinato. Si veda anche VEGETTI F., ADĂSCĂLIȚEI D., *The impact of the economic crisis on latent and early entrepreneurship in Europe*, in *International Entrepreneurship and Management Journal*, n. 4, 2017, p. 1289-1314.

⁴⁴ PERULLI A., *Lavoro autonomo e dipendenza...*, cit., 2003, p. 223.

⁴⁵ VIRASSAMY G. J., *Les contrats de dépendance: essai sur les activités professionnelles exercées dans une dépendance économique*, Librairie générale de droit et de jurisprudence, Parigi, 1986, p. 162.

⁴⁶ BRONZINI G., *Postfordismo e garanzie...*, cit., 1997, p. 324-325.

Quindi, se emergono profili di vulnerabilità socio-economici che rendono necessario un riadattamento delle tutele protettive verso il lavoro non salariato⁴⁷, questo passaggio non può che essere collegato anche alla proliferazione di forme di lavoro autonomo genuine, seppur vulnerabili, da cui derivano istanze di maggior protezione. Istanze che, in maniera a-sistematica e non omogenea, sono state recepite – negli anni – dai legislatori nazionali e tradotte in sporadiche estensioni di tutela.

Questo è ciò che è avvenuto, ad esempio, nell'ordinamento italiano con l'introduzione del lavoro parasubordinato *ex art.* 409 cod. proc. civ.⁴⁸. Pur essendo parte integrante del segmento occupazionale del lavoro autonomo, in virtù del coordinamento con il committente e della continuativa messa a disposizione delle proprie energie lavorative verso la controparte, tale tipologia di attività lavorativa è stata oggetto nella sua ormai cinquantennale storia di estensione di alcune tutele, non solo di matrice civilistica ma, soprattutto, in materia di protezione sociale.

Ciò ha garantito, da un lato, un parziale riconoscimento delle esigenze di tutela di tali lavoratori, valorizzando il “collegamento funzionale tra la prestazione di lavoro e l'organizzazione del committente”⁴⁹ con il *facere* personale ad essa collegato. Dall'altro lato, non ha fatto altro che accentuare ancora di più, l'interrogativo circa il crescente ricorso a tali forme di lavoro anche in funzione

⁴⁷ TREU T., *Uno Statuto per un lavoro autonomo*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 3, 2010, p. 606, in cui l'Autore afferma che “le trasformazioni in atto nei sistemi produttivi, nei cicli di vita e nei rapporti fra attività lavorativa e modello familiare, anche in conseguenza della crescente partecipazione delle donne alle varie attività di lavoro, stanno ridisegnando l'ambito e i tipi dei bisogni sociali di tutti i lavori, non solo quelli dipendenti su cui si è concentrato il welfare storico, ma anche di quelli autonomi”.

⁴⁸ Sul tema la produzione scientifica è sterminata. Senza presunzione di completezza sia concesso il rimando a SANTORO-PASSARELLI G., *Il lavoro “parasubordinato”*, Franco Angeli, Milano, 1979; SANTORO-PASSARELLI G., *voce Lavoro a progetto*, in *Enciclopedia del Diritto*, IV, Giuffrè, Milano, 2011, p. 667; PERSIANI M., *Autonomia, subordinazione e coordinamento nei recenti modelli di collaborazione lavorativa*, in *Diritto del Lavoro*, n. 4-5, 1998, p. 203; PERSIANI M., *Considerazioni sulla nuova disciplina delle collaborazioni non subordinate*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, n. 4, 2013, p. 827; PERSIANI M., *Note sulla disciplina di alcune collaborazioni coordinate*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, n. 6, 2015, p. 1256; PERSIANI M., *Ancora sul concetto di coordinamento*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, n. 3, 2020, p. 337-348; BALLESTRERO M. V., *L'ambigua nozione di lavoro parasubordinato*, in *Lavoro e Diritto*, n. 1, 1987, p. 41; BORZAGA M., *Lavorare per progetti. Uno studio su contratti di lavoro e nuove forme organizzative d'impresa*, Cedam, Milano, 2012; MARTELLONI F., *Lavoro coordinato e subordinazione*, Bononia University Press, Bologna, 2012; FERRARO F., *Studio sulla collaborazione...*, cit., 2023.

⁴⁹ GRAMANO E., *Arbeitnehmerähnliche personen e collaboratori coordinati e continuativi: ai confini della subordinazione. Un confronto tra le tecniche di tutela in Italia e Germania*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, n. 4, 2021, p. 896.

elusiva rispetto al lavoro dipendente⁵⁰. Interrogativo, se possibile, ancora più pressante dopo l’emanazione dell’art. 2, d.lgs. n. 81/2015, che ha previsto l’estensione della disciplina protettiva del lavoro subordinato al c.d. lavoro etero-organizzato – ma pur sempre autonomo – sul quale la stessa dottrina si è domandata se l’obiettivo del legislatore fosse solo quello di estendere le tutele o inglobare, entro i confini della subordinazione, anche tali lavoratori non più sottoposti al mero coordinamento ma anche all’organizzazione di tempi e luoghi del lavoro⁵¹.

Anche in altri Paesi si scorgono interventi legislativi a tutela, seppur anche qui parziale, di quei lavoratori autonomi tecnicamente genuini ma vulnerabili. È il caso della nozione di “simil dipendente” tedesco, precisamente l’*arbeitnehmerähnliche Personen*, in cui emerge la necessità di proteggere, inizialmente solo attraverso l’accesso al processo del lavoro, quei lavoratori che “pure in assenza di un rapporto di lavoro subordinato, prestano la propria attività a

⁵⁰ MARTELLONI F., *Lavoro coordinato...*, cit., 2012, p. 15.

⁵¹ Le molteplici posizioni dottrinali sull’interpretazione dell’art. 2 d.lgs. n. 81/2015 al momento della sua emanazione sono rintracciabili in VALLEBONA A. (a cura), *Colloqui giuridici sul lavoro. Il lavoro parasubordinato organizzato dal committente*, Il Sole 24ore, Milano, 2015; PESSI R., *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act*, in W.P. C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT, 2015, p. 11; FILÌ V., *Le collaborazioni organizzate dal committente nel d.lgs. n. 81/2015*, in *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, n. 12, 2015, p. 1091; CIUCCIOVINO S., *Le collaborazioni organizzate dal committente nel confine tra autonomia e subordinazione*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, n. 1, 2016, p. 336; DI STASI A., *Parasubordinazione e subordinazione: un ennesimo giro di valzer*, in *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, n. 1, 2016, p. 243; MAZZOTTA O., *Lo strano caso delle “collaborazioni organizzate dal committente”*, in *Labor*, n. 1, 2016, p. 7; NOGLER L., *La subordinazione nel d.lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell’“autorità del punto di vista giuridico”*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, n. 1, 2016, p. 67; PERULLI A., *Le nuove frontiere del diritto del lavoro*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, n. 1, 2016, p. 14; TIRABOSCHI M., *Il lavoro eter-organizzato*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 4, 2015, p. 978; TOSI P., *L’art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015: una norma apparente?*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, n. 6, 2016, p. 1120; ZILIO GRANDI G., SFERRAZZA M., *Le collaborazioni organizzate dal committente*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, n. 4-5, 2016, p. 756; ZOPPOLI A., *Le collaborazioni eterorganizzate tra antiche questioni, vincoli di sistema e potenzialità*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 3, 2020, p. 703. Un dibattito che si è soffermato anche sul commento di una nota pronuncia della Corte di Cassazione sulla questione dei *riders* nel caso Foodora. Si veda Cass. 24 ottobre 2020, n. 1663, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 1, 2020, p. 145 con nota di MARESCA A., *La disciplina del lavoro subordinato applicabile alle collaborazioni organizzate*. Tra i diversi commenti alla pronuncia si rimanda a CARINCI F., *Il percorso giurisprudenziale sui rider. Da Tribunale Torino 7 maggio 2018 a Tribunale Palermo 24 novembre 2020*, in *Argomenti di Diritto del lavoro*, n. 1, 2021, p. 1; PERSIANI M., *Osservazioni sulla vicenda giudiziaria dei riders*, in *Giurisprudenza Italiana*, n. 7, 2020, p. 1802; MARESCA A., *Brevi cenni sulle collaborazioni etero-organizzate*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, n. 1, 2020, p. 80.

favore di terzi”⁵² e dai quali sono economicamente dipendenti⁵³. Innegabile, è la similitudine con il lavoro parasubordinato sotto il profilo della prima tutela processuale ad esso collegata ai sensi dell’art. 409 cod. proc. civ., sebbene le due figure differiscano per la valorizzazione tedesca dell’elemento reddituale⁵⁴.

Tale tipologia di lavoro autonomo è caratterizzata, ai sensi dell’art. 12°, comma 1, n. 2 della *Tarifvertragsgesetz* (Legge sulla contrattazione collettiva), dall’assenza di subordinazione e dalla dipendenza economica che lega il prestatore al committente⁵⁵.

⁵² GRAMANO E., *Arbeitnehmerähnliche personen...*, cit., 2021, p. 897.

⁵³ WASS B., *Crowdwork in Germany*, in WASS B., LIEBMAN W. B., LYUBARSKY A., KEZUKA K., *Crowdwork – A comparative Perspective*, Bund-Verlag GmbH, Francoforte sul Meno, 2017, p. 147-149.

⁵⁴ Nell’ordinamento italiano vi è stato un tentativo di collegare l’accesso ad alcuni istituti protettivi alla c.d. dipendenza economica. Ciò è avvenuto attraverso l’art. 1, comma 26 della L. n. 92/2012 – il quale ha modificato l’art. 69 del d.lgs n. 276 del 2003, inserendo un comma bis, rubricato “Altre prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo” – introducendo la figura delle c.d. partite Iva economicamente dipendenti, cioè “soggetti con partita Iva che si trovino in determinate situazioni, considerate come manifestazioni di dipendenza economica”. In maniera simile a quanto fatto in Spagna e Germania, seppur in ritardo e con modalità molto critiche, il Legislatore italiano aveva previsto una serie di requisiti (sia organizzativi che reddituali) per il riconoscimento della caratteristica di dipendenza economica a tali lavoratori autonomi genuini da cui poi sarebbero derivate alcune tutele (processo lavoristico, obbligo di iscrizione alla gestione separata e contribuzione, avvicinandole alle collaborazioni parasubordinate). I requisiti riguardavano la durata della collaborazione superiore a otto mesi durante l’anno solare, il corrispettivo derivante da tale rapporto, anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro di imputazione di interessi, pari o superiore all’80 per cento nello stesso anno solare ed, infine, una postazione di lavoro fissa presso una delle sedi del committente. In assenza di prova contraria, la sussistenza di almeno due requisiti, attenuati poi con il c.d. “decreto sviluppo” (art. 46, *bis*, c.1, lett. c, n.1 e 2, d.l. n. 83/2012, convertito nella L. n. 134/2012) avrebbe garantito la qualificazione come lavoratore parasubordinato, se dal contratto tra lavoratore e committente fosse stato possibile ricavare un progetto, ovvero come subordinato in caso di assenza dello stesso. Tale fattispecie venne poi abrogata dal D.lgs. n. 81/2015, riducendo le collaborazioni al solo art. 409, n. 3, cod. proc. civ.. Sul tema si rimanda a PALLINI M., *Il lavoro economicamente...*, cit. 2013, p. 79-87; PERULLI A., *Il lavoro autonomo e parasubordinato nella riforma Monti*, in *Lavoro e Diritto*, n. 3-4. 2012, p. 561; NOVELLA M., *Lavoro subordinato, lavoro a progetto, lavoro autonomo. La legge n. 92/2012 ridefinisce le fattispecie*, in *Lavoro e Diritto*, n. 3.4, 2012, p. 577; MENGHINI L., *Collaborazioni a progetto e lavoro autonomo economicamente dipendente: soluzioni occupazionali superate? in Il Lavoro nella Giurisprudenza*, n. 7, 2014, p. 641; FRAIOLI A. L., *La dipendenza economica...*, cit., 2022, p. 88-91.

⁵⁵ Il concetto di simil-dipendente è usato in diversi ambiti dall’ordinamento tedesco, sebbene la definizione adottata nelle legge sulla contrattazione collettiva (*Tarifvertragsgesetz*) è quella più significativa, anche per la presenza di precisi criteri che permettono l’applicazione della disciplina a questi lavoratori: assenza di subordinazione, attività prestata a favore di terzi, in maniera prevalentemente personale, in monocommittenza ovvero percependo più di metà del proprio reddito da un unico soggetto. Sul tema si veda DIGENNARO P., *Subordinazione o dipendenza? Uno studio sulla linea di demarcazione tra lavoro subordinato e lavoro autonomo in sei*

Considerazioni introduttive

Questi prestatori, proprio in virtù della dipendenza economica valorizzata dalla normativa tedesca, sono titolari di trattamenti tradizionalmente destinati al lavoro subordinato, come le ferie⁵⁶, maternità, parità di trattamento⁵⁷ e, come detto, l'assoggettamento alla giurisdizione dei tribunali del lavoro⁵⁸.

La medesima situazione potrebbe essere rintracciabile nel noto intervento legislativo spagnolo diretto ad introdurre il lavoro autonomo economicamente dipendente (*Trabajador autónomo económicamente dependiente*), in acronimo *TRADE*. Tale viene riconosciuto quel prestatore indipendente che percepisce almeno il 75 per cento del suo reddito da un committente principale, a favore del quale presta un'attività economica o professionale su base continuativa. A suo favore sono estese diverse tutele tipicamente del lavoro subordinato⁵⁹.

Questi lavori, essenzialmente caratterizzati da prevalente personalità della prestazione e da coordinamento nell'altrui impresa, si collocano in una "complessa sequenza di attività, quasi in un continuum fra il lavoro autonomo e il lavoro subordinato tradizionali"⁶⁰ e per i quali emerge una sotto-protezione, sociale ed economica, che richiede un ulteriore intervento per tutelarne i bisogni, senza cadere nell'errore o nella forzatura di omologarle al lavoro subordinato. In altre parole, questi lavori corrispondono a quella zona grigia⁶¹ tra

sistemi giuridici europei, in *Labour & Law Issues*, n. 1, 2020, p. C. 21-22; Si veda anche WASS B., *The concept of employee: The position in Germany*, in WASS B., HEERMA VAN VOSS G. (a cura di), *Restatement of Labour Law in Europe. Vol. I: The concept of employee*, Bloomsbury Publishing, Oxford, 2017, p. 273-274; PERULLI A., *Oltre la subordinazione...*, cit., 2021, p. 35.

⁵⁶ Sezione 2, paragrafo 2 *Bundesurlaubsgesetz* –BUrUG.

⁵⁷ Sezione 6, paragrafo 1, n. 3 *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz* –AGG.

⁵⁸ GRAMANO E., *Arbeitnehmerähnliche personen...*, cit., 2021, p. 909; WASS B., *Crowdwork in Germany...*, cit., 2017, p. 160-161; DIGENNARO P., *Subordinazione o dipendenza...*, cit., 2020, p. C.-22.

⁵⁹ BLASCO JOVER C., *Il lavoratore autonomo dipendente in Spagna*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, n. 1, 2014, p. 20. Sia concesso il rimando a BATTISTA L., *Spunti di riflessione sul lavoro autonomo economicamente dipendente in Europa*, in GANDINI C., MONTANARI A. (a cura di), *Scritti giuridici*, Giappichelli Editore, Torino, 2019, p. 15-16. Per una lettura approfondita del dibattito spagnolo sul *TRADE* si rinvia a GALLANA MORENO J. M., SELMA PENALVA A., *El trabajo autónomo dependiente dos años después de la aprobación del Estatuto del trabajo autónomo. Aportaciones prácticas del RD 197/2009 que desarrolla la Ley 20/2007*, in *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n. 83, 2009, p. 291-322; GUERRERO VIZUETE E., *La (¿acertada?) regulación del trabajador autónomo económicamente dependiente*, in *Aranza-di Social*, n. 20, 2010, p. 166; BELSITO V., *Il Lavoro autonomo nell'ordinamento Spagnolo: la figura del T.R.A.D.E.*, in *Diritto dei Lavori*, n. 1, 2010; AGUT GARCIA C., NUNEZ GONZALEZ C., *The regulation of economically dependent self-employed work in Spain: a critical analysis and a comparison with Italy*, in *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, n. 1-2, 2012, p. 212; GARCIA MURCIA J., *El Estatuto del trabajo autonomo: algunos puntos criticos*, in *Actualidad Laboral*, 2007, p. 2168.

⁶⁰ TREU T., *Uno Statuto...*, cit., 2010, p. 614.

⁶¹ PERSIANI M., *Individuazione delle nuove tipologie...*, cit. 2005, p. 3; PROIA G., *Rappor-*

subordinazione e autonomia, pur sempre appartenendo alla seconda in quanto privi del vincolo tradizionale di subordinazione ma parimenti deboli, tanto da essere bisognosi di tutele e al centro di una tendenza espansiva del diritto del lavoro verso tali rapporti⁶².

2. Le ragioni del lento approccio dell'Unione Europea nei confronti del lavoro autonomo

La tendenza, poc' anzi richiamata, già rintracciabile in diversi Paesi europei, sembra esser stata colta, almeno negli ultimi due decenni, da parte dell'Unione Europea. Quest'ultima appare sempre più attenta alla costruzione di un'economia sociale di mercato, come sancito dal Trattato sull'Unione Europea (TUE) ai sensi dell'art. 3, comma 2, che coniughi insieme le istanze concorrenziali con la piena occupazione e il progresso sociale dei suoi cittadini e lavoratori, tra cui gli stessi autonomi.

La Commissione Europea, così come lo stesso Parlamento, hanno dimostrato di essere molto attenti alla condizione dei lavoratori a cavallo tra autonomia e subordinazione che causa "situazioni di incertezza del diritto e ostacoli all'accesso alla protezione sociale"⁶³ rischiando "di creare precarietà e/o mercati del lavoro a due livelli, segmentati, che ostacolano la produttività e portano all'esclusione"⁶⁴.

Tale attenzione, però, appare in ritardo sul piano delle tutele garantite dalle istituzioni europee per quanto concerne i lavoratori autonomi rispetto agli interventi protettivi sui lavoratori subordinati. Si è avuto modo di anticipare, infatti, come solo negli ultimi decenni, il legislatore europeo abbia destinato azioni dirette a rispondere a quelle istanze di tutela che pervenivano da questa categoria di prestatori. Un ritardo che appare comprensibile se si tengono in considerazione sia l'originaria natura dell'Unione Europea e delle sue competenze in materia sociale, sia la qualificazione dei lavoratori autonomi come imprese nel diritto euro-unitario.

In primo luogo, l'assetto costitutivo del Trattato di Roma del 1957 dimostrava come la nascente Comunità Economica Europea, e di conseguenza le originarie disposizioni contenute nel TCEE, avessero un carattere dichiarata-

ti di lavoro e tipo (considerazioni critiche), Giuffrè, Milano, 1997, p. 62; PESSI R., *Contributo allo studio della fattispecie subordinata*, Giuffrè, Milano, 1989, p. 102.

⁶² COUNTOURIS N., *The concept of 'worker' in European Labour Law: fragmentation, autonomy and scope*, in *Industrial Law Journal*, n. 2, 2018, p. 192-225.

⁶³ Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni, *Avvio di una consultazione su un Pilastro europeo dei diritti sociali*, COM(2016) 127 final, p. 5.

⁶⁴ *Ibid.*

mente economico⁶⁵, il quale non lasciava, almeno in principio, alcuno spazio a competenze legislative in materia di politica sociale.

All'interno di questa famosa "frigidità sociale"⁶⁶ dei padri fondatori, le uniche eccezioni erano rintracciabili negli artt. 119-120 TCEE sulla parità di trattamento retributivo tra lavoratori e lavoratrici e sull'equivalenza dei regimi di congedi retribuiti, oltre alla ben nota disposizione contenuta nell'art. 48 TCEE riguardante la libera circolazione dei lavoratori all'interno della CEE.

Pertanto, agli albori dell'odierna Unione Europea, era tangibile l'assenza di alcun istituto protettivo parificabile a quelli rintracciabili nelle legislazioni nazionali a tutela del lavoro subordinato, tantomeno a protezione di quello autonomo. Questa natura marcatamente mercantile alla base della creazione di un mercato unico, così come previsto dall'art. 2 TCEE, presupponeva l'assenza di frontiere interne, in cui dover assicurare la libera circolazione di merci, servizi, capitali e persone, ritenuti meri fattori produttivi.

Alla luce di ciò, anche il termine "persone", ad oggi richiamato nell'art. 26, para. 2, TFUE, indicava "tutti i soggetti economicamente attivi che si muovono per svolgere attività produttrici di reddito"⁶⁷ e, perciò, per produrre tali effetti economici, costoro dovevano essere lasciati liberi di spostarsi nei luoghi caratterizzati da maggior offerta di lavoro e del cui movimento il mercato avrebbe beneficiato. Per questo, il primo obiettivo della Comunità Economica Europea fu quello di rimuovere le barriere amministrative ostative alla mobilità dei lavoratori/fattori produttivi e garantire trattamenti non deteriori rispetto ai lavoratori nazionali.

Questi furono i prodromi della nascita di un diritto del lavoro europeo, dove all'iniziale assenza di norme in materia di politica sociale ha poi corrisposto una progressiva produzione di interventi legislativi atti a correggere gli squilibri causati dal mercato unico⁶⁸. Un'operazione che ha avuto come

⁶⁵ FRISSELLA VELLA G., *Origini e finalità del mercato comune europeo*, in *Giornale degli Economisti e Annali di Economia*, n. 11-12, 1964, p. 855.

⁶⁶ MANCINI F., *Principi fondamentali di diritto del lavoro nell'ordinamento delle Comunità europee*, in AA. VV., *Il lavoro nel diritto comunitario e nell'ordinamento italiano*, Cedam, Padova, 1988, p. 26.

⁶⁷ GIUBBONI S., ORLANDINI G., *La libera circolazione dei lavoratori nell'Unione Europea. Principi e tendenze*, Il Mulino, Bologna, 2009, p. 11

⁶⁸ L'aggettivo "unico" qui utilizzato potrebbe apparire contrario all'espressione derivante dall'art. 2 TUE. Questa definisce il mercato come "interno" invece che utilizzare il termine "unico". Difatti, "il termine 'mercato unico' non figura tra quelli utilizzati dai Trattati attraverso i quali gli Stati membri hanno dato avvio e poi portato avanti l'obiettivo dell'unificazione dei mercati", come riportato da DANIELE L., *Diritto del Mercato Unico Europeo. Cittadinanza, Libertà di circolazione, Concorrenza, Aiuti di Stato*, Giuffrè, Milano 2012, p. 1. Recentemente, però, la scelta terminologica utilizzata da diverse istituzioni europee ha fatto prevalere l'applicazione del termine "unico", a discapito dell'aggettivo "interno". Tale scelta potrebbe essere rin-

punto di partenza, in un primo momento, la tutela di una effettiva libertà di circolazione dei lavoratori e, successivamente, ha provveduto a creare migliori condizioni di lavoro tramite un nucleo di diritti, di derivazione euro-unitaria, a tutela principalmente dei lavoratori subordinati⁶⁹, lasciando, come già detto, almeno inizialmente in disparte i prestatori indipendenti⁷⁰.

Dunque, il punto di partenza del diritto del lavoro euro-unitario non corrisponde alle origini di quello nazionale, indipendentemente dall'ordinamento richiamato, in quanto "non nasce dalla critica di un rapporto diseguale e generatore di grandi conflitti nel cuore del sistema capitalistico"⁷¹ ma dalla necessità di promuovere efficacemente la libera circolazione nel mercato e tutelare eventuali distorsioni prodotte dallo stesso.

tracciata in ragioni perlopiù comunicative. Difatti, "l'espressione 'mercato interno' può indurre in errore i cittadini di un singolo Stato membro dell'UE che potrebbero fraintendere il mercato di tutta l'UE con il proprio mercato nazionale; [inoltre], l'espressione europea 'mercato interno' potrebbe dare un'impressione di chiusura e far pensare alla 'fortezza Europa', impressione generalmente ben lontana dalla realtà e che l'UE non ha interesse a veicolare" come affermato da MONTI M., *Una nuova strategia per il mercato unico – Rapporto al Presidente della Commissione europea*, 2010, p. 13. Per un approfondimento sull'evoluzione del mercato unico si veda CRAIG P., *The evolution of the Single Market*, in BARNARD C., SCOTT I. (a cura di), *The Law of the Single European Market: Unpacking the Premises*, Hart Publishing, Oxford, 2002, p. 2.

⁶⁹ Tale approdo era pronosticabile proprio perché l'attività lavorativa, per la quale era garantita la libera circolazione all'interno della CEE ai sensi dell'allora art. 48 TCEE, vedeva il coinvolgimento della persona del lavoratore, la quale non poteva essere ridotta ad essere un mero fattore sottoposto all'esclusiva logica di mercato. Pertanto, pur in una CEE dichiaratamente indirizzata a tutelare la concorrenza e le logiche di mercato, era pacifico attendersi l'istituzione di una politica sociale e l'allargamento, in questo campo, delle competenze di matrice europea. GIUBBONI S., ORLANDINI G., *La libera circolazione...*, cit., 2007, p. 11-12.

⁷⁰ Sul tema si veda SYRPIS P., *The EU's role in labour law: an overview of the rationales for the involvement in the field*, in BOGG A., COSTELLO C., DAVIES A. (a cura di), *Research handbook on EU Labour Law*, Edward Elgar, Cheltenham, 2016, p. 25-26, dove l'Autore rintraccia tre diverse ragioni per la nascita di un diritto del lavoro sovranazionale. La prima di carattere sociale relativa agli obiettivi protettivi dei lavoratori subordinati già rintracciabili alla base del diritto del lavoro nazionale. La seconda è una ragione politica riguardante il rafforzamento dell'Unione Europea tramite l'innalzamento delle condizioni di lavoro e di soddisfazione dei cittadini, mentre la terza è puramente economica e legata ad evitare distorsioni della concorrenza fondate su differenziali di condizioni lavorative e di protezione nel mercato unico. Parimenti, la nascita di un diritto del lavoro europeo è stata ritenuta "necessaria" da un noto autore anglosassone in quanto utile a "contrastare gli effetti potenzialmente dannosi della concorrenza, porre limiti agli effetti delle leggi sulla concorrenza e delle libertà di mercato sulle attività sindacali e sulla regolamentazione nazionale, questioni che diventeranno sempre più importanti con la crescita dell'economia dei servizi" (traduzione mia), si veda COLLINS H., *The impossible necessity of a european labour law*, in MULLER S., ZOURIDIS S., FRISHAMN M., KISTEMAKER L. (a cura di), *The law of the future and the future of the Law*, Torkel Opsahl Academic Publisher, Oslo, 2011, p. 463.

⁷¹ MANCINI F., *Principi fondamentali...*, cit., 1988, p. 24.

Considerazioni introduttive

D'altronde, in dottrina vi è chi aveva affermato che “un mercato che si voglia qualificato da una genuina libertà di concorrenza non funziona se, nelle regioni su cui si estende, il lavoro è oggetto di norme troppo diverse”⁷², necessitandosi, perciò, interventi atti a ridurre “gli effetti destrutturanti dell’integrazione negativa funzionale all’apertura dei mercati”⁷³, derivanti dalla libera concorrenza e dagli eventuali differenziali relativi alle condizioni di lavoro nei diversi Paesi membri.

I beneficiari di questa lenta introduzione di tutele, di standard minimi di protezione e di una nuova priorità sulla politica sociale⁷⁴, però, sono stati solo i lavoratori subordinati, favoriti, senza ombra di dubbio, dall’essere già destinatari delle stesse negli ordinamenti nazionali.

Al contrario, il lavoratore autonomo all’interno dell’allora Comunità Economica Europea, e ancora oggi sotto il profilo concorrenziale nell’odierna UE ai sensi dell’art. 101 TFUE, non era ritenuto lavoratore, bensì impresa (dall’inglese *undertaking*). Una differenza già rinvenibile nel diverso campo di applicazione della libertà di circolazione dei lavoratori ex art. 45 TFUE (allora art. 48 TCEE), applicabile principalmente ai lavoratori dipendenti, mentre gli operatori economici, nel cui insieme convivono – non senza latenti ambiguità – sia gli autonomi individuali sia le grandi imprese, sono sottoposti al secondo Capo del Titolo IV del TFUE relativo al diritto di stabilimento o in quello relativo ai servizi.

Sebbene sotto il profilo del libero accesso al mercato europeo ciò non abbia alcun impatto, in quanto tale libertà è garantita sia per gli autonomi che per i subordinati – in qualità di soggetti economicamente attivi – sotto il profilo protettivo, invece, vi sono diverse differenze, emerse, soprattutto, con il rafforzamento di una Europa più attenta ai diritti sociali. Infatti, ritenendo possibile eseguire la medesima attività lavorativa sia come autonomo che come subordinato, riproducendo un paradigma noto nel diritto del lavoro, ciò avrebbe degli effetti relativi all’accesso, o meno, all’ambito di applicazione *ratione personae* delle direttive sociali euro-unitarie. Queste sono principalmente destinate ai lavoratori, sia nell’accezione nazionale di lavoratore subordinato, sia nella più ampia nozione di “*worker*” formatasi – a seguito della giurisprudenza della Corte di Giustizia Europea – proprio nell’ambito della libera circolazione dei lavoratori, con il *leading case Lawrie-Blum*, e poi adottata in altre discipline

⁷² MANCINI G.F., *L’incidenza del diritto comunitario sul diritto del lavoro degli stati membri*, in *Rivista di Diritto Europeo*, n. 1, 1989, p. 10.

⁷³ GIUBBONI S., *Diritto del lavoro europeo*, Cedam, Padova, 2017, p. 41.

⁷⁴ Sul tema MAGNANI M., *Il diritto del lavoro e le sue categorie. Valori e tecniche nel diritto del lavoro*, Cedam, Padova, 2006, p. 83; BARBERA M., *Dopo Amsterdam. I nuovi confini del diritto sociale comunitario*, Promodis Italia Editrice, Brescia 2000, p. 87.

euro-unitarie⁷⁵. Una nozione, quella emersa in materia di libera circolazione dei lavoratori e poi approdata in altri campi onde evitare possibili restrizioni da parte di uno Stato membro⁷⁶, che afferma che la caratteristica essenziale di un lavoratore subordinato è “la circostanza che una persona fornisca, per un certo periodo di tempo, a favore di un’altra e sotto la direzione di quest’ultima, prestazioni in contropartita delle quali riceva una retribuzione”⁷⁷.

Attenendosi a questa “formula di stile ripetuta molte volte”⁷⁸, però, non vi rientrerebbero i lavoratori autonomi, sia per l’assenza del vincolo di subordinazione⁷⁹, sia per il riconoscimento prioritariamente economico della loro attività consistente “nell’offrire beni o servizi in un determinato mercato”⁸⁰. Pertanto, appare comprensibile che lo stesso diritto euro-unitario faccia rientrare i lavoratori autonomi, in funzione della loro attività economica destinata alla vendita di beni e servizi sul mercato, all’interno della più ampia nozione di impresa. In tale nozione, anch’essa formatasi a seguito dell’intervento della Corte di Giustizia, viene ricondotta “qualsiasi entità che esercita un’attività

⁷⁵ Senza presunzione di completezza si rimanda a MENEGATTI E., *The evolving concept of “worker” in EU law*, in *Italian Labour Law e-Journal*, n. 1, 2019, p. 71-83; FERRANTE V., *La nozione di lavoro subordinato nella Dir. 2019/1152 e nella proposta di direttiva europea rivolta a tutelare i lavoratori “delle piattaforme”*, in WP C.S.D.L.E “Massimo D’Antona”.INT, 158, 2022, p. 1; BATTISTA L., *L’evoluzione del concetto di lavoratore nel diritto dell’Unione europea*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, n. 3, 2021, p. 624-642; GIUBBONI S., *Diritto del lavoro...*, cit., 2017, p. 121-168; AIMO M., *Subordinazione e autonomia: che cosa ha da dire l’Unione europea?*, in AIMO M., FENOGLIO A., IZZI D. (a cura di), *Studi in memoria di Massimo Roccella*, Edizioni Scientifiche Italiane, 2021, p. 656-682; ALAIMO A., *Lavoro e piattaforme tra subordinazione e autonomia: la modulazione delle tutele nella proposta della Commissione Europea*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 2, 2022, 639-654; VINCIERI M., *Libera circolazione dei lavoratori e nozione eurounitaria di subordinazione*, in *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, n. 1, 2020, p. 195-215.

⁷⁶ Sin dalle prime pronunce in materia di libera circolazione dei lavoratori, la Corte di Giustizia Europea aveva sottolineato la necessità di prevedere una nozione specifica di lavoratore subordinato rivolta a scongiurare il pericolo che ciascuno Stato membro finisca per “modificare la portata della nozione di lavoratore migrante ed escludere a suo piacimento determinate categorie di persone dalle garanzie offerte dal Trattato”. Cfr. Corte di Giustizia Europea, 19 marzo 1964, C-75/63, *Unger contro Bedrijfsvereniging voor Detailhandel en Ambachten*, in Raccolta, 1964, p. 364.

⁷⁷ Corte di Giustizia Europea, 3 luglio 1986, C-66/85 *Lawrie-Blum contro Land Baden Württemberg*, in Raccolta, 1986, p. 2144, para. 17.

⁷⁸ MISCIONE M., *I dirigenti per la corte Europea equiparati ad operai ed impiegati solo per i licenziamenti collettivi*, in *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, n. 3, 2014, p. 244.

⁷⁹ Corte di Giustizia Europea, 20 novembre 2000, C-268/99, *Aldona Malgorzata Jany e altri contro Staatssecretaris van Justitie*, in Raccolta, p. 8615, para. 34-37 e 70.

⁸⁰ Corte di Giustizia Europea, 16 giugno 1987, C-118/85, *Commissione delle Comunità europee contro Repubblica italiana*, in Raccolta, 1987, p. 2599, para. 7

Considerazioni introduttive

economica, a prescindere dallo status giuridico di detta attività e dalle sue modalità di finanziamento”⁸¹.

Perciò, qualificando come impresa qualsiasi attività autonoma, dal piccolo artigiano al professionista, passando per il lavoratore parasubordinato, sino all'imprenditore con una stabile organizzazione di mezzi e personale, si comprende come inizialmente non fosse possibile garantire le medesime disposizioni protettive originariamente previste per i lavoratori dipendenti. Il riferimento è alle condizioni di lavoro non deteriori rispetto ad un lavoratore nazionale, previste dall'allora art. 48 TCEE (oggi art. 45 TFUE) o al divieto di discriminazione in materia di retribuzioni sancito dall'art. 119 TCEE (oggi art. 157 TFUE). Due disposizioni tanto rilevanti per garantire una vera parità di accesso al mercato comune per i lavoratori dipendenti, quanto irrazionali da applicare, sotto il profilo concorrenziale, per quelli autonomi, se ritenuti "imprese".

Infatti, il riconoscimento di tali disposizioni alle imprese, latamente intese, comporterebbe limitazioni alla scelta di questi operatori economici di offrire i propri servizi al prezzo da loro desiderato in un altro Paese membro, fattore necessario per la leale concorrenza attesa dalle istituzioni sovranazionali che, invece, sarebbe minata in caso di compensi non inferiori a quelli di un altro prestatore autonomo presente in quel territorio o in caso di condizioni non deteriori rispetto a quest'ultimo.

Alla luce di ciò, si comprende come il combinato disposto della natura marcatamente economica dell'Unione Europea, nella sua primigenia forma della CEE, e la qualificazione degli autonomi come imprese abbia portato ad un ritardo nella formazione di un nucleo di diritti sociali verso questa categoria di prestatori di lavoro, sia relativi alla persona sia al rapporto intercorrente con il committente.

A questo si lega anche un costante convincimento delle istituzioni europee circa la necessità di promuovere le attività autonome, sottoforma di auto-imprenditorialità, sia come modello economico capace di contrastare eventuali crisi economiche sia come modalità di attrazione nel mercato per coloro che non avessero ancora trovato occupazione come dipendenti e si trovassero in condizione di disoccupazione. A supporto di tale duplice convincimento si può richiamare la Comunicazione della Commissione Europea del 2012, dal titolo "Verso una ripresa fonte di occupazione" in cui si ribadiva l'idea per cui l'imprenditorialità e il ricorso al lavoro autonomo fossero un "possente volano

⁸¹ Corte di Giustizia Europea, 23 aprile 1991, C-41/90, *Klaus Höfner e Fritz Elser contro Macroton GmbH*, in Raccolta, 1991, p. 1979, para. 21; Corte di Giustizia Europea, 19 febbraio 2002, C309/99, *Wouters e a. contro Algemene Raad van de Nederlandse Orde van Advocaten*, con l'intervento di: *Raad van de Balies van de Europese Gemeenschap*, in Raccolta, 2002, p. 1577, para. 46.

della crescita economica e della creazione di posti di lavoro”⁸². Pertanto, se l’obiettivo per molti anni è stato quello di promuovere il lavoro autonomo e l’imprenditorialità, dotarlo sin da subito di regole e istituti protettivi simili a quelli del lavoro subordinato avrebbe reso meno appetibile e più onerosa la scelta di tale occupazione. Si avrà modo di tornare sulla dubbia efficacia di tale *policy*. Ciò che rileva da questa *policy* è la raffigurazione del lavoro autonomo solo come fattore economico del mercato, come mera impresa, e non come categoria di lavoratori assai diversificati tra loro che, pur essendo liberi sul mercato di offrire i propri servizi, potrebbero comunque avere bisogno di tutele *ad hoc* o di ricevere trattamenti simili a quelli riconosciuti ai lavoratori subordinati proprio in virtù degli effetti del mercato sulla loro persona.

3. La tendenza espansiva verso il lavoro autonomo nell’UE: dal falso mito dell’inesorabile crescita alle maggiori istanze di tutela

Fino alla recente pubblicazione sul lavoro autonomo nell’Unione Europea da parte dell’Eurofound, datata gennaio 2024⁸³ era generalizzata l’opinione, condivisa anche dalle istituzioni europee, che tale categoria di lavoratori stesse vivendo una crescita ormai inesorabile⁸⁴.

A questo trend di crescita fanno riferimento molte pubblicazioni prodotte su incarico della Commissione Europea come l’European Employment Observatory Review del 2010, in cui si osservava come “il lavoro autonomo fosse un driver importante dell’imprenditorialità e della creazione di posti di lavoro e perciò contribuisse agli obiettivi dell’UE relativi ad una maggior crescita e ad una migliore occupazione”⁸⁵. Da ciò, sempre secondo questo studio, emergeva la forza e il maggior “grado di resilienza” di questa categoria contro la crisi economica del biennio 2008-2009 rispetto al declino del lavoro dipen-

⁸² Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo e al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni, *Piano d’Azione Imprenditorialità 2020. Rilanciare lo spirito imprenditoriale in Europa*, COM(2012) 795 final, 2013, p. 3.

⁸³ EUROFOUND, *Self-employment in the EU: Job quality and developments in social protection*, Ufficio Pubblicazioni dell’Unione Europea, Lussemburgo, 2024.

⁸⁴ Non soltanto la Commissione Europea evocava tale tendenza di crescita, ma, in quegli anni, anche in altre discipline diverse dal diritto del lavoro – benché utili a contestualizzarne gli approdi come la sociologia – si sosteneva con enfasi che “non solo il lavoro autonomo non diminuisce, ma cresce impetuosamente, in particolare nelle ‘nuove professioni’, quelle che spesso vengono definite le professioni dei ‘lavoratori della conoscenza’”, come affermato da BOLOGNA S., *Dobbiamo rallegrarci se i lavoratori autonomi spariscono?*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, n. 3, 2006, p. 560.

⁸⁵ EUROPEAN EMPLOYMENT OBSERVATORY REVIEW, *Self-employment in Europe 2010*, Ufficio Pubblicazioni dell’Unione Europea, Lussemburgo, 2010, p. 5 (traduzione ad opera dell’Autore).

dente nel medesimo periodo⁸⁶. Un'idea di crescita e di prospettive di maggior occupazione autonoma basata sulla volontà di sfruttare al massimo i caratteri di libertà, flessibilità, ed ovviamente autonomia, che contraddistinguono tali rapporti di lavoro e supportata dallo sviluppo dell'economia dei servizi e dall'uso, sempre maggiore, di strumenti tecnologico-digitali per lo svolgimento di qualsivoglia attività lavorativa.

La realtà dei fatti è ben diversa. Guardando le serie statistiche disponibili sia prima che dopo l'allargamento dell'Unione Europea del 2004, si può notare come, in realtà, il lavoro autonomo sia in costante e lento declino quantitativo già dall'inizio degli anni Duemila⁸⁷, sebbene, sotto un profilo protettivo, emergano invece crescenti richieste di maggior tutela.

La convinzione sul trend di crescita del lavoro autonomo nell'Unione, come espressamente riportato dallo stesso European Employment Observatory (da qui in avanti EEO), discendeva nel primo decennio degli anni Duemila da diverse motivazioni, per così dire transitorie. Secondo l'EEO, la crescita registrata fino al 2008 derivava da una combinazione di fattori: i nuovi sistemi di comunicazione dei dati in possesso degli istituti statistici nazionali, che potrebbero aver fatto emergere incrementi di occupazione non salariata e fluttuazioni tangibili solo nel breve periodo, e dalle condizioni "molto più favorevoli nel settore dei servizi"⁸⁸, in ascesa in quel periodo, rispetto agli anni precedenti. Una duplice combinazione che ha incrementato solo temporaneamente il numero di lavoratori autonomi portando, con sé, l'errata percezione della sua inarrestabile crescita.

Allo stesso tempo, l'allargamento dell'Unione Europea verso Est ha portato ad un incremento del lavoro autonomo, dato che alcune realtà nazionali, sono tipicamente "caratterizzate da un livello particolarmente elevato di lavoro autonomo sull'occupazione totale"⁸⁹. Anche questo dato, però, è risultato del tutto contingente, basato sulle riforme attuate in previsione dell'ingresso di tali Paesi nella stessa UE, pertanto, anche in questo caso non erano dati statisticamente rilevanti in una prospettiva di lungo periodo.

Difatti, volgendo lo sguardo ai dati emersi dalle ricerche pubblicate nel 2024, si può osservare come ci sia stato un reale declino, in termini quantita-

⁸⁶ *Ibidem.*

⁸⁷ Sul tema si veda ROCCELLA M., *Lavoro subordinato e lavoro autonomo, oggi*, in *Quaderni di Sociologia*, n. 46, 2008, p. 71; *Contra* CONEN W., SCHIPPERS J., *Self-employment: between freedom and insecurity*, in CONEN W., SCHIPPERS J. (a cura di), *Self-employment as precarious work. A European perspective*, Edward Elgar, Cheltenham, 2019, p. 1, in cui viene osservato che gli autonomi stiano crescendo e si stia vivendo un nuovo "rinascimento" di tale categoria.

⁸⁸ EUROPEAN EMPLOYMENT OBSERVATORY REVIEW, *Self-employment in Europe...*, cit., 2010, p. 6.

⁸⁹ ROCCELLA M., *Lavoro subordinato e...*, cit., 2008, p. 560.

tivi, del lavoro autonomo all'interno dell'Unione Europea, passato in 12 anni dal 15,4% al 13,7% di tutta la popolazione lavorativa europea.

Ovviamente, i dati non sono omogenei in tutti i Paesi dell'Unione, in quanto si registra un declino in due terzi dei Paesi membri. Tale riduzione è maggiormente visibile, anche in seguito agli effetti pandemici⁹⁰, in mercati nazionali in cui il lavoro autonomo ha da sempre avuto una certa rilevanza. Si parla di Paesi come la Grecia (27%), l'Italia (20%) e la Polonia (19%) in cui il lavoro autonomo è parte integrante del tessuto produttivo nazionale ed in cui si è persa una discreta quantità di prestatori indipendenti. Invece, nei restanti nove Paesi dell'UE, si osserva un leggerissimo incremento percentuale, come nelle Repubbliche baltiche (Estonia, Lettonia e Lituania) trainate da una forte innovazione in settori come servizi o tecnologia o come la Francia che vede attestarsi questo gruppo di lavoratori oltre il 15% della popolazione attiva⁹¹.

Al netto della marginale crescita in questi Paesi, nel resto dell'Unione si nota un calo del numero di lavoratori autonomi e ciò, analizzando i dati forniti da Eurofound, apre la strada a due considerazioni tra loro direttamente collegate.

In primo luogo, a decrescere, secondo tali dati, sono gli uomini e, in questo gruppo, non si è registrato un effettivo turnover tra coloro che sono andati in quiescenza e le nuove generazioni. La riduzione maschile è pari al 2.5% dell'intero gruppo del lavoro autonomo nei ventisette Paesi dell'Unione passando dal 19,5% di lavoratori maschi autonomi al 17%, mentre l'occupazione femminile all'interno di tale categoria si è ridotta all'incirca dello 0,7%, anche in funzione di tutta una serie di politiche incentivanti rispetto all'imprenditorialità femminile e all'ingresso di queste lavoratrici nel mercato⁹². Come detto, questa diminuzione, che è figlia di una media all'interno dell'intero gruppo del lavoro autonomo tra maschi e femmine, deriva "dallo sbilanciamento tra le uscite dal mercato del lavoro dovuto all'anzianità e la creazione di nuova occupazione autonoma", dove certamente pesa il maggior numero di lavoratori autonomi over-65 in uscita rispetto ai nuovi ingressi dovuti all'occupazione femminile⁹³.

⁹⁰ Incrociando i dati Eurostat con i settori economici maggiormente colpiti dalla pandemia da Covid-19, emerge come il 44% dei lavoratori autonomi abbiano subito gli effetti economici derivanti dai lockdown e dalle chiusure. Tali lavoratori erano impiegati in settori molto colpiti dalle misure di allontanamento sociale e bersagliati dalle chiusure imposte dal governo, come l'edilizia, il commercio al dettaglio, l'artigianato ed il settore della cultura e dello spettacolo. Sul tema sia concesso il rinvio a BATTISTA L., *Covid-19 and Self-employment: emergency measures and unsolved challenges*, in *Italian Labour Law e-Journal*, n. 1, 2020, p. 88.

⁹¹ EUROFOUND, *Self-employment in the EU...*, cit., 2024, p. 9.

⁹² Per i dati aggiornati sino al 2022 si rimanda a EUROFOUND, *Self-employment in the EU...*, cit., 2024, p. 7, il quale base le proprie analisi sui dati raccolti da Eurostat all'interno del Labour Force Survey. L'occupazione autonoma femminile si attesta attorno al 9,8%, in lieve calo rispetto al 10,5% registrato nel 2010.

⁹³ *Ibidem*, p. 8.

Considerazioni introduttive

In secondo luogo, appare facilmente comprensibile come i lavoratori autonomi over-65, proprio per le loro competenze, per la loro esperienza e conoscibilità nel mercato facessero registrare un reddito individuale superiore alla media registrata nell'intera categoria⁹⁴. Questi lavoratori, richiamando una precedente pubblicazione sempre di Eurofound, potevano plausibilmente appartenere, prima della loro uscita dal mercato del lavoro per anzianità, a due dei cinque *clusters* in cui è possibile suddividere il lavoro autonomo. Difatti, l'Eurofound osserva come quest'ultimo, nel suo complesso, sia divisibile proprio in virtù di una diversa forza negoziale sul mercato e di una differente propensione ai rischi derivanti dalla mancanza di occasioni di lavoro, dalla monocommittenza, da bassi redditi e da un'esclusione dagli schemi di protezione sociale garantiti ai lavoratori subordinati⁹⁵.

I lavoratori autonomi in parola appartenerebbero al gruppo degli imprenditori, tenendo fede alla qualificazione del lavoro autonomo come impresa nel diritto euro-unitario, o ai c.d. *stable own-account workers*. Gli imprenditori sono coloro che organizzano principalmente mezzi e personale per offrire beni e servizi sul mercato, mentre gli altri sono professionisti che svolgono la propria attività in autonomia, in maniera prevalentemente personale, e sono ben integrati nel mercato del lavoro. Tali lavoratori, appartenenti a questi due *clusters*, sono considerati per "autonomia economicamente e socialmente forti ed anzi collocati tra i veri e propri notabili"⁹⁶, in quanto capaci di sfruttare la propria posizione nel mercato, la propria autonomia nei processi lavorativi e il corrispondente controllo dei mezzi utili allo svolgimento della propria attività, siano essi fisici o intellettuali⁹⁷. Pertanto, l'uscita dal mercato del lavoro di una percentuale di questi prestatori indipendenti, sia per anzianità o per altri motivi, comporta la perdita di forza lavoro capace di affrontare, senza eccessivi rischi, le fluttuazioni del mercato o i momenti recessivi, mentre, proporzionalmente, fa aumentare la quota di coloro che, pur essendo autonomi genuini e non falsamente qualificati, risultano, al contrario, più deboli o vulnerabili⁹⁸.

⁹⁴ EUROFOUND, *Exploring self-employment in the European Union*, Ufficio pubblicazioni dell'Unione Europea, Lussemburgo, 2017, p. 22-23.

⁹⁵ EUROFOUND, *Exploring self-employment in the European Union*, Ufficio pubblicazioni dell'Unione Europea, Lussemburgo, 2017, p. 18.

⁹⁶ LASSANDARI A., *Oltre la "grande dicotomia"? La povertà tra subordinazione e autonomia*, in *Lavoro e Diritto*, n. 1, 2019, p. 92.

⁹⁷ BÖGENHOLD D., STABER U., *The Decline and Rise of Self-Employment*, in *Work Employment Society*, n. 5, 1991, p. 224.

⁹⁸ Si veda SCHOUKENS P., *Improving access to social protection for the self-employed in the EU State of play and possible policy reforms*, Expert Report, 2022, p. 10 che osserva tale ridistribuzione all'interno dell'intero lavoro autonomo, in cui dalla diminuzione dei lavoratori autonomi che organizzano mezzi e personale si registra, invece, la crescita del lavoro autonomo individuale. Sul tema anche DE BECKER E., SCHOUKEN P., BRUYNSEAEDE C., DOCKX A.,

Costoro sono perlopiù lavoratori autonomi senza personale, autonomi individuali, o nell’accezione inglese euro-unitaria *solo self-employed*, classificati secondo l’Eurofound, nel *cluster* dei lavoratori vulnerabili⁹⁹ a causa della volatilità dei propri compensi, di un ridotto livello di autonomia ed una precarietà anche nelle condizioni di lavoro.

Questi lavoratori, che nel 2017 ammontavano ad oltre 5,4 milioni di lavoratori autonomi, sebbene tale dato possa essere attualmente più ampio per una redistribuzione delle percentuali interne al lavoro autonomo, si confrontano con diverse problematiche tra cui la difficoltà di trovare altri clienti, tanto da rischiare potenzialmente di finire in una situazione di lavoro economicamente e organizzativamente dipendente, che ne condiziona sia l’autonomia operativa e negoziale sia la condizione reddituale¹⁰⁰. D’altronde dai dati raccolti, sia nel 2017 che nel 2024, emerge come tra questo sottogruppo di lavoratori autonomi ci sia la più alta percentuale di lavoro autonomo involontario, cioè la decisione di svolgere l’attività lavorativa in qualità di operatori indipendenti principalmente a causa della mancanza di altre possibilità lavorative e non a seguito di una scelta ponderata che tenga conto dei potenziali rischi e del proprio posizionamento sul mercato.

È il caso dei disoccupati di lunga data che accettano attività non subordinate pur di rientrare nel mercato del lavoro ovvero dei lavoratori ingaggiati in lavori discontinui tra cui quello tramite piattaforma, del quale il diritto del lavoro nazionale e sovranazionale si è ampiamente occupato.

Lavori, o “lavoretti” come inizialmente erano presentati ai possibili interessati¹⁰¹, che, pur presupponendo forme di lavoro più tradizionali, come nei

Comparative report on social security, Working Yet Poor, Horizon 2020, 2022, p. 16.

⁹⁹ Esiste, anche se minoritario rispetto al *cluster* dei lavoratori autonomi vulnerabili, anche il gruppo dei c.d. *concealed self-employed workers*, cioè quei lavoratori autonomi che, pur non essendo propriamente vulnerabili perché teoricamente capaci di trovare una propria collocazione nel mercato, risentono di una marcata dipendenza operativa dal cliente e di una condizione di incertezza economica, in quanto legati a rapporti di lavoro settimanali o come primo approccio per i più giovani. Nei dati statistici in possesso dell’Eurofound, ritroviamo questi lavoratori, pari ad almeno l’8% di tutta la forza lavoro autonoma nel 2017, soprattutto nel settore dell’educazione, dell’industria manifatturiera e in quello dei trasporti, dove comunque vi è un rapporto di dipendenza organizzativa proprio committente ed è alto il rischio di essere intrappolati in un rapporto di monocommittenza con quest’ultimo. EUROFOUND, *Exploring self-employment...*, cit., 2017, p. 25.

¹⁰⁰ Secondo un report pubblicato dall’Autorità Europea del Lavoro, secondo i dati relativi al 2021, la percentuale di lavoratori autonomi individuali, suscettibili di diventare organizzativamente dipendenti, è più che raddoppiata. Cfr. AUTORITÀ EUROPEA DEL LAVORO, *Extent of dependent self-employment in the European Union*, Febbraio 2023, Bratislava, p. 17-18.

¹⁰¹ ALOISI A., *Il lavoro “a chiamata” e le piattaforme online della collaborative economy: nozioni e tipi legali in cerca di tutele*, in *Labour & Law Issues*, n. 2, 2016, p. 23. Tra i primi commenti al fenomeno arrivato “con qualche ritardo, e forse un pò di diffidenza sul tavolo

Considerazioni introduttive

settori dei trasporti, della logistica, nel *food-delivery* e delle pulizie, sono svolti tramite l'iscrizione e la mediazione di una piattaforma digitale che fissa standard qualitativi per tali servizi e gestisce tramite un sistema algoritmico la forza lavoro. Proprio questa mediazione, nonché la diffusione su larga scala di queste piattaforme e dei lavoratori ad esse iscritti, soprattutto con riferimento al microcosmo del *food delivery* e i ben noti *riders*, ha portato i diversi interlocutori (legislatore, giurisprudenza e dottrina) ad interessarsi di questo fenomeno, caratterizzato da un proprio modello di organizzazione della prestazione lavorativa ben diverso da quello tradizionale¹⁰². In tale modello di collaborazione, tendenzialmente qualificata come autonoma dalle piattaforme digitali, si osserva una "ibridazione di tratti caratteristici quanto del rapporto di lavoro subordinato quanto di quello autonomo"¹⁰³, in cui i lavoratori sono teoricamente liberi di decidere se e quando lavorare, connettendosi o meno all'applicazione pur essendo costantemente geolocalizzati e subendo, di fatto, le condizioni contrattuali ed organizzative unilateralmente stabilite dalla piattaforma.

Pertanto, autonomi sulla carta ma, come molte corti nazionali hanno avuto occasione di sentenziare¹⁰⁴, spesso subordinati nella sostanza. Tanto che, recentemente, la Commissione Europea, con un iter particolarmente dibattuto, ha raggiunto un accordo provvisorio con Parlamento e Consiglio sulla proposta di Direttiva relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali che introduce, nel diritto euro-unitario, una presunzione legale relativa di subordinazione per questi lavoratori¹⁰⁵.

dei giuslavoristi" si veda TULLINI P., *Economia digitale e lavoro non-standards*, in *Labour & Law Issues*, n. 2, 2016, p. 1.

¹⁰² BATTISTA L., *I lavoratori delle piattaforme digitali tra diritto, tecnologia e giustizia*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, n. 6, 2021, p. 1456.

¹⁰³ DE MARCO C., GARILLI A., *Lenigma qualificatorio dei riders. Un incontro ravvicinato tra dottrina e giurisprudenza*, in *Il Diritto del Mercato del Lavoro*, n. 1, 2021, p. 2-3

¹⁰⁴ HIESSL C., *Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions*, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2024 in corso di pubblicazione e scaricabile, in open-access, dal sito: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3839603; HIESSL C., *The Classification of Platform Workers in Case Law: A Cross-European Comparative Analysis*, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, n. 2, 2022, p. 465-518.

¹⁰⁵ *Ex Multis*, MENEGATTI E., *Ragionando sulla presunzione di subordinazione di cui dalla proposta di Direttiva sul lavoro mediante piattaforma digitale*, in *Federalismi*, 2022, p. 222-236; TULLINI P., *La Direttiva Piattaforme e i diritti del lavoro digitale*, in *Labour & Law Issues*, n. 1, 2022, p. R. 46; MAGNANI M., *La proposta di direttiva europea sul lavoro mediante piattaforme digitali*, in CNEL, *Rapporto sul mercato del lavoro e sulla contrattazione collettiva*, Roma, 2022, p. 263; VETTOR T., *La proposta di Direttiva sul lavoro tramite piattaforma nel prisma delle fonti internazionali ed europee*, in *Lavoro Diritti Europa*, n. 2, 2022, p. 1; GIUBBONI S., *La proposta di Direttiva della Commissione europea sul lavoro tramite piattaforma*, in *Menabò di Etica*

Questa soluzione, relativa all'introduzione di una presunzione legale, di subordinazione ha anche il merito di ribadire, nuovamente come le nuove modalità di organizzazione del lavoro possano “rendere più labili i confini tra il rapporto di lavoro e l'attività autonoma”¹⁰⁶.

Non si tratta ovviamente di una soluzione generalizzabile a tutto il lavoro autonomo, in quanto vi sono lavoratori che genuinamente scelgono tale categoria di lavoro per l'autonomia e per la flessibilità che essa garantisce senza che tale scelta sia dettata dalla necessità o dal rischio di disoccupazione. Un allargamento incondizionato dell'area della subordinazione, anche ritenendo superabili tutte le problematiche relative a tale operazione legislativa a livello sovranazionale, rischierebbe, pertanto, di “dare cittadinanza a un'ampia fascia di lavoro autonomo genuino”¹⁰⁷ che, in realtà, volontariamente rifugge dal lavoro dipendente e verso il quale, l'intero apparato normativo-protettivo garantito da tale assimilazione sarebbe probabilmente eccessivo. Al contempo, però, è innegabile come ci sia una rilevante quota di lavoratori autonomi che vive in condizioni di lavoro precarie con un limitato accesso ai diritti sociali e che presenta urgenti istanze di tutela. Una situazione ampiamente emersa durante la crisi pandemica da Covid-19 in cui la maggior parte dei lavoratori autonomi, non soltanto quelli a rischio o i vulnerabili, hanno mostrato difficoltà economiche. Queste, sommate ad una evidente esclusione dai tradizionali schemi di protezione sociale – attuati in breve tempo per la controparte dipendente – rendono sempre più rilevante la necessità di provvedere ad un'estensione delle tutele, o quantomeno di parte di esse, verso tale categoria¹⁰⁸.

Proprio il Covid-19, secondo l'Eurofound, ha rappresentato un'ulteriore “lezione”¹⁰⁹ per i diversi legislatori nazionali e per quello euro-unitario, già conscio della necessità di garantire adeguate tutele anche ai lavoratori autonomi, sia per quanto concerne le condizioni di lavoro di tali prestatori che

ed Economia, n. 164, 2022; BARBIERI M., *Prime osservazioni sulla proposta di direttiva per il miglioramento delle condizioni di lavoro con piattaforma*, in *Labour & Law Issues*, n. 2, 2021, p. C. 3.

¹⁰⁶ Si veda il Sesto Considerando dell'Accordo Provvisorio sulla proposta di Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali, 8 marzo 2024, 7212/24.

¹⁰⁷ FERRARO F., *Studio sulla collaborazione...*, cit., 2023, p. 51.

¹⁰⁸ EUROFOUND, *Self-employment in the EU...*, cit., 2024, p. 45. Una posizione ribadita anche in ALAIMO A., *Il lavoro autonomo fra nuove “debolezze” e deficit di protezione sociale: tutele, prima, durante e dopo la pandemia*, in *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, n. 2, 2021, p. 209. Sul tema della necessità di ribilanciare l'applicazione delle tutele si veda, BARRIO A., SCHOUKENS P., *The changing concept of work: When does typical work become atypical?*, in *European Labour Law Journal*, n. 4, 2017, p. 306.

¹⁰⁹ EUROFOUND, *Self-employment in the EU...*, cit., 2024, p. 45.

in materia di protezione sociale, come sancito nel dodicesimo principio del Pilastro Europeo dei Diritti Sociali.

Una lezione che, come si è avuto modo di anticipare, da diverso tempo sembra esser stata recepita, seppur con il menzionato ritardo, dalle istituzioni europee e che mostra una “rinnovata attenzione”¹¹⁰ verso i lavoratori autonomi da parte dell’Unione Europea.

4. Piano dell’opera

Nella presente trattazione si avrà modo di delineare questo lento percorso del diritto euro-unitario verso la graduale estensione delle tutele per il lavoro autonomo, in cui emerge la scelta di pervenire ad un nucleo di diritti sociali che copra la persona all’interno del rapporto, indipendentemente dalla qualificazione ad esso legata. Una tendenza espansiva che sembra, ancora una volta, “sollevare il velo sull’insufficienza del criterio della subordinazione quale principale selettore delle tutele del diritto del lavoro”¹¹¹ in virtù di una rimodulazione del suo campo di applicazione, selezionando attentamente, onde evitare crisi di rigetto, gli istituti da estendere oltre il rapporto di lavoro dipendente, o per citare un noto report finanziato dalla DG Lavoro e Politiche Sociali della Commissione Europea, “*au-delà de l’emploi*”¹¹².

Nel primo capitolo si darà conto dell’eterogeneità del lavoro autonomo e dell’assenza di una sua univoca nozione all’interno del diritto euro-unitario, analizzando sia la sua qualificazione come impresa che l’attenzione posta dalle istituzioni europee su questa categoria di lavoratori.

Nel prosieguo dell’opera si approfondirà la traiettoria estensiva delle tutele sino ad includere il lavoro autonomo. Ciò dimostra la capacità adattiva del diritto euro-unitario quale modalità di estensione modulata e selettiva degli istituti protettivi. Ciò è avvenuto secondo due diverse direttrici di intervento che mirano a tutelare il binomio persona-lavoratore, rispondendo, seppur in maniera asistemica ed attraverso discipline diverse, ai bisogni di tutela di tale categoria.

Tale chiave di lettura permette di inquadrare queste due direttrici di intervento in cui analizzare l’articolazione delle tutele verso il lavoro autonomo di derivazione europea, dividendo tra le tutele estese *nel* rapporto di lavoro

¹¹⁰ GAROFALO D., *Il lavoro libero professionale: verso l’universalizzazione delle tutele*, in *Equal*, n. 2, 2024, p. 5.

¹¹¹ PERULLI A., *Oltre la subordinazione...*, cit., 2021, p. 77.

¹¹² La versione originale è quella francese, sebbene ci siano state molteplici traduzioni e ristampe: SUPIOT A. (diretto da), *Au-delà de l’emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Flammarion, Parigi, 1999. Per la versione in lingua italiana si rimanda a SUPIOT A., *Il futuro del lavoro*, tradotto da BARBIERI P., MINGIONE E., Carocci Editore, Roma, 2003.

ro e quelle invece *al di fuori* di quest'ultimo. Detta opzione metodologica consentirà anche di approfondire le diverse tecniche legislative adottate dalla Commissione Europea in base alla specifica materia oggetto dell'intervento, nonché la giurisprudenza della Corte di Giustizia Europea.

Alla prima direttrice di intervento, relativa alle tutele *nel* rapporto di lavoro, si può ascrivere il diritto antidiscriminatorio, attuato principalmente tramite le pronunce della Corte di Giustizia Europea o attraverso atti di diritto derivato, come le c.d. Direttive di seconda generazione e la recente Decisione sull'estensione, a tutti i lavoratori della tutela contro le violenze e molestie sul luogo di lavoro¹¹³. Questa strumentazione normativa, trattata nel secondo capitolo, ha esteso, in un secondo momento rispetto ai lavoratori subordinati, anche agli autonomi queste tutele, come recentemente ribadito dalla Corte di Giustizia Europea in materia di accesso all'occupazione nel caso *J.K.*¹¹⁴.

Per quanto concerne, invece, le tutele *al di fuori* del rapporto di lavoro viene in rilievo il versante del *welfare*, tra cui, ad esempio, si può certamente collocare il caso del Regolamento n. 883/2004/CE relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale, che attualmente tutela l'assicurato sociale indipendentemente dal fatto che sia autonomo o subordinato o che abbia un rapporto di lavoro. Il tema dell'estensione delle tutele al lavoro autonomo nel campo della sicurezza sociale sarà affrontato nel terzo capitolo¹¹⁵.

Infine, nel quarto capitolo, ma in una prospettiva collettiva – puntando al riconoscimento della rappresentanza del lavoro autonomo e della sua rilevanza come portatrice di interessi anche a seguito di numerose sollecitazioni derivanti dalla *gig-economy* – si approfondirà un ulteriore modello di estensione modulata delle tutele *al di fuori* del rapporto attraverso atti ed interventi formalmente non vincolanti ma politicamente effettivi. Il riferimento è alle recenti linee guida sull'applicazione della deroga in materia di contrattazione collettiva ai lavoratori autonomi individuali, le quali, non senza critiche proprio per la propria natura di *soft law*, hanno previsto un parziale superamento degli ostacoli anticoncorrenziali previsti dall'applicazione dell'art. 101 TFUE in materia di accordi tra imprese¹¹⁶.

¹¹³ Decisione del Consiglio del 25 marzo 2024 che invita gli Stati membri a ratificare la Convenzione n. 190 sulla violenza e sulle molestie dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro.

¹¹⁴ Corte di Giustizia Europea, 12 gennaio 2023, C-356/21, *J. K., contro TP S.A.*, in Raccolta, 2023, p. 9.

¹¹⁵ È emblematico l'art. 2 del Regolamento n. 883/2004/CE che estende il suo campo di applicazione "ai cittadini di uno Stato membro, agli apolidi e ai rifugiati residenti in uno Stato membro che sono o sono stati soggetti alla legislazione di uno o più Stati membri, nonché ai loro familiari e superstiti", abbandonando il riferimento al lavoratore ed introducendo quello all'assicurato sociale.

¹¹⁶ Commissione Europea, *Orientamenti sull'applicazione del diritto della concorrenza dell'Unione agli accordi collettivi concernenti le condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi individuali*, C(2022) 6846 final, 2022.