La riforma del lavoro autonomo: una lente per leggere il lavoro che cambia

Lo scorso 10 maggio il Senato ha definitivamente approvato il testo del Disegno di Legge in tema di *Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato,* che sarà presto pubblicato in Gazzetta Ufficiale.

Senza procedere ad un'analisi tecnica dettagliata le singole disposizioni, l'intervento legislativo in esame costituisce certamente un **importante progresso** rispetto alla situazione in essere fino a ieri.

Rappresenta, infatti, una reazione alle drastiche trasformazioni economiche e del mercato del lavoro degli ultimi anni che, combinate all'assenza di una disciplina organica di tale tipologia di lavoro soprattutto per quanto riguarda i sistemi di tutela, hanno determinato un significativo indebolimento di questa categoria di lavoratori.

Il legislatore quindi introduce – o, talvolta, reintroduce, – una più ampia gamma di tutele nei confronti dei lavoratori autonomi non imprenditori, con lo **scopo** principale di costruire anche per questa categoria di lavoratori «***un sistema di diritti e di welfare moderno capace di sostenere il loro presente e tutelare il loro futuro***» (così la Relazione di presentazione del DDL 2233 al Senato).

Pur non mettendo in discussione i meriti della riforma, è opportuno fare un ragionamento di ordine generale per provare a capire **quale sia la strategia adottata dal legislatore per stare al passo con le sfide imposte dai radicali mutamenti socioeconomici degli ultimi anni.**

Il DDL appena approvato si colloca in un contesto di ridefinizione complessiva del panorama delle tipologie di contratto di lavoro presenti del nostro ordinamento.

Analizzando l'evoluzione della legislazione sviluppatasi sotto l'etichetta di *Jobs Act* (in particolare il D.Lgs. 81/2015, c.d. *Codice dei contratti*) sembra emergere – tra i tanti altri – un obiettivo di **polarizzare l'assetto contrattuale verso le categorie del lavoro subordinato e del lavoro autonomo.**

Da un lato l'azione del legislatore si è concentrata sulla demolizione di alcuni vincoli che

caratterizzavano il lavoro subordinato – soprattutto quello a tempo indeterminato – per renderlo più appetibile (una su tutte, il nuovo sistema dei rimedi al licenziamento illegittimo che caratterizza il c.d. contratto a tutele crescenti). Dall'altro, sono state espunte dall'ordinamento alcune forme contrattuali che si collocavano in quella che era riconosciuta come una *zona grigia,* ibrida, a metà strada tra lavoro autonomo e subordinato, il cui emblema era senz'altro il contratto a progetto che veniva spesso utilizzato abusivamente per mascherare situazioni di effettiva subordinazione.

Il provvedimento appena approvato dal Senato in tema di riassetto delle regole del lavoro autonomo non imprenditoriale fa, quindi, da contrappunto ai precedenti interventi andando ad apportare dei

correttivi in tema di diritti e garanzie volti a ridurre le possibilità di abuso di una tipologia di rapporto di lavoro soggetta a regole meno stringenti del rapporto di lavoro subordinato, che magari in passato hanno agevolato il proliferare di prestazioni d'opera non genuine.

L'intento complessivo è quello di incentivare il datore di lavoro/committente a scegliere la tipologia contrattuale realmente corrispondente alla natura del rapporto di lavoro in concreto, da un lato attraverso la riduzione delle tipologie di rapporto di lavoro instaurabili e dall'altro cercando di ridurre i divari tra una tipologia di rapporto e l'altra in termini di protezione del lavoratore così da fare in modo che la scelta si basi appunto sulle esigenze organizzative reali e sul tipo di prestazione di cui il datore/committente necessita, piuttosto che su una negoziazione al ribasso di diritti e garanzie a scapito del prestatore di lavoro basata su esigenze di mero costo, limitando il più possibile eventuali distorsioni.

A questo punto è necessario compiere un ulteriore sforzo interpretativo non più inerente agli intenti specifici del singolo intervento legislativo, quanto più relativo ad una visione complessiva del mercato del lavoro.

Più esplicitamente, ci si deve interrogare se questo approccio **dia luogo ad un tentativo di ridefinire i contenuti delle categorie tradizionali di lavoro autonomo e subordinato o sia funzionale ad accentuare la distinzione tra lavoro subordinato e lavoro autonomo così come sono stati sempre intesi e, in tale ultimo caso, capire se questa visione sia compatibile con l'evoluzione di queste due categorie fondamentali** e rispecchi realmente le esigenze del mercato.

I mutamenti socioeconomici e, soprattutto, quelli tecnologici che si sono verificati negli ultimi anni hanno avuto un impatto significativo non solo sulle esigenze organizzative aziendali, ma anche sulle aspettative dei lavoratori e sul modo in cui questi concepiscono il proprio ruolo.

Tutto questo ha comportato che entrambe le parti siano diventate foriere di **nuove istanze** tra le quali, ad esempio, una **maggiore flessibilità ed autonomia nella determinazione spazio-temporale della prestazione** e l'introduzione di sistemi di remunerazione basati sui risultati individuali realizzati, nell'ottica di una maggiore responsabilizzazione del lavoratore in ordine agli obiettivi aziendali.

Tenuto conto di questo**, una politica che punti alla canalizzazione del lavoro verso due soli archetipi sembra una strategia troppo rigida che mal si attaglia alle esigenze del lavoro contemporaneo**, soprattutto se le categorie di definitorie di riferimento continuano ad essere quelle tradizionali, senza che vengano apportati opportuni adeguamenti che tengano conto delle esigenze appena sintetizzate.

Sulla base dell'analisi sistematica che si è tentato di condurre, il provvedimento in esame sembra collocarsi esattamente nel solco di questo tipo di politica.

Che il legislatore fatichi a superare la rigidità dell'antica ripartizione/contrapposizione tra autonomia e subordinazione si evince dalla **modifica apportata all' art. 409, n. 3 c.p.c**.

Questa disposizione ha già avuto un ruolo nel c.d. codice dei contratti D. Lgs. 81/2015 il quale, abrogava le disposizioni inerenti il contratto di lavoro a progetto (art. 52, co,1) ¸ riconduceva le collaborazioni organizzate dal committente all'alveo del lavoro subordinato (art. 2, co.1) e faceva salvo, invece, quanto disposto dall'art. 409 c.p.c., che diveniva implicitamente il parametro di definizione delle collaborazioni coordinate continuative genuine (art. 52, co, 2).

L'art. 15 del DDL approvato dal Senato modifica l'art. 409, n. 3 c.p.c. nel senso di attribuirgli un più esplicito contenuto definitorio della categoria della collaborazione coordinata continuativa. Tratto distintivo di questa tipologia di rapporto è la **coordinazione** intesa come **organizzazione**

del lavoro in maniera autonoma da parte del collaboratore.

Questa definizione **non tiene però conto del fatto** che uno degli snodi cruciali dell'evoluzione del lavoro moderno, che genera un "corto circuito" delle classificazioni abituali, **sta proprio nell'esigenza di conferire una maggiore autonomia organizzativa anche al lavoratore subordinato**.

Ed infatti, anche la disciplina dello *smart working* contenuta nel Capo II del medesimo DDL, risente di questa impostazione. Nel tentativo di restare quanto più possibili aderenti al contenuto tradizionale della categoria generale del lavoro subordinato, la nuova normativa sembra essere carente di quello slancio necessario a valorizzare l'autonomia gestionale del lavoratore subordinato, che non solo è sempre più reclamata, ma in un numero sempre maggiore di casi, è addirittura effettiva (a tal proposito si segnala P. Ichino, Intervento svolto in Senato nel corso della seduta pomeridiana del 26 ottobre 2016, in sede di discussione generale sul disegno di legge n. 2233/2016*).*

Vero è che ridefinire due archetipi fondativi del sistema giuridico non è un'operazione semplice, soprattutto in un caso come quello in esame in cui i confini dell'autonomia e della subordinazione sono frutto di complesse e stratificate interpretazioni giurisprudenziali.

Potrebbe essere forse più pratico ripensare a nuove forme contrattuali che siano adatte a recepire i cambiamenti imposti dalla modernità, senza che ciò implichi necessariamente trascurare la parallela costruzione di un'architettura di rimedi in caso di eventuali utilizzi impropri di tali tipologie contrattuali.

D'altro canto, i contenuti stessi del Disegno di Legge, potrebbero suggerire una diversa interpretazione Si potrebbe infatti sostenere che **una tale innovazione rispetto alla disciplina previgente, recepisca – anche dichiaratamente, come si è detto in precedenza- la necessità di ridefinire i contenuti del rapporto di lavoro autonomo**. Non si può, quindi, escludere del tutto che l'intenzione del legislatore sia stata quella di innovare il paradigma del lavoro autonomo, pur non riuscendo ad interpretare totalmente la complessità del nuovo lavoro autonomo (per una analisi sul punto si rimanda a A.C. Scacco, Commento al DDL AS 2233 – Premessa. Chi è il lavoratore autonomo?, Bollettino Adapt, 13 giugno 2016) e del nuovo lavoro subordinato.

Anche a questo proposito valgono le considerazioni appena fatte sulla nuova formulazione dell'art. 409 c.p,c.

Quindi, anche interpretando la riforma nel senso di un primo tentativo di ridefinizione del concetto di lavoro autonomo, se ne ricava in sintesi che **l'esigenza di ripensare alla divisione tradizionale e manichea tra lavoro autonomo e subordinato sia stata affrontata, ma non con piena consapevolezza ed incisività**.

Bisogna, in conclusione, valutare anche un ultimo aspetto non trascurabile.

Il fatto che il provvedimento in esame abbia lo scopo principale di rafforzare il sistema delle tutele in favore di una determinata categoria di lavoratori potrebbe essere interpretato come una conferma del fatto che, nel nuovo mercato del lavoro, **alcuni tipi di garanzie non rappresentano più un ostacolo, ma anzi possono diventare il motore di una crescita economica e occupazionale**.

Anche in questo caso, in un'ottica di sistema, è utile menzionare, a titolo esemplificativo, il circolo virtuoso generato dai sempre più numerosi sistemi di welfare aziendale, contrattato o unilaterale, che ha rinnovato la concezione e l'importanza dei diritti e delle tutele a favore dei lavoratori.

Che il metodo adottato per far fronte ad esigenze sempre più variegate ed inedite in tema di organizzazione del lavoro sia la creazione di nuove forme contrattuali oppure quello di delineare dei nuoviparadigmi di autonomia e subordinazione, il punto di partenza comune potrebbe essere la determinazione di standard minimi di garanzie che siano il più possibile idonei ad evitare fenomeni di dumping sociale interni al mercato nazionale.

Antonella Mauro

ADAPT Junior Fellow

@a_mauro89

Scarica il **PDF**