www.bollettinoadapt.it, 23 luglio 2012

La riforma del lavoro e le prestazioni autonome: scarsa ricognizione, mera riduzione

di Andrea Asnaghi

La recente Riforma interviene capillarmente sulle collaborazioni coordinate e continuative e sulle prestazioni dei soggetti titolari di partita IVA, nonché su altre forme di lavoro autonomo, come l'associazione in partecipazione, ma il legislatore mostra di voler operare in termini sostanzialmente censori, privilegiando il sospetto e l'apposizione di limiti volti ad arginare possibili fenomeni elusivi, senza un reale tentativo di comprensione e miglior definizione dei fenomeni presi in considerazione.

Le prestazioni di lavoro autonomo sono da lungo tempo nell'occhio del ciclone; l'attenzione che il legislatore periodicamente dedica loro è motivata dal frequente abuso che delle stesse viene fatto nel mondo economico-imprenditoriale come alternativa – non virtuosa né corretta – al classico rapporto di lavoro subordinato, sotto un duplice profilo:
- la *flessibilità* di queste forme contrattuali, opposta alle rigidità ed alle protezioni connesse al lavoro subordinato, che verso il lavoratore spesso (ma non sempre) rischia di tradursi in termini di *precarietà*, sia economica che di stabilità del rapporto;
- la maggiore *economicità* che sotto diversi profili (contributivo, assicurativo, gestionale)è offerta dal ricorso a tali prestazioni, diventando così *elusione* di precisi doveri ed oneri da parte del loro utilizzatore .

Tuttavia è anche da considerare che l'evoluzione economica e professionale - senza contare il tremendo impulso che a tale evoluzione ha dato lo sviluppo di sempre maggiori conoscenze scientifiche e tecnologiche e l'uso di sistemi integrati di comunicazione e smaterializzazione delle prestazioni – ha visto la comparsa e la crescente proliferazione di differenti sistemi di organizzazione produttiva e delle attività lavorative, insieme allo sviluppo del settore terziario, delle professioni e dei servizi, allontanandosi sempre più dai modelli tradizionali che avevano influenzato la passata riflessione legislativa. Diventa così sempre più difficile mantenere, in questo complesso universo, la rigida e classica distinzione fra lavoro autonomo e subordinato, se non andando ad effettuare una puntuale ricognizione delle problematiche emerse e individuando nuovi modelli regolativi delle stesse.

La scelta più corretta, a parere di chi scrive, sarebbe pertanto quella di operare una vera "rivoluzione copernicana" del diritto del lavoro, rivisitandone le basi e le definizioni, e ciò in particolar modo proprio verso i settori di attività autonoma che maggiormente soffrono delle vecchie impostazioni, anche se genuini e non tendenti al perverso binomio precarietà-elusione; invece permane la poco comprensibile scelta del legislatore di rimanere "sulla soglia" del problema, ove la individuazione di limiti e rigidità, se talora (ma non sempre né spesso) può vincere qualche apprezzabile battaglia sul fronte della correttezza, perde tuttavia la guerra in quanto la realtà continua a sfuggire di mano e a non essere compiutamente definita ed inquadrata.

Le "incomprese" collaborazioni coordinate e a progetto.
Quanto sopra risulta particolarmente evidente nel caso delle collaborazioni a progetto, in cui il suddetto errore di prospettiva venne operato già a partire dalla Legge Biagi.
Per quanto possa sembrare assurdo, infatti, si rifletta sul fatto che, malgrado l'estensione del fenomeno, *non esiste oggi a livello normativo (lavoristico) una qualsiasi definizione di cosa sia una collaborazione coordinata e continuativa*; l'unica apprezzabile definizione finora tentata, infatti, è quella fiscale, che un tempo collocava i redditi per tali prestazioni in quelli di lavoro autonomo ed oggi è invece situata fra i redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente [1].
Pertanto l'*incipit* dell'articolo 61 del D. Lgs. 276/03 anche dopo la Riforma Fornero-Monti continua a far riferimento all'art. 409 n. 3 del codice di procedura civile, di scarsa se non nulla portata definitoria. La contraddizione è ancor più palese se, confrontando i caratteri distintivi della vecchia, e nuova, norma a progetto con la definizione fiscale si trovano numerose divergenze, a cominciare dalla caratteristica, prevista dal predetto comma c/bis, di una "retribuzione periodica prestabilita" che mal si concilia con il concetto di risultato, già previsto dalla Biagi ed ancor più enfatizzato nella recente riforma.
Come già ricordato dalla circ. 1/2004 del Ministero del lavoro, infatti, le collaborazioni coordinate e continuative si muovono pur sempre nell'ottica del contratto d'opera di cui agli art. 2222 e sss cod. civ., di cui costituiscono un importante sottoinsieme caratterizzato precipuamente dal *coordinamento* fra il prestatore e committente, coordinamento che parimenti non ha trovato ad oggi una adeguata ed esaustiva definizione, comportando così spesso non pochi problemi qualificatori alle attività al limite fra l'una e l'altra fattispecie.
Ma proprio la Biagi operò –a fini antielusivi[2]- il primo "tradimento" della norma civilistica (e fiscale, che con quella civilistica manteneva una discreta coerenza), obliando del tutto il fatto che le prestazioni personali svolte in autonomia potevano estrinsecarsi non solo come realizzazione di un'opera ma anche di un *servizio*, il cui risultato può ben risolversi in un'utilità funzionale (tra l'altro, più consona alla caratterizzazione della continuità) senza quindi dover necessariamente prevedere un termine temporale di detto servizio (si noti per inciso come proprio le caratteristiche di servizio continuativo sono quelle che meglio si sarebbero applicate alla maggior parte delle attività considerate in tale tipologia di prestazioni e sarebbero state più consone ai ricordati modelli produttivi più evoluti). Nel contempo, continuando - con norme parallele - a far confluire nelle collaborazioni garanzie e meccanismi propri del lavoro dipendente (dall'assistenza fiscale agli assegni per il nucleo familiare, solo per fare degli esempi), si contribuiva a rendere a livello sociale la percezione distorta delle co.co.co. come fossero un lavoro subordinato "di serie B" più che un vero e proprio lavoro autonomo.
La riforma in commento, se in qualche caso tenta alcuni passi avanti, rimane decisamente al di qua di un'apprezzabile revisione di sostanza, finendo al contrario, come vedremo, non solo per replicare gli stessi problemi della Biagi, ma addirittura amplificandoli, e cadendo in non poche contraddizioni.
L'art. 1 comma 23 della nuova riforma sostituisce il comma 1 dell'articolo 61, quello di maggiore portata definitoria, delineando il contratto a progetto secondo *quattro* caratteristiche fondamentali.
➢ Viene cancellato (non solo nel comma predetto, ma in tutta la norma) il riferimento a programmi o fasi di lavoro, rimanendo caratterizzata la collaborazione coordinata e continuativa soltanto alla sua *riconducibilità ad un progetto.*
⇨ Qui già appare la prima rigidità, se si pensa che l'introduzione nella Biagi del concetto di programma o fase di lavoro cercava di attenuare l'eccessivo rigore della norma, di cui il legislatore

[1] Art. 50 comma 1 lett. c/bis del T.U.I.R.; si noti, peraltro, che le regole sia assicurative che previdenziali fanno riferimento a tale norma, caratterizzandosi così – in maniera del tutto anomala – come costituite a partire non dall'esercizio di una concreta attività, bensì dalla "mera percezione di un reddito" (così Cass. SS. UU. 3240/2010).
[2] Curiosamente, ma prevedibilmente, si può notare come proprio la norma della Biagi che introdusse più rigidità, il contratto a progetto, è quella che risulta aver avuto il minore impatto in termini antielusivi, quasi a significare che la devianza e la scorrettezza si combattono non con l'introduzione di rigidità esterne ma con una equilibrata puntualizzazione delle fattispecie che si vogliono regolare.

doveva in qualche modo esser conscio, cercando un difficile adattamento [3]alle forme contemporanee di organizzazione del lavoro;

➢ L'autenticità e congruità del progetto è intrinsecamente collegata alla estrinsecazione di un *risultato finale* con i caratteri della *determinatezza.*

⇨ La rigidità precedente ed il totale distacco con la realtà operativa, già denunciate nel punto precedente, qui trovano un particolare suggello: si parla solo e soltanto di un'opera ben definita, mentre la varietà di prestazioni realmente autonome nel mondo del lavoro è assolutamente più differenziata *;*

➢ Per essere autentico, inoltre, Il progetto *non può coincidere con la mera riproposizione dell'oggetto sociale* del committente.

⇨ La previsione, che riprende sentenze della magistratura, da una parte è sostanzialmente ridondante (se il progetto deve essere specifico e dettagliato, finanche in termini di risultato, non potrà certo permettersi di essere generico – come invece necessariamente è un oggetto sociale), tuttavia rischia di essere interpretata anche in modo eccessivamente rigido: non pare infatti esservi alcuna logica preclusione a che l'attività espletata dal collaboratore, realmente autonomo, possa coincidere con il *core business* del committente *;*

➢ Nell'ambito delle attività del collaboratore a progetto, infine, *non può essere contemplata l'effettuazione di compiti o mansioni meramente ripetitive o esecutive.*

⇨ Anche questo passaggio riprende elaborazioni giurisprudenziali intervenute in materia ma rispetto ai precedenti elementi è , a parere di chi scrive, assolutamente condivisibile ed opportuno, in quanto qui il limite è posto *all'interno* della prestazione, che deve caratterizzarsi e qualificarsi sotto un profilo prettamente professionale; degna di nota è anche la scelta di prevedere la possibilità di identificazione di tali mansioni da parte della contrattazione collettiva (anche aziendale, ma rigorosamente stipulata con organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale).

Il medesimo comma 23 dell'art. 1 della riforma, disciplina poi altri aspetti importanti del contratto a progetto sia per quanto riguarda il corrispettivo del collaboratore che per le modalità di recesso.

➢ Il *corrispettivo*, come già stabilito dalla Biagi, continua ad essere "proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito" però si prevede non sia inferiore a quello minimo "specificamente stabilito" dalla contrattazione collettiva (gli stipulanti devono sempre essere caratterizzati, come nel resto dei riferimenti analoghi, dal criterio della maggiore rappresentatività sul piano nazionale); ciò sembra quasi dare alla contrattazione il potere di stipula di particolari condizioni proprio per collaboratori (come già succede in alcuni settori, ad esempio quello giornalistico), in assenza delle quali il compenso del collaboratore non dovrà comunque essere inferiore ai minimi previsti per le analoghe figure professionali subordinate dalla contrattazione collettiva del settore; (scompare del tutto il riferimento ad analoghe prestazioni di lavoro autonomo).

⇨ Interessante, ancora, è il ruolo che viene affidato alla contrattazione collettiva, forse più efficace del riferimento della norma precedente ad analoghe prestazioni di lavoro autonomo – sicuramente criterio più consono ma poco esperibile a livello pratico. Tuttavia qui i rischi e le ambiguità sono molteplici: da un lato, infatti, una prestazione *autonoma, qualificata* e di *risultato definito* mal si concilia con previsioni che, normalmente, attengono a prestazioni di mezzi, quali quelle subordinate, senza contare che già normalmente una reale autonomia contrattuale vive come una certa forzatura il dover sottostare a tariffe comuni, Sarà la contrattazione collettiva che dovrà affinare (ma ne avrà lecapacità e le intenzioni?) i propri criteri discretivi onde evitare di fornire, ancora una volta, facili coperture ad attività elusive, magari solo con la buona intenzione di

[3] Difficile perché, una volta negata la dimensione del servizio concentrandosi solo su quella dell'opera, il collegamento con la realtà fattuale veniva irrimediabilmente perso e la natura ondivaga dei concetti di programma e di fase di lavoro ha più creato confusione che non recuperato flessibilità autentica; in ciò la riforma Fornero-Monti elimina la confusione ma persevera nell'errore, aumentando la rigidità.

assicurare adeguati trattamenti minimi (e tuttavia, quale trattamento minimo potrebbe mai spettare ad un lavoratore autonomo che sbagliasse completamente la propria prestazione?).

➢ Per quanto riguarda il *recesso,* è chiaro l'intento del legislatore di frenare una eccessiva flessibilità in uscita che ha caratterizzato il contratto a progetto sino ad oggi, prevedendo (in riforma dell'art 67 comma 2 della Biagi) la possibilità delle parti di recedere dal contratto, in anticipo dal termine previsto, solo per "giusta causa". Il prestatore ha altresì la possibilità, ma solo ove prevista nel contratto, di recedere anticipatamente rispettando i tempi e modi (preavviso) che il contratto individuale disciplinerà ed esponendosi in caso contrario alle penali eventualmente previste. Il committente potrà recedere anticipatamente anche "qualora siano emersi oggettivi profili di inidoneità professionale del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto".

⇨ La norma rappresenta una garanzia ulteriore per il collaboratore rispetto all'attuale regime, ma anche un notevole irrigidimento, atteso che la scarsa flessibilità della norma (in tema di servizi e funzioni) veniva oggi aggirata con l'individuazione di un progetto dal termine piuttosto "convenzionale" e con un accordo di reciproca libera recedibilità con preavviso, cosa che dall'entrata in vigore della riforma non sarà più praticabile. Difficile appare inoltre la individuazione delle inidoneità professionali che possano essere considerate significative per determinare l'impossibilità di portare a compimento il progetto, su cui forse sarà utile prevedere causali nell'ambito del contratto fra le parti ed anche in sede di certificazione.

Rigoroso infine il regime delle presunzioni, anche se non privo di criticità.

❖ Con norma di interpretazione autentica del comma 1 dell'articolo 69 viene stabilità che la mancanza di un progetto specifico determina, con *presunzione legale assoluta* (quindi non suscettibile di prova contraria), la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato. Con ciò ci si apre alle considerazioni problematiche che in passato sono state fatte per la norma in commento relativamente alla c.d. "indisponibilità del tipo" ovvero alla costituzionalità e congruità di passare *ipso facto* per ragioni formali da un contratto di un certo tipo (appartenente all'area del lavoro autonomo) ad un completamente differente (subordinato) e che erano state risolte dal Ministero e da buona parte della giurisprudenza nel senso di considerare la presunzione ex art. 69 in senso relativo, cosa che oggi è smentita dal passaggio normativo. Sul punto, contenuto nel comma 24, altra disposizione che fa discutere è quella del successivo comma 25 che prevede come tutte le disposizioni in commento (compresa appunto quella del comma 24) valgano soltanto per i contratti di collaborazione stipulati "successivamente all'entrata in vigore della legge" cosa che appare in contraddizione con una norma di interpretazione autentica che, in tal modo*, leggerebbe diversamente la stessa norma* a seconda della data di decorrenza o meno di un contratto, pur avendo in genere effetti dichiaratamente retroattivi.

❖ Risulta invece una presunzione semplice (salvo prova contraria) quella che stabilisce che i rapporti di collaborazione siano considerati di lavoro subordinato dal loro inizio se svolti con modalità analoghe a quelle dei dipendenti del committente, fatte salve le prestazioni di elevata professionalità (individuate dalla contrattazione collettiva).

Qui la norma è in parte, ancora, ridondante ed in parte assurda. Infatti, se le collaborazioni (autonome) hanno modalità di svolgimento da lavoratore subordinato, esse semplicemente *non sono autonome* e non si vede quale prova potrebbe diversamente dimostrare il contrario. L'assurdità è ancora più evidente se si compara tale presunzione semplice con la precedente presunzione assoluta, per cui una prestazione realmente e genuinamente autonoma viene ricondotta a lavoro subordinato per la mera assenza di un progetto (scelta che assume le connotazioni rigide e poco realistiche sopra commentate) o magari solo per l'assenza della forma scritta di esso (cioè per un mero elemento formale).

Una ulteriore elemento di perplessità, a ben vedere, è dato anche dalla esclusione di presunzione per prestazioni di professionalità elevata, individuabili o meno che siano dalla contrattazione collettiva. Sotto questo profilo, sembra sconfessato in pieno un assunto che sembrava ormai certo e cioè che ciò che determina la qualificazione in senso autonomo o subordinato di una prestazione sono le modalità di concreto esercizio della stessa. Se però, a perfetta parità di modalità, è possibile che

prestazioni di elevata professionalità possano essere dedotte come autonome dalla contrattazione (collettiva o individuale) , in tal caso per gli alti livelli il legislatore sembra porre in risalto decisivo soltanto il *nomen iuris* del contratto che le parti avranno voluto individuare .
Tuttavia in tal senso la norma contiene anche un elemento di fondo da valutare positivamente: si comincia a comprendere che è solo la professionalità è il primo parametro discretivo (anche se non l'unico) fra una collaborazione veramente autonoma ed una fittizia. E forse, sotto questo profilo, sarebbe utile cominciare a parlare di rapporti "para-professionali" anziché parasubordinati; in fondo la prima debolezza logico-semantica è quella di paragonarsi sempre con il lavoro dipendente, in positivo o in negativo, con ciò "abbassando il tiro" della norma da subito [4].

Le partite Iva nella morsa delle presunzioni

I successivi commi 26 e 27 dell'art. 1 si occupano altresì delle partite Iva; il primo aspetto riduzionista è che il legislatore ancora una volta non dimostra alcun interesse di regolazione effettiva ed organica della fattispecie: *il lavoro autonomo è qui riguardato solamente in funzione della possibile elusione delle norme sul contratto a progetto*, mediante l'aggiunta di un comma 69/bis al d lgs 276/03.
Individuiamo innanzitutto il soggetto a cui si applica la presunzione: la "*persona titolare di posizione fiscale ai fini dell'imposta sul valore aggiunto*".
L'assunto è meno scontato e lineare di quel che si creda; posto infatti che debba trattarsi di *persona fisica* titolare di una partita Iva, non si comprende se il dato riguardi o meno anche i soggetti che per la natura della loro attività agiscano in regime di *impresa individuale*, con l'onere dell'iscrizione al registro Imprese e con previdenza (Inps autonomi) sostanzialmente attivabile, a seconda dei casi, nel settore artigiano o in quello del terziario. Obiettivamente, il contesto complessivo della disposizione sembrerebbe portare all'esclusione di tali soggetti dalla presunzione in argomento (ma ciò, peraltro, darebbe la stura a possibili movimenti di aggiramento abbastanza semplice della norma).
In ogni caso, oggetto della presunzione (*semplice*, quindi con possibilità di prova contraria) è la riconducibilità a collaborazione coordinata e continuativa, per le prestazioni dei predetti soggetti, se sussiste *la ricorrenza di almeno due su tre dei seguenti presupposti:*

⇨ una collaborazione di durata superiore agli otto mesi nell'anno solare (requisito temporale)[5];

⇨ un corrispettivo che costituisca più dell'80 per cento dei compensi percepiti dal collaboratore nell'anno solare, considerando che la fatturazione a più soggetti riconducibili al medesimo centro di interesse si cumula a tal fine (requisito di dipendenza economica);

⇨ la disponibilità di una sede fissa di lavoro per il collaboratore in una delle sedi del committente (requisito spazio-ambientale).

La predetta presunzione non opera per le "prestazioni lavorative"[6] che*:*

a. siano professionalmente specializzate per competenze assunte dal prestatore in seguito a percorsi pregressi verificabili ("connotate da competenze teoriche di grado elevato, acquisite tramite significativi percorsi formativi oppure da competenze tecnico-pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze");

---

[4] Sul concetto di "para-professionale" e sulla professionalità quale elemento distintivo delle collaborazioni parasubordinate sia concesso il rimando a A. ASNAGHI, *Considerazioni critiche sulla durata nel lavoro a progetto*, in C. ENRICO, M. TIRABOSCHI, *Compendio critico per la certificazione dei contratti di lavoro*, Giuffrè, Milano, 2005, pagg 209-212.

[5] Così come nella Biagi un elemento presuntamene antielusivo venne individuato nella costrizione delle co.co.co. (pro) ad una durata ben definita, anche nella riforma Fornero-Monti si utilizza un analogo criterio. Curiosamente, però, per cercare di limitare l'uso di contratti che si ritiene portino ad una precarizzazione del lavoro, si spinge gli stessi ad operare in limiti temporali che ne esaltano ed estremizzano la precarietà.

[6] Si noti il termine assolutamente improprio e che tradisce l'incoerenza e l'ambiguità di fondo della norma: quale lavoratore realmente autonomo - e soprattutto quale professionista – descriverebbe il proprio operato come "prestazione lavorativa"?

b. siano svolte da soggetti titolari di un reddito annuo di lavoro autonomo almeno pari a 1,25 volte il livello minimo imponibile per il versamento dei contributi previdenziali di cui all'art. 1 c. 3 della L. 233/90 (minimale annuo di retribuzione per lavoratori autonomi): per l'anno 2012 tale limite è di circa 18.662 euro.

Non è chiaro – dalla lettura della norma – se le due condizioni di esclusione operino cumulativamente o separatamente. A favore della valenza separata (ovvero che ne basti solo una per escludere l'operatività della presunzione, come ritiene chi scrive) agiscono diversi fattori: le due condizioni sono *assolutamente eterogenee* (nel primo caso il soggetto della condizione è la prestazione, nel secondo il soggetto è il lavoratore autonomo che, si badi, potrebbe conseguire un reddito annuo di lavoro autonomo anche per ulteriori attività *assolutamente distinte* da quelle in parola); inoltre in altri punti della riforma (segnatamente, il comma 30 dell'art. 1, riferito all'associazione in partecipazione) la sola condizione *a)* è di per sé valida a superare analoga presunzione[7].

L'esclusione della presunzione opera altresì con riferimento a prestazioni lavorative [8] che siano svolte nell'ambito di attività professionali per le quali è richiesta l'iscrizione a ordini professionali, albi, registri o ruoli, subordinatamente a specifici requisiti e condizioni (professioni che saranno individuate da decreto del Ministero del Lavoro, da emanarsi, in prima applicazione, entro tre mesi dall'entrata in vigore della legge).

La predetta presunzione – che si applica da subito soltanto ai rapporti instaurati (sarebbe stato meglio dire: alle prestazioni autonome effettuate) dopo l'entrata in vigore della riforma, mentre per gli altri è previsto un periodo transitorio di 12 mesi [9] prima di essere sottoposti alle disposizioni in commento - comporterà, ove attivata, l'applicazione integrale delle disposizioni relative al lavoro a progetto, comprese le presunzioni dell'art. 69 e comporterà, in aggiunta, l'applicabilità della ripartizione del carico contributivo nella misura prevista per le collaborazioni (1/3 a carico del collaboratore, 2/3 a carico del committente), con diritto di rivalsa del collaboratore verso il committente per le quote maggiori a cui sia stato eventualmente esposto.

È attivabile, come si può dedurre, un *meccanismo di doppia presunzione* particolarmente insidioso: se con la prima presunzione si passa infatti dal lavoro autonomo a partita iva a quello coordinato e continuativo, in virtù dell'applicazione delle regolazioni di quest'ultimo si ricadrebbe *tout court* nelle presunzioni viste nel paragrafo precedente (come dire: dalla partita iva al lavoro subordinato il passo è davvero più breve di quel che sembri).

Per finire, con norma di interpretazione autentica, si chiarisce il primo periodo del comma 3 dell'articolo 61 del d.lgs. n. 276/06 nel senso che l'esclusione dalla normativa sul lavoro a progetto e sulle collaborazioni (Capo I Titolo VII del d.lgs. n. 276/03) opera esclusivamente per le prestazioni professionali il cui contenuto concreto sia riconducibile alle attività professionali specificate dal detto comma; in caso contrario, la mera iscrizione di un soggetto agli albi professionali, non determina l'automatica esclusione delle sue prestazioni dall'applicazione delle norme tutte previste nel predetto Capo I. Basterà un semplice esempio a chiarire quanto sopra: il rapporto professionale attivato da uno Studio verso un architetto, iscritto al relativo ordine professionale, anche se a compenso fisso, non sarà soggetto in alcun caso alle norme relative al co.co.pro. qualora l'oggetto del rapporto sia costituito da prestazioni caratterizzanti la professione (esempio: realizzazione di disegni, progetti, bozzetti etc.) non così qualora la prestazione dedotta si riferisse ad altre attività (ad esempio segreteria, coordinamento amministrativo etc.).

Per salvaguardare un minimo di linearità e di chiarezza espositiva dei contenuti precedenti, abbiamo rimandato alla fine l'analisi critica degli elementi normativi sopra analizzati.

---

[7] Peraltro, per quanto riguarda invece, la strutturazione della norma, è possibile anche una lettura di segno opposto, ovvero che l'operatività delle due condizioni a) e b) sia cumulativa.

[8] Vedi nota 6 precedente.

[9] Si segnala che voci dell'ultimo minuto, relative a probabili prossimi emendamenti alla riforma, riferirebbero della possibilità che tale periodo transitorio sia dilatato a 24 mesi.

I contenuti dei presupposti presuntivi non sono sempre di immediata comprensione, a partire dal concetto di “anno solare” che dal punto di vista normativo coincide con un periodo di 365 giorni a ritroso, mentre l’espressione è utilizzata spesso in campo fiscale come coincidente con l’anno civile o fiscale.
Ma se è ipotizzabile che nel requisito temporale abbia un senso riferirsi proprio all’anno solare, ben più difficile sarebbe immaginare una valutazione sulla componente reddituale (requisito di dipendenza economica) che non faccia invece riferimento all’anno fiscale, in cui è più agevole verificare tale requisito. Per coerenza dovremmo allora ipotizzare che in entrambi i casi il legislatore abbia voluto parlare di anno fiscale (ma in tal caso il requisito presuntivo temporale avrebbe una variabilità da 8 a 16 mesi solamente a seconda del mese in cui è iniziata la prestazione: se cominciasse al 2 maggio, infatti, la presunzione sarebbe operativa solo dal 1 settembre dell’anno successivo).
Più perplessi lascia il requisito spaziale, come se non fosse che buona parte delle prestazioni oggi può essere resa in un contesto di mera smaterializzazione (anche nel lavoro dipendente, ad esempio si pensi agli *home-workers* o al telelavoro); inoltre l’espressione utilizzata è anche fortemente riduttiva rispetto allo scopo che si propone la norma (ovvero, con tutta evidenza, sorprendere un inserimento particolarmente sospetto nella struttura del committente) , in quanto non prende in considerazione le molteplici possibilità in cui ciò possa esprimersi: la presenza fissa in un cantiere (o in diversi cantieri) del committente, la presenza fissa presso uno o più clienti del committente e così via..
Anche in regime di esclusione dalle presunzioni, non si comprende il presupposto di un reddito minimale come quello considerato che è al tempo stesso obiettivamente *basso* in senso assoluto (si consideri che esso è al di sotto del reddito annuo raggiunto, contando mensilità aggiuntive e TFR, da un lavoratore semiqualificato nelle contrattazioni collettive più rappresentative, senza nemmeno contare il carico contributivo) ed *alto* se, invece, riferibile all’esercizio di attività collaterali di lavoro autonomo (si pensi a chi, già dipendente, apre una partita iva per effettuare prestazioni sporadiche, oppure ai soggetti che ricadono nel regime fiscale dei contribuenti minimi). Rimane almeno il fatto che le presunzioni, essendo semplici, ammettono la prova contraria, tuttavia nascerà non poco contenzioso, soprattutto se lo strumento della presunzione sarà utilizzato con poco buon senso e in modo vessatorio dagli organi di vigilanza.
Più condivisibile la caratterizzazione espressamente professionale (in senso lato) della prestazione, in quanto si comprende come, soprattutto nel campo del lavoro autonomo, ha senso l’apertura di una posizione a se stante quando si possiedono reali competenze da spendere sul mercato del lavoro, in caso contrario, cioè in assenza di requisiti professionali di elevato spessore, è ipotizzabile il presupposto di una situazione fittizia.

Osservazioni finali

Se è apprezzabile l’intento generale (e diremmo pure lo sforzo di fantasia) del legislatore, volto ad individuare tutti i possibili *escamotage* di aggiramento della norma, rileviamo come l’atteggiamento di fondo sia sostanzialmente perdente: la prestazione autonoma, infatti, non è compresa nella sua essenza e peculiarità, ma vengono ancora una volta posti solo dei limiti esteriori nella rincorsa ad una immaginaria “legge perfetta” (quella, cioè, in grado di intercettare ogni attività elusiva), quando ha ancora e sempre più senso il vecchio adagio per cui “fatta una legge, trovato l’inganno”.
Si comincia, forse timidamente, a comprendere che il mondo del lavoro autonomo è caratterizzato da competenze elevate ma assolutamente differenziate e non sempre inquadrabili in attività codificate come quelle degli albi professionali. Questo sarebbe il primo passo verso la definizione, ad esempio, delle collaborazioni coordinate e continuative come attività paraprofessionali (e non parasubordinate), cioè come attività caratterizzate da un elevato grado di competenze messe a disposizione non di una molteplicità di soggetti in modo organizzato ed abituale (come nel caso delle partite Iva) ma di un solo soggetto, o pochi (il concetto di prestazione “unitaria” individuato

dalla norma fiscale) e di un inquadramento generale delle stesse con logiche che, coerentemente, sempre più li allontanino dal lavoro subordinato, invece che attrarle ad esso.
D'altronde bisogna prendere atto che sul lavoro autonomo e professionale, esploso come ricordato in premessa in virtù di una rilevante evoluzione economica e sociale , le poche e ormai scarne norme codicistiche comprese negli artt. da 2222 a 2238 o per l'associazione in partecipazione, da 2549 a 2554, non riescono a dar conto della ricchezza di forme il cui le attività autonome si sono manifestate e del bisogno di regolazione che esse hanno, non solo sul versante antielusivo, ma anche rispetto agli inquadramenti contributivi ed assicurativi, alle condizioni di esercizio delle attività, alla regolamentazione ed uniformità sotto il profilo fiscale.
Si pensi, solo per fare un esempio, alla copertura previdenziale assicurata dalla Gestione Separata, il cui contributo,per effetto della riforma è destinato a salire sino a raggiungere, nel 2018, l'aliquota del 33 %; è chiara l'intenzione della norma di costituire un deterrente (aumentando il costo) all'utilizzo di questa fattispecie come alternativa al lavoro subordinato, senza tuttavia pensare che lo stesso aumento inciderà indiscriminatamente non solo sui committenti ma anche su reali lavoratori autonomi (ad esempio, i cosiddetti "professionisti senza cassa"). Nessuno oggi ha il coraggio di denunciare l'ibrido infinito costituito in campo previdenziale proprio dalla istituzione della Gestione Separata (con i relativi problemi annessi), né di pensare all'organizzazione di una sua, logica, soppressione con la confluenza dei soggetti ivi assicurati nelle gestioni previdenziali tradizionali (autonome o subordinate, a seconda delle caratteristiche delle prestazioni).
Anche il ruolo della certificazione, per quanto sbandierato all'eccesso, risulta in realtà svilito da siffatto quadro complessivo, in quanto al controllo della stessa avrebbero ben potuto essere affidate alcune attività ritenute particolarmente a rischio (ad esempio le collaborazioni a tempo indeterminato, invece ancora una volta del tutto escluse dalla norma benché assolutamente diffuse e – soprattutto – realmente autonome) con l'obiettivo di rappresentare uno strumento proattivo e creativo del mercato del lavoro e non solo di mera rincorsa della eccezione alla norma.
In ogni caso, l'errore che inizialmente abbiamo sorpreso già nella Biagi[10], cioè l'incomprensione del lavoro autonomo e delle sue reali caratteristiche ed esigenze, è portato alle estreme conseguenze da questa Riforma, che rischia di creare effetti ugualmente perversi, quali: la fuga di attuali prestazioni (verso il lavoro nero o anche verso il lavoro all'estero, soprattutto nei casi di smaterializzabilità della prestazione) o l'invenzione di nuovi strumenti contrattuali e pseudo legali di elusione (con un arrivederci alla prossima "perfetta" legge di contrasto).
Particolarmente inappropriato, e quindi foriero di rigidità poco sensate, appare infine l'uso delle presunzioni: così come in altri passaggi della norma (ad esempio rispetto all'associazione in partecipazione) le presunzioni caratterizzanti sono considerate relative, mentre altre prettamente formali hanno una portata presuntiva assoluta, altra dimostrazione della incomprensione delle caratteristiche del lavoro autonomo e del suo mero "schiacciamento", del tutto riduttivo, sul lavoro subordinato.
Del resto, per quanto la riforma sia caratterizzata anche da alcuni passaggi apprezzabili, l'introduzione di norme estremamente rigide comporterà una "flessibilità in uscita" (in uscita dalle norme stesse, però) i cui effetti speriamo non siano particolarmente divergenti da quella *prospettiva di crescita* che dichiaratamente la riforma stessa si è posta come scopo.

Andrea Asnaghi
ADAPT Professional Fellow

[*] Il presente articolo è pubblicato anche in *La Circolare di Lavoro e Previdenza*, 23 luglio 2012, n. 29, p 25.

[10] Quantomeno, rispetto al superamento del dualismo autonomia/subordinazione verso una particolare attenzione al mondo dell'autonomia, il progetto della Legge Biagi aveva come traguardo la realizzazione finale di uno Statuto dei Lavori che più volte delineato non è mai assurto al rango di norma effettiva.