

1.2.1 La definizione di lavoro autonomo nelle fonti giuridiche e istituzionali

Sul piano prettamente giuridico, la nozione di lavoro autonomo presenta una tradizionale difficoltà di concreta configurazione a causa delle scarse definizioni normative contenute nel codice civile (essenzialmente l'art. 2222)¹. Tradizionalmente la sua individuazione si deduce per differenza e in via negativa rispetto alla definizione di lavoro subordinato e, quindi, essenzialmente per l'assenza del "vincolo di subordinazione", caratteristica essenziale del lavoro subordinato ai sensi dell'art. 2094 c.c.². Tale nozione è stata peraltro precisata dalla Corte costituzionale che, con la nota sentenza n. 30 del 1996, ha circoscritto l'ambito della subordinazione utile per l'identificazione della tipologia del lavoro autonomo escludendola in tutti i casi di "subordinazione in senso stretto". Quest'ultima non appare affatto coincidente con la mera eterodirezione³, traducendosi in una condizione di "doppia alienità" del lavoratore rispetto al risultato (di cui il titolare dell'organizzazione è legittimato ad appropriarsi), ed al contesto produttivo altrui presso cui svolge la prestazione lavorativa.

Se la definizione civilistica – ampia e generica – non è idonea a risolvere tutti i dubbi concreti riguardo all'esatta identificazione delle due figure (soprattutto con riferimento alle situazioni intermedie ed alle aree di confine), pare indispensabile integrare le insufficienti enunciazioni normative con l'esame delle fattispecie concrete, ricorrendo ad indici rivelatori specifici che possono qualificare il rapporto. E' questo il pragmatico approccio della giurisprudenza, che ha individuato specifici indici di subordinazione, essenziali e subordinati⁴, accanto all'assoggettamento gerarchico⁵. In definitiva, per la giurisprudenza non rileva il *nomen iuris* attribuito alla tipologia contrattuale, ma le effettive modalità di esecuzione della prestazione lavorativa. Di conseguenza, la giurisprudenza ha colto l'occasione delle recenti riforme del mercato del lavoro (D.Lgs. 276/2003 e Legge 92/2012), per integrare gli indicatori utili alla definizione della fattispecie lavoro autonomo, con la chiara finalità di arginare l'abuso da parte dei datori nell'utilizzo di quelle forme contrattuali che mascherano, di fatto, veri e propri rapporti di lavoro subordinato⁶.

¹ L'art. 2222 c.c. individua il lavoratore autonomo in colui che «*si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente*».

² È prestatore di lavoro subordinato «*chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore*».

³ La sottoposizione del lavoratore alle direttive del datore di lavoro nell'esecuzione della prestazione lavorativa.

⁴ Gli elementi distintivi essenziali sono: l'oggetto della prestazione deve essere un risultato; lo svolgersi della prestazione deve avvenire senza vincolo di subordinazione al committente; il lavoratore opera in modo indipendente, salve le indicazioni di massima del committente; il lavoratore utilizza mezzi ed attrezzature propri. Gli elementi distintivi sussidiari sono: l'esecuzione del lavoro anche all'esterno della struttura del datore di lavoro; la modalità di determinazione della retribuzione non a tempo ma a risultato; il versamento del compenso non a cadenze periodiche; l'assenza di vincolo di orario e di obbligo di preavvertire in caso di assenza; l'estraneità al rischio d'impresa e al risultato; l'oggetto della prestazione (prestazioni di realizzazione di un risultato specifico e non prestazioni di energie lavorative).

⁵ Requisito fondamentale della qualificazione del lavoro subordinato, ai fini della sua distinzione dal rapporto di lavoro autonomo, più volte ribadito dalla Corte di Cassazione (Sentenza n. 11880 del 19 maggio 2006) è «*il vincolo di soggezione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro, il quale discende dall'emanazione di ordini specifici, oltre che dall'esercizio di un'assidua attività di vigilanza e controllo dell'esecuzione delle prestazioni lavorative. L'esistenza di tale vincolo va concretamente apprezzata con riguardo alla specificità dell'incarico conferito al lavoratore e al modo della sua attuazione, fermo restando che ogni attività umana, economicamente rilevante, può essere oggetto sia di rapporto di lavoro subordinato che di rapporto di lavoro autonomo*».

⁶ Il D.Lgs. 276/2003, c.d. Riforma Biagi, stabilisce (ai sensi dell'art. 61, c. 1) che le collaborazioni coordinate e continuative non riconducibili ad un progetto/programma o fase di esso, debbano essere convertite in contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, salvo specificate eccezioni (professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali; le attività rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche; i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e i partecipanti a collegi e commissioni; coloro che percepiscono pensione di vecchiaia; nelle pubbliche amministrazioni, solo in caso di temporanee e particolari esigenze).

Il lavoro parasubordinato si colloca ad un livello intermedio, presentando caratteristiche desumibili sia dal lavoro subordinato che dal lavoro autonomo. Esso è essenzialmente caratterizzato da tre requisiti: il carattere prevalentemente personale della prestazione, non svolta in forma imprenditoriale; la continuità lavorativa della prestazione in un determinato periodo di tempo, quindi non occasionale; la coordinazione con l'attività del committente, senza esserne suo dipendente. Rientrano nella categoria della c.d. parasubordinazione i contratti di collaborazione a progetto (e le collaborazioni coordinate e continuative), le collaborazioni occasionali e le associazioni in partecipazione.

Accanto al lavoro parasubordinato, si colloca quello libero professionale, che appare più coincidente con il lavoro autonomo propriamente detto.

Per quanto concerne i liberi professionisti, si distinguono 3 sottogruppi:

- quelli per il cui esercizio la legge prescrive l'iscrizione obbligatoria in albi o elenchi legati a specifiche professioni come, a titolo di esempio, quelle giuridiche o sanitarie;
- quelle per il cui esercizio non è prevista alcuna iscrizione obbligatoria in albi o elenchi, ma sono comunque professioni disciplinate dalla legge;
- quelle non regolamentate.

Per tali motivi nella ricerca è stata avvertita la necessità di estrarre alcuni tratti descrittivi in grado di cogliere sia le peculiarità che le dissonanze tra le tre principali tipologie di rapporto di lavoro (subordinato, parasubordinato e autonomo).

Tavola 1.2- Subordinazione, parasubordinazione e autonomia. Elementi a confronto

	LAVORO SUBORDINATO	LAVORO PARASUBORDINATO	LAVORO AUTONOMO
Potere disciplinare	Si	No	No
Vincolo di orario	Si	No	No
Diritto alle ferie	Si	No	No
Diritto alla maternità	Si	Si	No
Diritto alla malattia	Si	No	No
Possibilità di apposizione di un termine	Si (nei casi previsti dalla legge)	Si (obbligo)	Si
Cessazione anticipata del rapporto	* Giusta causa * Giustificato motivo	Inadempimento	Inadempimento
Minimi retributivi	Si	No	No

La Riforma Fornero (L. 28 giugno 2012, n. 92) con i commi 26 e 27, art. 1, modifica la Legge Biagi con la finalità di colpire le false Partite IVA che mascherano rapporti di collaborazioni coordinate continuative. Il nuovo art. 69 bis, D.Lgs. n. 276/2003, individua gli indici presuntivi di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa: la collaborazione non deve durare oltre 8 mesi in un anno solare; il corrispettivo per la collaborazione con il singolo committente non deve superare l'80 per cento dei compensi percepiti nell'arco dell'anno solare; il collaboratore non deve disporre di una postazione fissa di lavoro presso una delle sedi del committente. E' fatta comunque salva la facoltà di prova contraria per il committente. Sono previste le seguenti eccezioni: per le prestazioni connotate da "*competenze teoriche di grado elevato acquisite attraverso significativi percorsi formativi, ovvero da capacità tecnico pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività*"; per i soggetti titolari di un reddito annuo che superi di 1,25 volte il minimo imponibile ai fini del versamento dei contributi previdenziali di cui all'art.1, comma 3 della legge 233/1990 (18.663 euro per l'anno in corso); prestazioni professionali per le quali l'ordinamento richiede l'iscrizione ad un ordine professionale, ovvero ad appositi registri, albi, ruoli o elenchi professionali qualificati e detta specifici requisiti e condizioni. In presenza di uno di questi tre elementi, l'art. 69-bis non si applica.

Obblighi contributivi INPS	Si	Si	No
Obblighi assicurativi INAIL	Si	Si	No
Sostituto di imposta	Si	Si	Si
Obblighi sicurezza lavoro	Si	Si	No
Applicazione del D.lgs. 231 (resp. amministrativa ente)	Si	Si	No

Fonte: rielaborazione Censis, Gnresearch, ANL⁷.

Un altro tipo di approccio nella definizione di lavoro autonomo parte dall'analisi delle *fonti statistiche istituzionali*⁸. Sono state primariamente considerate due fonti, Inps e Istat, che classificano e conteggiano i lavoratori autonomi in modo differente, in funzione delle finalità di azione dei due organismi e quindi delle loro prerogative e competenze normative. Nell'ambito della ricerca sono state vagliate altre fonti come gli ordini e i collegi professionali o l'Agenzia delle Entrate che, per quanto rilevanti, non presentano la stessa funzionalità ai fini dell'indagine, in quanto offrono uno spaccato puntuale, ma parziale, del fenomeno indagato: non definiscono, ad esempio, nel caso degli ordini, l'universo delle professioni non regolamentate.

In particolare per quanto concerne l'Istat, viene offerta una classificazione più articolata e certamente più funzionale anche rispetto a qualsiasi esigenza conoscitiva del fenomeno. Partendo dalla definizione del lavoratore autonomo come *“persona che con contratti d'opera si obbliga a compiere, attraverso corrispettivo, un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente. Le modalità, il luogo e il tempo di esecuzione dell'opera o del servizio sono controllate liberamente dallo stesso lavoratore”*, distingue le seguenti categorie: *imprenditore, libero professionista* - colui che esercita in conto proprio una professione o arte liberale-, *lavoratore in proprio* - colui che gestisce un'azienda partecipandovi col proprio lavoro manuale-, *Socio di cooperativa di produzione di beni e/o prestazione di servizi, coadiuvante familiare* -colui che collabora con un familiare che svolge un'attività in conto proprio, senza avere un rapporto di lavoro regolato da un contratto-, *collaboratore coordinato e continuativo (o progetto)* e il *prestatore d'opera occasionale*. Al 2010 il numero dei lavoratori autonomi risultava pari a 5 milioni 748 mila unità, di cui la gran parte costituiti da lavoratori in proprio (3 milioni 546 mila, con prevalenza di artigiani e commercianti) e liberi professionisti.

Unica criticità della classificazione Istat, come già accennato, è che le rilevazioni condotte sulla popolazione, in primis Forze Lavoro, si basano sull'auto-collocazione professionale degli intervistati: un metodo che se da un lato aiuta sul piano del linguaggio a entrare nel contesto cognitivo dell'intervistato, dall'altro diminuisce la precisione sull'effettiva quantità di tipologie di lavoratore autonomo classificate in base alla normativa.

Per quanto riguarda *la scelta specifica del campo d'indagine relativo alla ricerca* il modello di partenza da cui si è proceduto per la sua perimetrazione, ha considerato cinque dimensioni del lavoro autonomo:

- le modalità di esercizio, vale a dire se questo viene svolto dal lavoratore in via principale o secondaria. In questo caso si è scelto di considerare unicamente il lavoratore che esercita in via principale;
- l'autonomia nell'esercizio della professione, che può essere più o meno condizionato, sotto il profilo contrattuale ad esempio, al rispetto di indicazioni fornite dal committente;

⁷ Su Esposti G. (2009), Rapporto di lavoro: subordinazione e autonomia. Elementi di confronto, p. 11. Tratto dal Report Linea 1 – Definizione del campo d'indagine

⁸ Le considerazioni che seguono sono in parte tratte dal Report Linea 1 – Definizione del campo d'indagine redatto dall'ATI (Fondazione Censis, Gnresearch, ANL).

- il carattere dell'attività, ovvero se svolta in maniera occasionale o stabile e continuativa, ipotizzando che al crescere dell'occasionalità la condizione stessa di lavoratore autonomo tende a farsi più sfumata;
- il carattere della committenza, che può prevedere l'esistenza di un unico rapporto o più rapporti di clientela, ipotizzando che nel primo caso i margini di sovrapposizione con la condizione di lavoratore dipendente siano maggiori, e meno accentuati i tratti di autonomia del lavoro;
- l'organizzazione del lavoro, vale a dire se viene svolto con il supporto di altri addetti, dipendenti o collaboratori, oppure in totale autonomia, ipotizzando che in quest'ultimo caso i tratti di indipendenza e autonomia del lavoro risultino ancora più accentuati.

Ad eccezione della prima dimensione, che ha definito il perimetro specifico del campione, le altre sono state considerate come possibili chiavi di lettura e segmentazione delle informazioni raccolte, nell'ipotesi che influiscano significativamente sul modo di approvvigionarsi delle competenze e conoscenze necessarie alla professione.

Al termine di un processo di riflessione che ha incrociato elementi qualitativi sulle caratteristiche del lavoro autonomo e quantitativi sulla base delle dimensioni fornite dalle fonti istituzionali, e in modo particolare Istat, si è scelto di delimitare il campo di ricerca a tre macro tipologie di lavoratori:

- imprenditori (da 1 a un massimo di 5 addetti);
- lavoratori in proprio (commercianti, artigiani) che non si avvalgono della collaborazione di addetti o collaboratori che svolgono la loro attività in via continuativa, non occasionale;
- liberi professionisti, regolamentati e non che svolgono attività autonoma in modo continuativo e non occasionale, in piena autonomia rispetto al committente e che non si avvalgono di alcun addetto.

Complessivamente, stando sempre ai dati Istat, media Forza Lavoro 2010 su cui si è basata la definizione del campione, i 15.000 intervistati fanno riferimento a circa 4 milioni 511 mila lavoratori, di cui la parte più consistente è rappresentata dai lavoratori in proprio (circa 3 milioni 280 mila) e dai liberi professionisti (non tutti con albo o ordine), circa 1 milione e 157 mila.

Si sarà notato che in tale ipotesi di campionamento sono state escluse alcune categorie pur presenti nelle classificazioni, a iniziare dai collaboratori parasubordinati. Il motivo di tale esclusione è riconducibile alla presenza di politiche di supporto alla crescita professionale che connotano tale categoria e che la assimila, per molti aspetti, ai lavoratori dipendenti. A titolo esemplificativo per questi lavoratori si dispone la possibilità di finanziamenti attraverso strumenti tipici dei dipendenti privati come i Fondi Paritetici Interprofessionali e la Legge 236/93. Di fatto proprio anche attraverso l'estensione di tali dispositivi è stato ulteriormente rafforzato il concetto che tale tipo di lavoro tenda a sovrapporsi nei fatti, quando non coincide, con il lavoro dipendente.