

Working Paper

ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS

Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni industriali

La parasubordinazione non etero-organizzata dopo il Jobs Act

di Gabriele Bubola
e Davide Venturi

Working Paper ADAPT, 21 dicembre 2015, n. 187

ISSN 2240-273X – Registrazione n. 1609, 11 novembre 2001 – Tribunale di Modena

INDICE

La posizione del problema: cosa resta della parasubordinazione dopo il jobs act	4
Il superamento delle collaborazioni a progetto e la residua operatività della disciplina	6
Le collaborazioni coordinate e continuative quali ipotesi di non applicazione della disciplina sulle collaborazioni etero-organizzate	7
La certificazione della mancata etero-organizzazione	11
Le collaborazioni nella P.A.	13
Le partite iva: presunzioni sì, presunzioni no? Problemi di disciplina intertemporale: l'art. 69-bis e la sua residua applicabilità	15
La stabilizzazione dei collaboratori e dei titolari di partita IVA	17
L'associazione in partecipazione: un de profundis?	18
Verso uno Statuto per i lavoratori autonomi	20

La posizione del problema: cosa resta della parasubordinazione dopo il jobs act

La riforma della disciplina relativa alla parasubordinazione, che comporta il superamento delle collaborazioni a progetto e delle associazioni in partecipazione con apporto di lavoro, è contenuta nel decreto legislativo n. 81 del 2015, il quale attua i principi stabiliti nella legge delega n. 183 del 2014 in tema di semplificazione e di superamento delle forme contrattuali esistenti.

Scopo di questo lavoro è fornire una disamina di ciò che resta, dopo il Jobs Act, della parasubordinazione, concentrando l'esame sull'ambito residuo di operatività delle collaborazioni coordinate e continuative e sul lavoro autonomo da parte di titolari di partita IVA. In considerazione dunque del taglio sostanzialmente operativo del presente lavoro, non si intende affrontare in questa sede la questione della natura della etero-organizzazione delle collaborazioni ai sensi dell'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo n. 81 del 2015¹, tema questo che certamente merita una autonoma e specifica trattazione in altra sede. Sul punto, infatti, si ritiene qui sufficiente limitarsi a registrare che la norma di riforma riconduce i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa caratterizzati da etero-organizzazione nell'ambito della subordinazione e delle relative tutele, non rientrando di conseguenza più tali rapporti, quanto meno in relazione all'effettività della disciplina, nell'ambito residuale della parasubordinazione, che è appunto l'oggetto del presente lavoro.

Sul piano sistematico, una delle principali evidenze del Jobs Act consiste nella sua vocazione decisamente interventista di polarizzazione del mercato del lavoro, diretta a far convogliare le relazioni di lavoro di preferenza nell'alveo della subordinazione, ovvero, qualora ne esistano i presupposti, nel campo opposto della autonomia *tout court*. Per rendere possibile tale disegno nell'attuale situazione di mercato, uno dei passaggi regolatori fondamentali è rappresentato dalla scelta, realizzata appunto mediante il decreto legislativo n. 81 del 2015, di deciso contrasto e di sostanziale contenimento – se non di annullamento – della parasubordinazione. Le leve strategiche per raggiungere questo risultato, nella norma in questione, sono le disposizioni che abrogano le collaborazioni a progetto pur facendo salve le collaborazioni coordinate e continuative ex articolo 409 del codice di procedura civile (articolo 52), che riconducono la collaborazione coordinata e continuativa etero-organizzata nell'ambito

¹ In dottrina si affrontano diverse interpretazioni sulla nozione di etero-organizzazione ai sensi dell'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015. Si veda in particolare la tesi sostenuta da A. PERULLI, *Costanti e varianti in tema di subordinazione e autonomia*, in *Lavoro e Diritto*, n. 2, 2015, 259 e ss., il quale afferma che “(...) le collaborazioni di cui all'art. 2, comma 1, non sono, in origine, altro che un segmento specifico dalle collaborazioni di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c. (che permangono in vita), ridefinito dagli elementi indicati e proiettato nel dominio di applicazione del lavoro subordinato, pur non appartenendo tipologicamente al lavoro subordinato (...)”. Secondo altra dottrina, invece, l'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo n. 81 del 2015 introduce una terza ed intermedia fattispecie contrattuale costituita dagli elementi della etero-organizzazione (cfr. G. SANTORO PASSARELLI, *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409, n. 3, c.p.c. (art. 2)*, in F. CARINCI (a cura di), *Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, ADAPT University Press, n. 48/20015, p. 16). Rispetto alle due diverse impostazioni sopra brevemente delineate, si propende per una posizione che potrebbe essere definita intermedia, ossia volta a considerare il comma in questione finalizzato ad introdurre una presunzione relativa di subordinazione. In questo senso, M. TIRABOSCHI, *Il lavoro etero-organizzato*, in *DRI*, 2015, n. 4 in corso di applicazione.

della subordinazione (articolo 2), e che abrogano la associazione in partecipazione con apporto di lavoro (articolo 53).

Si tratta infatti di un disegno articolato e ben strutturato che da un lato favorisce l'accesso al lavoro subordinato attraverso l'introduzione del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, il quale ha lo scopo di riequilibrare le tutele dei lavoratori in uscita da imprese grandi e piccole con riferimento ai nuovi assunti (decreto legislativo n. 23 del 2015), ampliando d'altra parte la possibilità di utilizzo del lavoro a tempo determinato e riformando gli altri contratti flessibili rientranti nella subordinazione (decreto legislativo n. 81 del 2015); dall'altro lato, poi, la riforma intende estendere alcune garanzie minime ai lavoratori autonomi non imprenditori, garantendo loro un nucleo fondamentale di diritti (disegno di legge collegato alla legge di stabilità 2016), sostanzialmente azzerando la parasubordinazione come oggi la conosciamo, con lo scopo per il futuro di convogliare la maggior parte del mercato di riferimento nell'ambito della subordinazione, e solo in via residuale nell'ambito dell'autonomia *tout court*.

Dunque, a fronte di una progettata polarizzazione del mercato, la parte più dirigista della riforma sta proprio nel mezzo, vale a dire nella scommessa che il Governo ha fatto di contrastare apertamente la parasubordinazione mediante la legge, anche approfittando del momento di seppur moderata ripresa che finalmente interessa anche il nostro Paese già nel 2015 con significative prospettive di miglioramento per il 2016².

Insomma, la riforma si caratterizza come tentativo strutturato di far convogliare l'entrata nel mercato del lavoro per la porta della subordinazione, preferibilmente nell'ambito del tempo indeterminato a tutele crescenti, anche attraverso coerenti leve di politica fiscale che per il 2015 hanno già garantito la decontribuzione per le nuove assunzioni e per le trasformazioni dei rapporti flessibili in tempo indeterminato³, misura questa che è riproposta e confermata anche nella legge di stabilità per il 2016⁴. Certamente non secondaria, per la definizione del progetto complessivo di intervento sul mercato del lavoro, è anche la riedizione delle politiche di stabilizzazione (articolo 54, decreto legislativo n. 81 del 2015), che, a beneficio di coloro che stabilizzano rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e rapporti di lavoro autonomo a partire dal 1 gennaio 2016, somma ai vantaggi contributivi per le nuove assunzioni mediante rapporto di lavoro a tempo indeterminato⁵ anche l'estinzione di ogni possibile eventuale contenzioso per i rapporti pregressi.

Per una valutazione seria degli effetti dell'adozione del progetto dirigista sotteso all'adozione del Jobs Act è certamente necessario attendere almeno tutto il 2016, quando sarà più chiaro se la riforma nel suo complesso avrà sortito gli obiettivi attesi di incremento della occupazione tutelata e stabile, ovvero se proprio la fede dirigista di

² Nel novembre 2015, le previsioni Istat riferiscono di un +0.9% per il 2015 e +1,4% per il 2016 e per il 2017; si veda <http://www.istat.it/it/archivio/172785>.

³ Si veda la misura stabilita dall'art. 1, comma 118, della l. 23 dicembre 2014, n. 190, con la disciplina di dettaglio prevista dalla circolare Inps n. 17/2015.

⁴ Si veda d.d.l. stabilità per il 2016, testo S 2111 approvato dal Senato il 20 novembre 2015, in particolare art. 1, commi 83-85.

⁵ In questo senso, correttamente, la Circolare Inps n. 17/2015 nulla dice nella parte dedicata alla compatibilità dell'incentivo stabilito dalla legge di stabilità per il 2015, l. 23 dicembre 2014, n. 190, in quanto le procedure di stabilizzazione iniziano ad avere efficacia solo a partire dal 1 gennaio 2016. Allo stato della pubblicazione del presente contributo, però, il testo del d.d.l. stabilità 2016 non prevede alcuna incompatibilità tra le procedure di stabilizzazione ai sensi dell'art. 54 del d.lgs. n. 81/2015 e l'incentivo contributivo per i neo-assunti.

contrasto aperto alla parasubordinazione non avrà sortito piuttosto l'effetto contrario di dirottare una parte significativa dei rapporti di lavoro parasubordinati nel campo dell'autonomia, con conseguente sostanziale riduzione delle tutele per i lavoratori.

Il superamento delle collaborazioni a progetto e la residua operatività della disciplina

La principale novità del Jobs Act in materia di parasubordinazione è la previsione contenuta nell'articolo 52 del decreto legislativo n. 81 del 2015 che stabilisce il superamento delle collaborazioni a progetto.

In effetti, benché l'articolo 52 sia appunto rubricato "superamento del contratto a progetto", la norma, al primo comma, prevede sì l'abrogazione della disciplina di cui agli articoli da 61 a 69-bis del decreto legislativo n. 276 del 2003 ma, d'altra parte, stabilisce anche che gli stessi seguitano ad essere applicati per la regolazione dei contratti già in atto alla data di entrata in vigore del presente decreto⁶.

Questo comporta la presenza di un binario parallelo di disciplina e relative tutele che accompagnerà silenziosamente il nuovo regime stabilito dall'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015.

Infatti, se è vero che il contratto a progetto deve avere un termine, la normativa in tema di durata non pone limiti oggettivi, limitandosi a fare riferimento alla durata determinata o, comunque, determinabile. E' dunque plausibile che i contratti a progetto sottoscritti prima o nell'immediatezza del 25 giugno 2015, data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 81 del 2015, possano seguire a regolare rapporti giuridici sulla base della disciplina degli artt. 61 e ss. decreto legislativo n. 276 del 2003 per molti anni a venire⁷.

⁶ Sulla formulazione utilizzata dal legislatore si ritiene utile evidenziare che la norma non prevede una data termine finale, come invece previsto all'interno dell'articolo 86 del decreto legislativo n. 276 del 2003 che prevedeva quanto segue: "*Le collaborazioni coordinate e continuative stipulate ai sensi della disciplina vigente, che non possono essere ricondotte a un progetto o a una fase di esso, mantengono efficacia fino alla loro scadenza e, in ogni caso, non oltre un anno dalla data di entrata in vigore del presente provvedimento. Termini diversi, comunque non superiori al 24 ottobre 2005, di efficacia delle collaborazioni coordinate e continuative stipulate ai sensi della disciplina vigente potranno essere stabiliti nell'ambito di accordi sindacali di transizione al nuovo regime di cui al presente decreto, stipulati in sede aziendale con le istanze aziendali dei sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale*". Se da un lato è vero che tali termini potrebbero essere stati ritenuti opportuni in virtù del fatto che le collaborazioni *ante* decreto legislativo n. 276 del 2003 potevano essere sottoscritte anche a tempo indeterminato, d'altra parte non v'è dubbio che taluni contratti a progetto possano avere un termine, sia esso determinato o determinabile abbastanza lontano nel tempo; senza considerare l'aspetto connesso relativo alla proroga dei contratti a progetto. In tema di abrogazione della norma, si ritiene altresì opportuno evidenziare come la formulazione normativa sia stata volutamente diversa (in quanto promanante anche da parte del medesimo Governo) da quella utilizzata in occasione dell'emanazione del decreto legislativo n. 23 del 2015 in tema di c.d. tutele crescenti. Infatti, l'art. 1, comma 1, di quest'ultima norma prevede che «per i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto, il regime di tutela nel caso di licenziamento illegittimo è disciplinato dalle disposizioni di cui al presente decreto».

⁷ Le collaborazioni sottoscritte prima dell'entrata in vigore del decreto legislativo n. 81 del 2015, a loro volta, potrebbero essere anch'esse soggette ad un diverso regime giuridico. Il quadro si complica se si considerano, anzitutto, le collaborazioni stipulate prima del 18 luglio 2012, data di entrata in vigore della legge n. 92 del 2012 (c.d. Riforma Fornero) che certamente potrebbero essere ancora in essere, a maggior ragione nel caso di proroga dei contratti. Infatti, il comma 25 dell'articolo 1 non solo stabilisce che per

Alla tipologia di carattere generale vanno poi aggiunte le ipotesi particolari: *in primis* quella relativa ai contratti di collaborazione utilizzati nei *call center outbound*: non pare esservi dubbio che la disciplina *de quo*, ove utilizzata, possa far ritenere non opportuno alle parti (ed in specie, ovviamente, alla committente) il transito in una ulteriore e diversa ipotesi prevista e regolata all'articolo 2, comma 2, lettera a) del decreto legislativo n. 81 del 2015 sul quale si tornerà più avanti.

Inoltre, seguiranno ad avere applicazione per un arco di tempo rilevante anche le collaborazioni che hanno ad oggetto una attività di ricerca scientifica. Infatti, l'articolo 61, comma 2 bis, del decreto legislativo n. 276 del 2003, prevede la legittimità *ope legis* non solo delle proroghe laddove l'attività venga ad essere prorogata ma, altresì, definisce l'automatica prosecuzione del progetto nel caso l'attività di ricerca venga ampliata a temi connessi.

Le collaborazioni coordinate e continuative quali ipotesi di non applicazione della disciplina sulle collaborazioni etero-organizzate

Se da un lato l'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo n. 81 del 2015 stabilisce che a far data dal 1 gennaio 2016 alle collaborazioni coordinate e continuative organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo della prestazione lavorativa si applica la disciplina del lavoro subordinato, dall'altro lato l'art. 2, comma 2, prevede quattro ipotesi di non applicazione della disciplina di cui al comma 1 in tema di collaborazioni etero-organizzate. La configurabilità del rapporto di collaborazione nell'ambito di tali eccezioni normative comporta che a tali rapporti, indipendentemente dalla sussistenza o meno della etero-organizzazione, si applichi la disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative⁸.

Pertanto, in primo luogo, la norma prevede che la disciplina del lavoro subordinato richiamata per le collaborazioni etero-organizzate non si applichi «alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari

tali collaborazioni non trovi applicazione la revisione della tipologia operata per mezzo del precedente comma 23 (con la conseguenza che, dunque, è tuttora possibile siano in esecuzione contratti di lavoro a programma, con una disciplina complessiva, in tema ad esempio di corrispettivo e recesso, non poco diversa) ma anche che non si applichi il comma 24 che prevede, con norma sostanzialmente di interpretazione autentica dell'articolo 69 del decreto legislativo n. 276 del 2003, che alla mancanza di uno specifico progetto consegue, senza possibilità di prova contraria, la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (sul punto, sia consentito il rinvio a G. BUBOLA, *La legge n. 92/2012 come spartiacque tra presunzione relativa (prima) ed assoluta (dopo) di subordinazione*, in Dir. Rel. Ind., 2013, pp. 1125-1131. Per non tacere del fatto che una possibile e sostanziale differenza possa sussistere anche tra i contratti a progetto sottoscritti antecedentemente ed a far data dal 7 marzo 2015, data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 23 del 2015 in tema di disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti.

⁸ In relazione alla natura delle eccezioni di cui al comma 2, V. NUZZO, *Il lavoro personale coordinato e continuativo tra riforme e prospettive di tutela*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 280/2015, suggerisce che si tratti di presunzioni legali di autonomia. Si veda http://csdle.lex.unict.it/Archive/WP/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA-IT/20151203-084430_nuzzo_n280-2015itpdf.pdf.

esigenze produttive ed organizzative del relativo settore». Tale normativa prende spunto, allargando il campo dei potenziali fruitori, dall'ultima versione dell'abrogato articolo 61 e ss. d.lgs. n. 276 del 2003, così come modificato dall'art. 24 bis, comma 7, del decreto legge n. 83 del 2012 (c.d. Decreto Sviluppo), convertito con modificazioni dalla legge n. 134 del 2012. Quest'ultima norma, alquanto criptica, prevedeva infatti che per le (...) «attività di vendita diretta di beni e di servizi realizzate attraverso call-center outbound (...) il ricorso ai contratti di collaborazione a progetto è consentito sulla base del corrispettivo definito dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento»⁹. Se, da un lato, emerge chiaramente il tentativo di demandare alla contrattazione collettiva la deroga alla disciplina di cui al comma 1, dall'altro lato la norma offre il fianco alla problematicità della questione della rappresentatività sindacale dei lavoratori autonomi, e segnatamente dei lavoratori parasubordinati tradizionalmente poco sindacalizzati. Di fatto appare difficile poter comprendere quale associazione sindacale possa considerarsi realmente rappresentativa di questa categoria di lavoratori in modo tale da poter validamente disporre dei loro diritti, quali quelli risultanti dal comma 1, in mancanza di qualsivoglia delega in tal senso.

Il disposto normativo di cui sopra è stato oggetto, per quanto consta, di un paio di applicazioni concrete. La prima allorché Nidil-Cgil e Uiltemp hanno sottoscritto, unitamente alle organizzazioni non governative AOI e LINK 2007, un accordo volto ad aggiornare quello precedente sottoscritto il 24 marzo 2013 anche da parte di Felsa Cisl, in tema di collaborazioni a progetto¹⁰. Se è vero che in tale accordo non viene menzionato espressamente l'articolo 2, comma 2, lettera a) del decreto legislativo n. 81 del 2015, è altrettanto indubbio che la sua finalità sia quella di permettere la estensione della operatività del primo accordo e delle tutele stabilite dal decreto legislativo n. 276 del 2003 a seguito della abrogazione delle disposizioni in tema di contratto a progetto¹¹. Una ulteriore applicazione è frutto, invece, dell'accordo siglato il 5 novembre 2015 nel settore del recupero crediti e volto all'aggiornamento del c.d. Protocollo 3 dicembre 2012 (e del relativo accordo integrativo del 29 ottobre 2013), all'epoca sottoscritto da UNIREC, da un lato e FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTUCS UIL dall'altro¹².

Una seconda ipotesi di non applicazione, disciplinata dalla lettera b), è relativa «alle collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali». Come è agevole notare dalla comparazione tra la summenzionata lettera e l'articolo 61, comma 3, del decreto legislativo n. 276 del

⁹ Di tale norma il legislatore si è peraltro visto costretto a fornire una interpretazione autentica per mezzo del comma 2 bis dell'art. 7 del decreto legge n. 76/2013, convertito con modificazioni dalla legge n. 99/2013 nel quale si prevede che l'espressione «*vendita diretta di beni e servizi*», debba essere interpretata nel senso di comprendere, anche disgiuntamente tra loro, sia le attività di vendita diretta di beni, sia le attività di servizi.

¹⁰ Tale accordo, del 14 settembre 2015, è disponibile al link <http://www.bollettinoadapt.it/accordo-per-la-regolamentazione-delle-collaborazioni-coordinate-e-continuative-nelle-ong/>.

¹¹ Il medesimo nodo applicativo sembra dover essere affrontato da tutte le organizzazioni che hanno provveduto a formulare accordi collettivi sulla base della vecchia normativa, se non altro al fine di confermare la volontà derogatoria rispetto alla disciplina ordinaria (allora quella relativa alla necessaria individuazione del progetto, ora quella in tema di collaborazioni etero-organizzate), potendosi dubitare, invece ed in mancanza di questa, la ultrattività dell'accordo collettivo e la sua automatica trasposizione ed aggiornamento alla luce della diversa normativa.

¹² La partecipazione alle trattative risulta essere avvenuta da parte delle originarie parti firmatarie, mentre il documento finale non risulta essere stato sottoscritto da parte di Filcams CGIL nazionale.

2003, non vi è coincidenza letterale tra le due norme¹³. Anzitutto, nella norma attuale sembra sia stata incorporata l'interpretazione autentica fornita da parte del legislatore per mezzo dell'articolo 1, comma 27, della legge n. 92 del 2012 (c.d. Riforma Fornero)¹⁴ del summenzionato articolo 61, comma 3, del decreto legislativo n. 276/2003. Ciò comporta, nei fatti, una limitazione della effettiva portata della norma, rispetto ad una prima lettura distratta, in considerazione del fatto che essa sembrerebbe operare limitatamente a quelle collaborazioni etero-organizzate il cui contenuto concreto possa essere svolto legittimamente solamente da soggetti iscritti all'albo professionale. Se questa interpretazione è corretta, allora deve ritenersi che qualsiasi altra attività posta in essere dal collaboratore benché iscritto all'albo professionale, che può essere parimenti e legittimamente realizzata da un soggetto non iscritto all'albo, non valga a rendere operante l'esclusione prevista dall'articolo 2, comma 2, lettera b)¹⁵. Altro aspetto divergente rispetto alla previgente ipotesi di non applicazione, riguarda la determinazione degli albi professionali a cui la norma si riferisce. Infatti, mentre il riferimento previsto all'articolo 61, comma 3, decreto legislativo n. 276 del 2003, era di tipo statico, in quanto ricomprendeva le sole professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione all'albo secondo la disciplina ordinistica cristallizzata al 24 ottobre 2003¹⁶, quello attuale appare dinamico, ovvero in grado di poter ricomprendere tutte quelle professioni intellettuali per le quali anche in futuro verrà prescritto l'obbligo di iscrizione in appositi albi, in quanto il nuovo criterio risulta ricollegato allo svolgimento in via esclusiva di una o più attività¹⁷ senza collegamenti temporali alla situazione ordinistica esistente al momento della entrata in vigore della norma.

La terza ipotesi di non applicazione, disciplinata dalla lettera c) concerne le attività prestate, nell'esercizio delle proprie funzioni, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni. Anche in tale ipotesi la nuova norma ricalca nella sostanza quella dell'articolo 61,

¹³ L'art. 61, comma 3, d.lgs. n. 276/2003 prevedeva che «Sono escluse dal campo di applicazione del presente capo le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali, esistenti alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo (...)».

¹⁴ Tale norma prevede che «La disposizione concernente le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in albi professionali, di cui al primo periodo del comma 3 dell'articolo 61 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, si interpreta nel senso che l'esclusione dal campo di applicazione del capo I del titolo VII del medesimo decreto riguarda le sole collaborazioni coordinate e continuative il cui contenuto concreto sia riconducibile alle attività professionali intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali. In caso contrario, l'iscrizione del collaboratore ad albi professionali non è circostanza idonea di per sé a determinare l'esclusione dal campo di applicazione del suddetto capo I del titolo VII».

¹⁵ Sul punto, cfr. A. Perulli, *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", n. 272/2015, 21 e ss. All'interno di tale commento, l'A. esemplifica con riferimento agli Avvocati iscritti al relativo albo: l'attività di rappresentanza e difesa in giudizio, in quanto riconducibile all'attività professionale per la quale è richiesta l'iscrizione all'albo, risulta sottratta, tra l'altro, alla disciplina in tema di collaborazioni etero-organizzate mentre possono astrattamente rientrarvi le attività di consulenza, non costituendo tale attività ambito esclusivo e potendo quindi essere esercitabile anche da un soggetto non iscritto all'albo.

¹⁶ Data di entrata in vigore del d.lgs. n. 276/2003.

¹⁷ Sul punto si può richiamare anche il Decreto del Ministero del Lavoro 20 dicembre 2012, emanato in ottemperanza a quanto previsto all'articolo 69 bis, comma 3, del decreto legislativo n. 276 del 2003, in tema di altre prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo, che prevedeva (in quanto abrogato) quanto segue: «La presunzione di cui al comma 1 non opera altresì con riferimento alle prestazioni lavorative svolte nell'esercizio di attività 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 (...)».

comma 3, decreto legislativo n. 276 del 2003, specificando che l'esclusione di tali soggetti non opera *ex se*, ovvero in funzione della loro qualifica soggettiva, quanto, piuttosto, relativamente (e limitatamente) a quelle attività tipiche e riconducibili alla funzione espletata.

Infine, l'ipotesi di cui alla lettera d) concerne le collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I., come individuati e disciplinati dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 89. Anche tale esclusione non innova rispetto la disciplina previgente, ricalcandola nella sostanza¹⁸.

Nel complesso, tali ipotesi di non applicazione¹⁹ hanno comunque una portata diversa da quella originaria. Infatti, le ipotesi previste all'interno dell'articolo 61, comma 3, del decreto legislativo n. 276 del 2003 erano escluse dalla applicazione dell'intero capo in tema di contratti a progetto; al contrario, la norma in esame, vale a dire l'articolo 2, comma 2, si limita a prevedere la non operatività del comma 1 di rimando alle tutele proprie del rapporto di lavoro subordinato. Nell'immediato, la sostanza appare la medesima, essendo state abrogate le tutele previste all'interno del capo sul Lavoro a progetto di cui al decreto legislativo n. 276 del 2003. In futuro, invece ed auspicabilmente, tali rapporti dovrebbero trovare una disciplina (e tutela) minima, per effetto delle "misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale" che dovrebbero essere introdotte in occasione della approvazione della legge di stabilità 2016 (sul punto si rimanda al paragrafo in coda al presente contributo).

Sebbene relativamente a tali ipotesi di esclusione la normativa non abbia effettuato alcun riferimento alla possibilità di certificazione del contratto, si ritiene che tutte le collaborazioni costituite che ricadono all'interno delle ipotesi di cui all'articolo 2, comma 2, possano essere oggetto di apposita istanza di certificazione ai sensi dell'articolo 75 del decreto legislativo n. 276 del 2003, avendo le parti interesse, nell'ottica deflattiva del contenzioso, ad ottenere la certificazione in ordine alla effettiva sussistenza degli elementi di cui alla specifica ipotesi di riferimento, con conseguente non applicazione della disciplina in tema di collaborazioni etero-organizzate.

Peraltro, l'utilizzo dell'istituto della certificazione del contratto stipulato ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo n. 81 del 2015 risulta maggiormente interessante ove si consideri che tali collaborazioni non sono *tout court* escluse dalla riconduzione alla disciplina del rapporto di lavoro subordinato. Infatti, a prescindere dalla sussistenza degli elementi previsti in tema di collaborazioni etero-organizzate, tali collaborazioni possono certamente essere riqualficate in rapporti di lavoro subordinato laddove, nel caso concreto, vengano riscontrati i caratteri tipici della natura subordinata del rapporto *ex* articolo 2094 del cod. civ. Aspetti, questi, che dunque possono essere oggetto di specifica istruttoria proprio da parte della commissione di certificazione.

¹⁸ La non completa sovrapposizione tra le due norme è collegata al fatto che quella previgente faceva riferimento anche ai «*rapporti*» ed alle attività di collaborazione «*comunque rese*».

¹⁹ Alcune ipotesi contemplate all'interno dell'articolo 61 del decreto legislativo n. 276 del 2003 restano escluse dalla nuova normativa. Si tratta, in particolare, delle collaborazioni di coloro che percepiscono la pensione di vecchiaia (articolo 61, comma 3) e delle c.d. mini co.co.co. (prestazioni occasionali, di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare ovvero, nell'ambito dei servizi di cura e assistenza alla persona, non superiore a 240 ore, con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivamente percepito nel medesimo anno solare sia superiore a 5 mila euro) che nel decreto legislativo n. 276 del 2003 godevano di un diverso grado di esenzione (le prima dall'intero capo relativo al lavoro a progetto mentre le seconde solamente dall'obbligo di riconduzione del rapporto al progetto).

La certificazione della mancata etero-organizzazione

L'art. 2, comma 3, del decreto legislativo n. 81 del 2015 prevede che le parti possano richiedere alle commissioni di certificazione di certificare l'assenza dei requisiti di cui al comma 1, potendo farsi assistere nella procedura di certificazione da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

La norma, come emerge chiaramente dal suo tenore letterale, non introduce alcuna deroga all'impianto normativo in tema di collaborazioni etero-organizzate e, *prima facie*, non sembra neppure apportare, in verità, alcuna novità di rilievo all'interno dell'ordinamento giuridico. Infatti, l'articolo 75 del decreto legislativo n. 276 del 2003, nella sua attuale formulazione, prevede la possibilità per le parti, nell'ottica di deflazione del contenzioso, di certificare qualsiasi contratto in cui sia dedotta direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro. Dunque non sembra potersi dubitare che anche il contratto di collaborazione avrebbe potuto essere (e possa esserlo tuttora) oggetto di apposita istanza di certificazione, indipendentemente dalla sussistenza o meno di una norma *ad hoc* come quella prevista dal summenzionato comma 3.

La norma, invero, sarebbe risultata innovativa laddove avesse prescritto l'obbligo (e non già la semplice possibilità) per il collaboratore di avvalersi di una assistenza qualificata. Ad una interpretazione che considera tale specifica normativa sostanzialmente superflua in quanto priva di contenuto innovativo, si potrebbe obiettare che il summenzionato comma introduce un accertamento di carattere negativo, laddove, al contrario, la certificazione prevista dall'articolo 75 del decreto legislativo n. 276 del 2003 è orientata ad un accertamento di carattere positivo, consistente nella verifica circa la sussistenza degli elementi e caratteristiche propri di una data tipologia contrattuale. Tale obiezione non terrebbe però in debita considerazione il fatto per cui la commissione di certificazione chiamata ad indagare sulla qualificazione giuridica di un contratto non si limita, nella prassi, a valutare solo le argomentazioni giuridiche favorevoli alla riconduzione del contratto al tipo contrattuale che le parti intenderebbero adottare, ma va ad esaminare anche quelle potenzialmente volte a conferire al documento contrattuale oggetto di indagine una diversa qualificazione giuridica²⁰.

L'utilità di tale novella legislativa potrebbe allora trovare maggiore sostanza laddove si ritenga che il legislatore, con tale comma, abbia introdotto una nuova e diversa ipotesi di certificazione dei contratti, che non è però ricollegata ad una qualificazione del contratto quanto, piuttosto, ad una sua riconduzione o meno nell'alveo delle collaborazioni etero-organizzate, con la conseguenza che nel primo caso segue l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato.

In effetti, la genesi dell'articolo 75 del decreto legislativo n. 276 del 2003 è collegata proprio alla qualificazione del contratto²¹. In questo senso, sia la versione originaria sia

²⁰ Come, d'altra parte, avviene ordinariamente nel procedimento decisionale adottato dai giudici chiamati a dirimere controversie giudiziali in ordine alla qualificazione di un rapporto.

²¹ Nella originaria formulazione dell'art. 75 d.lgs. n. 276/2003, il collegamento tra certificazione e qualificazione era espresso. Infatti, si prevedeva che «Al fine di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei contratti di lavoro intermittente, ripartito, a tempo parziale e a progetto di cui al presente decreto, nonché dei contratti di associazione in partecipazione di cui agli articoli 2549-2554 del codice

quella conseguente alla riformulazione operata da parte del decreto legislativo n. 251 del 2004, legittimavano le parti a richiedere la certificazione del contratto di lavoro a progetto. Questo significava demandare alla commissione di certificazione la certificazione (o meno) della qualificazione che le parti stesse avevano dato al contratto; in tal caso la commissione, in sostanza, compiva un duplice controllo: da un lato sulla sussistenza degli elementi previsti all'articolo 62 del decreto legislativo n. 276 del 2003 anzitutto (verifica positiva), e dall'altro lato sulla carenza degli elementi propri della tipologia contrattuale del lavoro subordinato (verifica di carattere negativo)²².

Tale argomentazione, *prima facie*, sembrerebbe meglio attagliarsi a quel filone dottrinale per cui l'art. 2, comma 1, del decreto legislativo n. 81 del 2015 si "limita" a definire le collaborazioni cui si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato senza che perciò stesso ne muti anche la qualificazione del rapporto. In altri termini, secondo tale interpretazione, sia le collaborazioni etero-organizzate sia quelle non etero-organizzate restano collaborazioni riconducibili nell'alveo del rapporto di lavoro autonomo, sebbene le stesse siano soggette a normative diverse, in considerazione del fatto che quelle etero-organizzate verrebbero ad essere per molti (e per certi versi oscuri) aspetti parificate ai rapporti di lavoro subordinato. La certificazione, allora, non avrebbe nella sostanza la funzione di qualificare il rapporto riconducendolo ad una determinata tipologia contrattuale ma, "più semplicemente", di sottrarlo all'applicazione della normativa in tema di lavoro subordinato.

In realtà, l'argomentazione secondo cui il legislatore avrebbe introdotto una nuova e diversa ipotesi di certificazione dei contratti che non opera sulla qualificazione del contratto quanto, piuttosto, sulla disciplina e sulle tutele da applicarsi in favore del lavoratore, presta il fianco ad una critica: infatti, il riferimento (e, se vogliamo, la limitazione) alla qualificazione del rapporto, presente nella versione dell'articolo 75 del decreto legislativo n. 276 del 2003 sin dal 2003, è scomparso in occasione dell'ultima revisione operata per mezzo della legge n. 183 del 2010 (c.d. Collegato Lavoro), sostituito dalla finalità di ridurre il contenzioso «in materia di lavoro», definizione certamente molto ampia ed atta a contenere anche la norma oggetto della presente disamina.

Non resta allora che concludere ritenendo che la ragione dell'introduzione della disposizione di cui al summenzionato comma 3, non prevista nelle prime bozze di decreto, lungi dall'avvalorare una particolare interpretazione dell'art. 2, comma 1, del decreto legislativo n. 81 del 2015, sia da ricondursi alla volontà legislativa di valorizzare l'istituto della certificazione, rafforzandolo attraverso un richiamo espresso, nell'ottica deflattiva del contenzioso che, con ogni probabilità, sarà al centro del dibattito politico e delle aule dei tribunali negli anni a venire.

civile, le parti possono ottenere la certificazione del contratto secondo la procedura volontaria stabilita nel presente Titolo». Tale collegamento è stato mantenuto anche nella riformulazione di cui al decreto legislativo n. 251/2004 che prevedeva che «*Al fine di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei contratti di lavoro le parti possono ottenere la certificazione del contratto secondo la procedura volontaria stabilita nel presente Titolo*».

²² La certificazione della corretta qualificazione del contratto emerge anche analizzando l'articolo 84, comma 1, del decreto legislativo n. 276 del 2003, tutt'ora in vigore sebbene nella sostanza assorbito dalla disciplina di cui al precedente articolo 75, nel quale si legge che «*Le procedure di certificazione (...) possono essere utilizzate (...) anche ai fini della distinzione concreta tra somministrazione di lavoro e appalto (...)*».

Le collaborazioni nella P.A.

L'articolo 2, comma 4, del decreto legislativo n. 81/2015 stabilisce un regime speciale di progressivo adeguamento delle pubbliche amministrazioni alle disposizioni della riforma in materia di superamento del contratto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto.

Occorre osservare che, anche prima della riforma che qui si commenta, le pubbliche amministrazioni hanno goduto di un regime speciale di maggior favore che ha consentito loro di utilizzare le collaborazioni coordinate e continuative senza la necessità di dover applicare la disciplina relativa alle collaborazioni a progetto ai sensi degli articoli 61 e seguenti del decreto legislativo n. 276 del 2003, e dunque sostanzialmente senza che ad esse si applicasse il vincolo, ai fini della legittimità del contratto, dell'individuazione di uno o più progetti per la realizzazione dei quali il contratto è stipulato.

Infatti, da un lato l'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 276 del 2003 stabilisce che la disciplina contenuta nell'intero testo normativo, e dunque anche la disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative a progetto, non trova applicazione per il pubblico impiego, cosicché l'attuale riforma, che supera le collaborazioni a progetto, non incide sull'utilizzo che le pubbliche amministrazioni fanno da sempre delle collaborazioni coordinate e continuative. Dall'altro lato, poi, si deve rilevare che l'articolo 7, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001 regola l'utilizzo presso le pubbliche amministrazioni delle collaborazioni coordinate e continuative, stabilendo specifici limiti per la legittimità del ricorso a tali forme contrattuali.

In effetti, la disciplina del testo unico del pubblico impiego, nelle intenzioni del legislatore, è da una parte tutta diretta a circoscrivere la possibilità del ricorso alla parasubordinazione nella pubblica amministrazione sostanzialmente limitandone la legittimità alle ipotesi in cui sia necessario reperire professionalità particolarmente specializzate che non sono rinvenibili all'interno dell'amministrazione, ma poi dall'altra parte essa limita la sanzione di comportamenti illegittimi al riconoscimento del diritto al risarcimento del danno a vantaggio del lavoratore e alla sanzionabilità del fatto in capo ai dirigenti che hanno commesso l'illecito²³, senza che possano sortire per il lavoratore stesso effetti di stabilizzazione nell'ambito dell'amministrazione.

Stante questo apparato normativo speciale, la cui particolare levità nel sanzionare il ricorso illegittimo delle pubbliche amministrazioni alle collaborazioni coordinate e continuative è giustificato dal principio costituzionale dell'accesso nella pubblica amministrazione esclusivamente tramite concorso (articoli 51 e 97 della Costituzione), occorre valutare il reale impatto della nuova disposizione del Jobs Act qui in commento

²³ L'art. 36, comma 5, del d.lgs. n. 165/2001, stabilisce la tutela del risarcimento per il collaboratore in caso di violazione delle norme che disciplinano la legittimità dei rapporti di lavoro flessibili, e dunque anche delle collaborazioni coordinate e continuative. E' prevista in capo al dirigente che abbia fatto ricorso a forme di lavoro flessibile, e dunque alle collaborazioni coordinate e continuative, una specifica ipotesi di responsabilità dirigenziale, nonché di responsabilità amministrativa per danni causati alla amministrazione, con conseguente sottoposizione a responsabilità amministrativa dinanzi alla Corte dei Conti per dolo o colpa grave. Inoltre, specificatamente con riferimento al ricorso a rapporti di collaborazioni coordinate amministrative in caso di esigenze ordinarie dell'amministrazione, l'art. 7, comma 6 prevede ancora una ipotesi di responsabilità amministrativa del dirigente.

alla luce della disciplina speciale lavoristica già vigente per le pubbliche amministrazioni.

A tal fine, in primo luogo si osserva che l'articolo 2, comma 4, del decreto legislativo n. 81 del 2015 esclude che per le pubbliche amministrazioni trovi applicazione la disciplina del comma 1 del medesimo articolo, in base al quale alle prestazioni etero-organizzate si applica la disciplina del lavoro subordinato, fino al riordino della disciplina dei contratti di lavoro flessibile da parte delle pubbliche amministrazioni. In ogni caso, a partire dal 1 gennaio 2017 è fatto divieto alle pubbliche amministrazioni di stipulare contratti di collaborazione coordinata e continuativa etero-organizzati.

Pertanto, la norma in esame non stabilisce in futuro che le pubbliche amministrazioni non possano ricorrere a contratti di collaborazione coordinata e continuativa, ma piuttosto si limita a impedire la stipulazione di contratti di collaborazione coordinata e continuativa etero-organizzati, vale a dire organizzati dalla pubblica amministrazione, anche con riferimento a luogo e tempi della prestazione del collaboratore. Inoltre, ciò che a partire dal 1 gennaio 2017 sarà vietato alle pubbliche amministrazioni sarà di stipulare nuovi contratti di collaborazione etero-organizzata, ma non di continuare ad avere in essere le collaborazioni etero-organizzate che a quella data saranno già state stipulate.

Di conseguenza, in realtà, il definitivo risultato finale che davvero impedirà completamente l'utilizzo delle collaborazioni etero-organizzate nelle pubbliche amministrazioni è dalla legge ricondotto ad una prossima riforma che stabilirà la ridefinizione delle tipologie di rapporti di lavoro flessibile da parte delle pubbliche amministrazioni²⁴.

Occorre quindi osservare che l'effetto della definitiva applicazione del comma 1 alla fine del periodo transitorio, quale effetto limitativo e limitante del ricorso alle collaborazioni coordinate e continuative da parte delle pubbliche amministrazioni, appare abbastanza illusorio ed inconsistente, nonostante la apparente nettezza della lettera della legge. Infatti, sebbene la riforma espressamente preveda che al termine del periodo transitorio di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro le collaborazioni etero-organizzate non saranno più possibili nelle pubbliche amministrazioni, tuttavia l'effetto di applicazione del comma 1 richiamato, vale a dire il fatto che ad esse «si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato», in realtà non avrà comunque piena e concreta attuazione, in quanto nel pubblico impiego l'effetto dell'illegittimo ricorso a forme contrattuali flessibili (comprese le collaborazioni coordinate e continuative) non è la riqualificazione del contratto come rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, ma la sola tutela risarcitoria²⁵. Poiché dunque il Testo unico per

²⁴ Il riferimento va all'art. 17, comma 1, lett. o, l. 7 agosto 2015, n. 124, recante «deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche», che stabilisce tra i principi e i criteri direttivi di delega la «disciplina delle forme di lavoro flessibile, con individuazione di limitate e tassative fattispecie, caratterizzate dalla compatibilità con la peculiarità del rapporto di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche e con le esigenze organizzative e funzionali di queste ultime, anche al fine di prevenire il precariato».

²⁵ L'effetto esclusivamente risarcitorio del ricorso illegittimo alle collaborazioni coordinate e continuative da parte della pubblica amministrazione è appunto stabilito dall'articolo 36, comma 5, del decreto legislativo n. 165/2001, che stabilisce che «in ogni caso, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione». Cosicché la forma di tutela stabilita dalla legge è la seguente: «il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative».

il pubblico impiego, quale norma speciale, stabilisce il solo rimedio del risarcimento come forma di tutela del lavoratore in caso di illegittima qualificazione della collaborazione coordinata e continuativa, non è chiara la portata della norma qui in commento che riconoscerebbe invece al lavoratore le tutele stabilite da legge e contrattazione collettiva per il lavoratore subordinato. D'altra parte il decreto legislativo n. 81 del 2015 non modifica né abroga la norma in questione del Testo unico, ma piuttosto opera un generico rinvio alla futura riforma di riordino dei contratti di lavoro nelle pubbliche amministrazioni che verrà attuata dal Governo in base alla delega contenuta nella legge 7 agosto 2015, n. 124. Pertanto, il richiamo alla applicazione della norma sulla etero-organizzazione contenuta nel comma 1 dell'articolo 2 della riforma in esame non può di per sé avere alcuna efficacia ed applicazione pratica senza la più complessiva attesa riforma dei rapporti di lavoro nella pubblica amministrazione, e anche in quel momento la reale applicabilità di essa dipende fortemente da quelle che saranno le disposizioni della prossima riforma della pubblica amministrazione. Attualmente resta solo la affermazione positiva, in un testo di legge, dell'intento di un progressivo adeguamento, anche per la materia delle collaborazioni coordinate e continuative, della disciplina dell'impiego pubblico rispetto a quella già in essere nell'ambito dei rapporti tra privati.

Le partite iva: presunzioni sì, presunzioni no? Problemi di disciplina intertemporale: l'art. 69-bis e la sua residua applicabilità

L'articolo 69-bis del decreto legislativo n. 276 del 2003 rubricato «altre prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo», che in ultima analisi riconduceva alcune tipologie di prestazioni autonome rese da titolari di partita IVA nell'alveo delle collaborazioni a progetto e, per tale via, al rapporto di lavoro subordinato²⁶, viene abrogato dall'articolo 52, comma 1, della riforma.

Tuttavia, tale abrogazione non è inserita nel testo della norma nell'ambito dell'articolo 55 «abrogazioni e norme transitorie», ma appunto nell'articolo 52, che propriamente riguarda il «superamento del contratto a progetto».

Al di là di possibili considerazioni in merito alla opportunità di maggior ordine e di un migliore *drafting* normativo da parte del legislatore che tuttavia non hanno gran peso in relazione alla sostanza della nuova disciplina, è interessante osservare che, sul piano letterale, la nuova disposizione stabilisce l'abrogazione della disciplina dell'articolo 69-bis, sembrando però lasciare uno spazio di operatività della norma per le sole prestazioni già in essere al momento della entrata in vigore del decreto legislativo n. 81 del 2015 che appunto ne dispone il superamento.

Infatti, senza fare ulteriori distinzioni tra collaborazioni a progetto e prestazioni di lavoro autonomo, l'articolo 52 stabilisce che «le disposizioni di cui agli articoli da 61 a 69-bis del decreto legislativo n. 276 del 2003 sono abrogate e continuano ad applicarsi esclusivamente per la regolazione dei contratti già in atto alla data di entrata in vigore del presente decreto», vale a dire al 25 giugno 2015.

²⁶ L'art. 69-bis era stato introdotto dall'art. 1, comma 26, della legge 28 giugno 2012, n. 92, la cd. riforma Fornero.

Sulla base di ciò, dunque, si pone il problema se la disciplina di cui all'articolo 69-bis sia ancora in vigore con riferimento ai contratti di lavoro autonomo che, aventi ad oggetto prestazioni di durata e/o più prestazioni successive, siano stati stipulati dalle parti prima del 25 giugno 2015 e che siano ad oggi ancora in essere.

La lettera della norma, per la verità, non pare lasciare dubbi sulla efficacia intertemporale e dunque sulla applicabilità a questa ipotesi delle presunzioni di cui all'articolo 69-bis. Sebbene dunque l'efficacia della norma in questione sia di per sé limitata a situazioni concrete ben delimitate e circoscritte, non sfugge che almeno in una prima fase tale situazione sia facilmente riscontrabile nella pratica, laddove è tutt'altro che inusuale che lavoratori autonomi siano in situazione di sostanziale dipendenza economica e/o monocommittenza rispetto al committente, spesso in situazioni di reciproca soddisfazione in merito al rapporto di lavoro prescelto, ma in altri casi in una situazione in cui la debolezza della posizione del prestatore d'opera è reale e si manifesta anche contrattualmente attraverso una evidente sproporzione nella diversa onerosità delle obbligazioni tra le parti.

Occorre dunque richiamare qui succintamente la disciplina dell'articolo 69-bis, al fine di definirne in concreto la residua operatività per i contratti, già stipulati al momento dell'entrata in vigore della nuova disciplina qui in commento, e che siano tuttora in essere.

In estrema sintesi, l'articolo 69-bis, la cui piena efficacia è stata fin dall'inizio assai limitata²⁷, prevedeva un sistema di presunzioni in base al quale alcune ipotesi di contratti d'opera svolti da titolari di partita IVA erano ricondotti nell'alveo del lavoro a progetto e, in caso di mancanza di un vero e consistente progetto (come nella maggior parte dei casi in cui contratti di lavoro autonomo sono lo strumento per simulare autonomia laddove essa non sussiste), venivano ricondotti, ai sensi dell'articolo 69, comma 1, della medesima norma, al lavoro subordinato.

La ricostruzione qui proposta, che si basa sulla lettera stessa della legge, e che sostanzialmente suggerisce l'esistenza di una residua operatività dell'articolo 69-bis per i contratti d'opera, anche intellettuale, stipulati prima dell'entrata in vigore del *Jobs Act*, da un lato può aiutare certamente la comprensione di interpreti e operatori del diritto che hanno necessità di trovare soluzione ai casi concreti, ma dall'altro lato pone certamente la questione della opportunità e dell'utilità di prevedere, come in effetti pare aver fatto il legislatore, una residua operatività dell'articolo 69-bis per i contratti in essere. Questa norma, infatti, ha avuto, fin da quando introdotta dalla Legge Fornero, la caratteristica di rappresentare uno strumento invero assai poco efficace per la tutela delle situazioni di maggiore debolezza del lavoratore autonomo, e d'altra parte, a causa della rigidità del sistema delle presunzioni, ha da sempre creato situazioni di incertezza nell'affidabilità delle pattuizioni contrattuali anche per le collaborazioni genuinamente autonome in situazioni di dipendenza economica determinata dalla sostanziale monocommittenza. Probabilmente, dunque, sarebbe stato preferibile, in termini di buona ed affidabile regolazione della materia, se il legislatore del 2015 avesse scelto la semplice abrogazione della norma *ex nunc*, senza prevedere ulteriori ed incerti strascichi in termini di diritto intertemporale. Infatti, mentre la previsione sulla residua operatività

²⁷ L'articolo 69-bis ha trovato piena applicazione in un lasso di tempo assai limitato in quanto è pienamente efficace a partire dal 1 gennaio 2015, vale a dire alla scadenza del biennio 2013-2014 cui si riferiscono le presunzioni ivi contenute. Per questa interpretazione del momento della piena efficacia della norma, si veda in particolare la circ. MLPS n. 32/2012. A completamento della disciplina dell'art. 69-bis, si veda anche il D.M. del Ministero del Lavoro 20 dicembre 2012.

degli articoli da 61 a 69 del decreto legislativo n. 276/2003 è giustificata dalla condivisibile funzione di tutelare l'affidamento contrattuale delle parti che hanno stabilito collaborazioni a progetto prima della riforma, al contrario, la residua operatività dell'articolo 69-bis per i contratti in essere non ha alcuna funzione in termini di tutela dell'affidamento, ma finisce piuttosto per perpetuare l'operatività di una norma di incerta utilità in termini di tutela sostanzialmente e nei fatti disapplicata dal nostro ordinamento già nel periodo della sua piena vigenza.

Sul piano pratico, poi, soprattutto in presenza di contratti di lavoro autonomo di durata e/o a prestazioni periodicamente ripetute che non prevedano un termine o che prevedano clausole di tacita proroga, le parti, qualora non intendano stabilizzare tali contratti ai sensi dell'articolo 54 ritenendoli genuinamente autonomi, potrebbero avere interesse a evitare o quanto meno arginare il più possibile il rischio della ultrattività dell'articolo 69-bis. Una soluzione, potrebbe essere che, in questi casi, le parti facessero ricorso alla novazione del contratto, eventualmente confermando la comune intenzione novativa mediante la certificazione del nuovo contratto. In ipotesi di questo tipo, infatti, la certificazione del contratto potrebbe essere uno strumento utile al fine di cristallizzare con chiarezza la comune volontà delle parti di porre in essere un rapporto di lavoro genuinamente autonomo, e d'altra parte di conferire qualche tutela all'affidamento delle parti rispetto a vicende contrattuali del tutto regolari che potrebbero però essere sottoposte all'incertezza interpretativa di una norma mal scritta e sostanzialmente poco comprensibile.

La stabilizzazione dei collaboratori e dei titolari di partita IVA

Uno strumento fondamentale per la realizzazione della scelta politica dirigista del Jobs Act di sostanziale superamento della parasubordinazione è la norma sulla stabilizzazione dei collaboratori e dei lavoratori autonomi stabilita dall'articolo 54.

Come già in occasione della precedente riforma, anche il decreto legislativo n. 81 del 2015 ha infatti introdotto un meccanismo di stabilizzazione diretto a indurre i committenti a trasformare le collaborazioni coordinate e continuative anche a progetto, ovvero le collaborazioni affidate a lavoratori autonomi a partita IVA, in rapporti di lavoro subordinato godendo di uno speciale meccanismo di condono fiscale e contributivo per i periodi pregressi nei quali tali contratti fossero stati utilizzati in maniera non conforme alla legge.

Infatti, l'articolo 54 stabilisce che, a decorrere dal 1 gennaio 2016, i datori di lavoro privati che assumono con contratto di lavoro a tempo indeterminato (a cui peraltro si applicherà la disciplina delle tutele crescenti ai sensi del decreto legislativo n. 23 del 2015) lavoratori coi quali in precedenza abbiano avuto contratti di collaborazione coordinata e continuativa anche nella modalità a progetto, ovvero rapporti di lavoro autonomo, beneficiano della estinzione degli illeciti amministrativi eventualmente connessi in ragione della erronea qualificazione di tali rapporti pregressi. Allo stesso modo, sempre con riferimento ai medesimi pregressi rapporti, il beneficio si estende anche alla estinzione degli eventuali illeciti previdenziali e fiscali conseguenti ad una errata qualificazione del rapporto. Dalla estinzione, naturalmente, deriva la non punibilità per ogni illecito, amministrativo, contributivo previdenziale e fiscale riferibile alla errata qualificazione dei rapporti pregressi.

Sul piano dell'efficacia, poi, i benefici dell'estinzione degli eventuali illeciti in questione, trovano applicazione sulla base di una duplice condizione, vale a dire da un lato che siano sottoscritti accordi in sede conciliativa per le prestazioni pregresse rese in regime di collaborazione o di lavoro autonomo, e dall'altro lato che i datori di lavoro non recedano dal nuovo rapporto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti nei dodici mesi successivi dall'assunzione.

Con riferimento alla prima condizione, gli accordi di conciliazione possono essere sottoscritti dinanzi alle commissioni di conciliazione di cui al comma 4 dell'articolo 2113 del codice civile, ovvero anche dinanzi alle commissioni di certificazione di cui agli articoli 75 e seguenti del decreto legislativo n. 276 del 2003.

Con riferimento alla seconda condizione, poi, occorre precisare che il datore di lavoro che intenda beneficiare dell'estinzione degli illeciti eventualmente intercorsi in relazione ai pregressi rapporti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto o a rapporti di lavoro autonomo con titolari di partita IVA, si obbligano a non procedere a licenziamenti per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, restando però fuori di condizione l'eventuale licenziamento per giustificato motivo oggettivo, così come resta escluso da condizione l'eventuale risoluzione consensuale del nuovo rapporto di lavoro subordinato nonché il recesso da parte del lavoratore.

In relazione al nuovo rapporto di lavoro subordinato, poi, è da ritenere che siano applicabili gli sgravi contributivi che allo stato sono in fase di approvazione nell'ambito del disegno di legge stabilità per il 2016, il cui testo non contiene al momento disposizioni limitanti di tale possibilità.

Di conseguenza, la combinazione dell'effetto della estinzione di ogni illecito amministrativo, contributivo e previdenziale eventualmente riferibile ai pregressi rapporti con l'applicazione degli sgravi per le nuove assunzioni a tempo indeterminato rende effettivamente la stabilizzazione una ipotesi molto interessante per il datore di lavoro proprio in relazione alla valutazione in termini di costi/benefici dell'operazione stessa, che da un lato beneficia del contenimento del costo del lavoro mediante gli sgravi, e dall'altro lato garantisce l'azzeramento di ogni possibile contenzioso sul rapporto pregresso sia col lavoratore, in ragione dell'accordo transattivo ai sensi dell'articolo 2113 del codice civile, sia con le autorità competenti in materia di controllo sulla regolarità dei rapporti di lavoro²⁸, e con le autorità previdenziali e fiscali.

L'associazione in partecipazione: un de profundis?

L'articolo 53 del decreto legislativo n. 81 del 2015 stabilisce il definitivo superamento della associazione in partecipazione con apporto di lavoro da parte delle persone fisiche, facendo salvi i soli rapporti instauratisi prima del 25 giugno 2015, vale a dire prima dell'entrata in vigore della riforma stessa.

L'ipotesi dell'apporto di lavoro nell'ambito della associazione in partecipazione ha origini ormai risalenti nella prassi confermata dalla giurisprudenza, e il suo primo riconoscimento normativo è avvenuto da parte dell'articolo 84, comma 2, del decreto legislativo n. 276 del 2003, che ne ha limitato l'operatività definendo alcune tutele per il

²⁸ Ci si riferisce, al momento in cui si scrive, alle Direzioni territoriali del lavoro del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, e per il prossimo futuro, all'Ispettorato nazionale del lavoro istituito ai sensi del d.lgs. 14 settembre 2015, n. 149, la cui piena operatività è lecito attendersi già a partire dall'inizio del 2016.

lavoratore associato. Già con la riforma Fornero, però, il legislatore aveva contenuto considerevolmente l'ambito di operatività dell'apporto di lavoro nell'ambito della associazione in partecipazione limitando il numero degli associati a tre, e prevedendo un modello presuntivo che, in presenza di determinati indicatori, facesse confluire il rapporto di associazione nella subordinazione²⁹. Successivamente, il decreto legge n. 76 del 2013, convertito in legge n. 99 del 2013, ha anche previsto una modalità di progressivo assorbimento dei contratti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro nell'ambito della subordinazione. Attraverso tale complesso iter normativo, precedente alla riforma qui in esame, l'apporto di lavoro nell'associazione in partecipazione aveva già subito un notevole e ormai consolidato ridimensionamento dell'ambito di operatività. Dunque, l'attuale riforma si inserisce in linea di continuità con i ripetuti interventi di riforma del mercato del lavoro degli ultimi anni, e, attraverso il superamento dell'ipotesi dell'apporto di lavoro da parte delle persone fisiche, sostanzialmente completa il processo di definitivo inquadramento del contratto di associazione in partecipazione tra i contratti di natura meramente commerciale.

Su un piano più sistematico, si rileva che la disposizione in esame costituisce un forte indebolimento della categoria dei rapporti associativi di lavoro.

Infatti, il contratto di associazione in partecipazione con apporto di lavoro, oggi superato dalla riforma, si configura come un rapporto di lavoro tra associante ed associato che, secondo la dottrina maggioritaria⁽³⁰⁾ e la giurisprudenza⁽³¹⁾, rientra nel novero dei rapporti associativi di lavoro⁽³²⁾, vale a dire nell'ambito di una categoria piuttosto eterogenea di rapporti la cui caratteristica unificante si rinviene sul piano causale, che risiede nello scopo comune tra i contraenti che concorrono alla realizzazione di esso attraverso apporti differenti tra cui anche, appunto, l'apporto lavorativo dell'associato. A differenza del rapporto di lavoro subordinato, in cui la prestazione avviene a vantaggio del datore di lavoro che la organizza e la dirige secondo i propri scopi e la propria utilità, nel lavoro associato la prestazione del lavoratore è diretta ad uno scopo che questi ha in comune con l'associante.

In generale, i contratti di lavoro associato da sempre rappresentano da un lato degli strumenti funzionali alla libertà e pluralità contrattuale, ma dall'altro lato si prestano più facilmente nella prassi a un utilizzo elusivo e sbilanciato a favore della parte più forte del contratto rispetto a quella più debole: così è stato anche per il contratto di

²⁹ A tal riguardo, il sistema prescelto dal legislatore del 2012 sembrato essere quello della presunzione assoluta di subordinazione, in quanto non suscettibile di prova contraria. In questo senso G. BUBOLA, F. PASQUINI, D. VENTURI, *Associazione in partecipazione con apporto lavorativo*, in *La nuova riforma del lavoro* (M. Magnani, M. Tiraboschi, a cura di), Giuffrè 2012. Sul punto, però, correttamente la dottrina ha anche evidenziato un rischio di incostituzionalità in ragione della indisponibilità del tipo, principio che la presunzione assoluta finisce per pregiudicare. In questo senso, A. VALLEBONA, *La riforma del lavoro 2012*, Giappichelli, 2012, 36.

³⁰ Si veda in questo senso M. SAVINO, *Il lavoro nei rapporti associativi*, *Foro Italiano*, 1939, 205; G. FERRI, *L'associazione in partecipazione*, in *Dig. civ.*, IV ed., Torino, 1987, 508; A. LASSANDARI, M. GARATTONI, *Lavoro e associazione*, in C. CESTER (a cura di), *Il rapporto di lavoro subordinato: costituzione e svolgimento*, in F. CARINCI (coordinato da), *Commentario di diritto del lavoro*, Utet, 2007.

³¹ La giurisprudenza ha considerato in senso ampio la categoria dei rapporti associativi di lavoro senza restringerla rispetto a questo o quel contratto, ma piuttosto concentrandosi sugli indicatori e i criteri di qualificazione che differenziano questi dal lavoro subordinato. Si veda Cass., sez. lav., 22 luglio 1992, n. 8836. Più recentemente, Cass. 24 febbraio 2012, n. 2884.

³² Si veda M. BIAGI, *Rapporti associativi di lavoro*, in *Enciclopedia Giuridica Treccani*, Il Veltro, Roma, 1992. Il contributo è stato inserito in L. MONTUSCHI, M. TIRABOSCHI, T. TREU (a cura di), *Marco Biagi un giurista progettuale*, Giuffrè, 2003, 439 ss..

associazione in partecipazione con apporto di lavoro, laddove è innegabile nella struttura stessa del contratto l'esistenza di una parte più forte (associante) e di una parte più debole (lavoratore associato). Per questo, i contratti di lavoro associato hanno avuto negli anni alterne fortune, e non è la prima volta che essi sono visti dal legislatore con evidente sfavore. In alcuni casi, il legislatore interviene con disposizioni regolatorie restrittive, finalizzate a eliminare o a ridimensionare i fenomeni elusivi³³, mentre in altre occasioni, come nel caso della norma in esame, egli sceglie di impedirne l'utilizzo, decretandone il definitivo abbandono³⁴.

Verso uno Statuto per i lavoratori autonomi

Il disegno dirigista del Jobs Act di progressivo superamento della parasubordinazione attraverso la legge, a cui sistematicamente si collega la già attuata ridefinizione delle norme sul “tipo” attraverso l'introduzione del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti ai sensi del decreto legislativo n. 23 del 2015, si completa, dal lato della disciplina del lavoro autonomo, con un disegno di legge collegato alla legge di stabilità 2016 che reca “misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale”. Si tratta della realizzazione di un progetto più volte annunciato e atteso negli anni, cioè quello di costituire l'estensione al lavoro autonomo di un nucleo di diritti e di tutele, una sorta di statuto dei lavoratori autonomi.

L'inclusione di tale previsione nel progetto di realizzazione del Jobs Act rappresenta un elemento essenziale di riequilibrio del sistema regolatorio del mercato del lavoro, in quanto, senza una specifica previsione di diritti per i lavoratori autonomi, il Jobs Act avrebbe rischiato di essere esso stesso occasione di ulteriore frammentazione ed iniquità del mercato del lavoro. Forse non è troppo azzardato ritenere che proprio la scelta di sostanziale superamento del contratto a progetto e della associazione in partecipazione con apporto di lavoro, che significa anche il superamento del nucleo di diritti e di tutele a tali rapporti collegati, richiedesse come bilanciamento un intervento estensivo dei diritti a favore dei lavoratori autonomi. Sul lavoro autonomo economicamente dipendente, infatti, il Jobs Act rischia concretamente di scaricare tutto il peso della scelta di contrasto alla parasubordinazione, e dunque l'introduzione di diritti minimi a beneficio dei lavoratori autonomi non imprenditori costituisce una scelta condivisibile e financo necessaria, in quanto diretta a ristabilire equilibrio ed equità nel mercato del lavoro che esce dalle scelte dirigiste del Jobs Act.

³³ In questo senso, cioè dell'intervento regolatorio restrittivo rispetto alla regolazione dei contratti di lavoro associato, si richiama anche l'intervento restrittivo operato in materia di minimi retributivi dei soci lavoratori delle cooperative, ai sensi dell'articolo 7, comma 4, decreto legge n. 248/2007, convertito in legge n. 31/2008. Quest'ultimo, infatti, prevedendo l'applicazione per tutte le cooperative dei minimi retributivi stabiliti dalla contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa di categoria a livello nazionale, ha certamente ristretto l'ambito della libertà sindacale per queste tipologie di rapporti, ma d'altro canto ha consentito un sostanziale riequilibrio delle posizioni di forza tra cooperative/datori di lavoro e soci/lavoratori.

³⁴ Oltre al caso dell'associazione in partecipazione, qui in esame, si richiama anche l'abrogazione della mezzadria, contratto associativo per eccellenza, che è avvenuta in un primo tempo con il divieto di stipulazione di nuovi contratti ad opera della legge 15 settembre 1964, n. 756, ed in un secondo tempo con la definitiva abrogazione dell'istituto attraverso la conversione dei contratti esistenti in affitto, ad opera della legge 3 maggio 1982, n. 203.

Al momento della stesura del presente contributo, il disegno di legge di collegato alla legge di stabilità 2016 denominato «misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale» è allo stato di bozza preliminare³⁵ ed è composto di tredici articoli.

Pur essendo il testo del disegno di legge ancora in fase di possibile, o meglio probabile, rivisitazione, di seguito se ne propone comunque un quadro riassuntivo da cui emerge l'importanza di molte delle tutele che vengono previste a favore dei lavoratori autonomi non imprenditori.

Tabella – Il d.d.l. collegato alla legge di stabilità «misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale»

Ambiti e Tutele	Articoli	Oggetto
Ambito di applicazione	Art. 1. Ambito di applicazione	esclusione dei piccoli imprenditori artigiani e commercianti iscritti CCIAA
Tutela contrattuali	Art. 2. Tutela contr i ritardi di pagamento	estensione tutele d.lgs. n. 231/2002 ai lavoratori autonomi
	Art. 3. Clausole abusive	elencazione di clausole nulle in quanto abusive, cioè frutto dell'eccessivo squilibrio di forza contrattuale tra le parti a vantaggio del committente: <ul style="list-style-type: none"> - facoltà di apporre modifiche unilaterali al contratto; - diritto di recesso senza congruo preavviso; - termini di pagamento superiori a 60 gg. dalla fattura; - rifiuto di stipulare in forma scritta gli elementi essenziali del contratto.
	Art. 4. Apporti originali e invenzioni del lavoratore. Proprietà intellettuale	Attribuisce al lavoratore autonomo diritti di utilizzo economico delle invenzioni e degli apporti originali prodotti, qualora essi non rientrino nell'oggetto del contratto.
	Art. 13. Modifica all'art. 409. n. 3, c.p.c.	definizione normativa di coordinamento nella co.co.co.
Tutele per migliorare la posizione del lavoratore autonomo nel mercato del lavoro	Art. 5. Deducibilità delle spese di formazione e accesso alla formazione permanente	modifiche del TUIR in tema di deducibilità delle spese per la formazione.
	Art. 6. Diritto di accesso alle informazioni sul mercato del lavoro e servizi personalizzati di orientamento, riqualificazione e ricollocazione	istituzione di sportelli del lavoro autonomo e deducibilità per il lavoratore autonomo delle spese per certificazione delle competenze, orientamento, ricerca, addestramento, formazione, riqualificazione professionale, ecc.
Tutele di sicurezza sociale	Art. 8. Indennità di maternità	estensione dell'indennità di maternità stabilita dall'art. 66, d.lgs. n. 151/2001.
	Art. 9. Congedi parentali	estensione dei congedi parentali a partire dal 1.1.2016 per 6 mesi da usufruire nell'arco dei 3 anni di vita del bambino.
	Art. 10. Tutela della gravidanza, malattia e infortunio	previsione di diritti: sospensione del rapporto contrattuale, sospensione del pagamento degli oneri previdenziali del L.A. e tutele per le malattie oncologiche.
Tutele prevenzionistiche (salute e sicurezza sul lavoro)	Art. 11. Disposizioni in materia di salute e sicurezza del luogo di lavoro	attrazione nell'ambito delle tutele per i «lavoratori» (art. 2.a d.lgs. n. 81/2008) anche dei L.A. (ad ora invece disciplinati dall'art. 21, d.lgs. n. 81/2008) qualora la

³⁵ Il testo del d.d.l. è reperibile in <http://www.bollettinoadapt.it/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-a-tempo-indeterminato/>.

		loro prestazione lavorativa avvenga nei luoghi di lavoro del committente.
Tutele giudiziali	Art. 12. Rito applicabile	applicazione del rito del lavoro

Dallo schema proposto traspare un disegno ambizioso di estensione di importanti tutele per i lavoratori autonomi che è certamente condivisibile nel suo intento inclusivo. E' un passo avanti davvero molto apprezzabile.

Nella sostanza, si tratta di un progetto di intervento normativo diretto a tutelare la posizione dei lavoratori autonomi che si trovano in posizione di dipendenza economica rispetto ai propri committenti, senza però che il testo esaminato espliciti chiaramente tale intento, e senza che, di conseguenza, si preveda una definizione normativa dello stato di dipendenza economica.

In effetti, dunque, dal testo normativo esaminato traspare la scelta di tutelare il lavoratore autonomo non imprenditore, limitando a tale situazione le tutele giustificate dalla dipendenza economica. Non si fa neppure esplicito riferimento, nel testo esaminato, alla titolarità o meno della partita IVA, il che sembrerebbe far rientrare nell'ambito soggettivo di tutela anche le collaborazioni coordinate e continuative ai sensi dell'articolo 409, n. 3 del codice di procedura civile. Ciò risulta quanto mai opportuno al fine di evitare che, dopo l'abrogazione degli articoli 61-69 del decreto legislativo n. 276 del 2003 questi ultimi rimanessero in situazione di sostanziale mancanza di tutele. Non appare chiaro, poi, data la genericità dell'ambito di applicazione previsto nell'attuale testo che si riferisce «a tutti i rapporti di lavoro autonomo» con la sola esclusione dei soggetti iscritti alla Camera di commercio, se nella definizione data rientrino, tra i soggetti tutelati, anche i professionisti iscritti ad albi professionali³⁶. Questa ipotesi, infatti, sembrerebbe trasparire dal tenore letterale del disegno di legge.

Questa scelta di estensione soggettiva insomma non convince. Se confermata, infatti, essa da un lato avrebbe certamente il vantaggio di semplificare la definizione dell'ambito soggettivo di tutela, che nel testo attuale sostanzialmente si riferisce al dato formale della non iscrizione del lavoratore autonomo al registro delle imprese, ma dall'altro lato finirebbe per lasciare senza alcuna tutela le situazioni di dipendenza economica di fatto di tutti i lavoratori autonomi che, pur iscritti alla Camera di Commercio in ragione del settore produttivo in cui operano (si pensi ad esempio ai lavoratori autonomi che operano nell'ambito delle costruzioni edili), si trovano però nei fatti in situazione di dipendenza economica e di sostanziale monocommittenza. Questi processi di estrema flessibilità del lavoro tramite esternalizzazione, qualora il testo del disegno di legge del Governo rimanesse quello ad oggi conosciuto, rimarrebbero ancora senza alcuna tutela sostanziale.

³⁶ Per un approfondimento sul problema della necessità di selettività delle tutele, si veda A. PERULLI, *Le tutele del lavoro autonomo nel DDL collegato alla legge di stabilità: una prima riflessione*, in <http://www.bollettinoadapt.it/le-tutele-del-lavoro-autonomo-nel-ddl-collegato-alla-legge-di-stabilita-una-prima-riflessione/>.