



Numero 3 / 2024

Anna ALAIMO

*Lavoratori autonomi e social protection: collaborazioni,
organizzazione e tecniche di selezione dei lavoratori
autonomi bisognosi di protezione*

Lavoratori autonomi e social protection: collaborazioni, organizzazione e tecniche di selezione dei lavoratori autonomi bisognosi di protezione

Anna ALAIMO

Professoressa ordinaria di Diritto del lavoro nel Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università degli Studi di Catania

ABSTRACT: A partire dal crescente bisogno di protezione sociale dei lavoratori autonomi, l'A. si sofferma sul raccordo funzionale lavoro autonomo/organizzazione come tratto caratteristico delle collaborazioni coordinate ed etero-organizzate, per suggerire diversi criteri e tecniche di selezione dei lavoratori autonomi bisognosi di protezione, fra i quali spiccano la dipendenza economica e la personalità della prestazione.

Starting from the growing need for social protection of self-employed, the A. focuses on the functional connection between self-employment and organization as a characteristic feature of coordinated and hetero-organized collaborations, to suggest different criteria and techniques for selecting self-employed who need of protection, among which economic dependence and the personal work.

SOMMARIO: 1. Lavoro autonomo ed istanze di protezione sociale - 2. Il lavoro autonomo bisognoso di protezione è il solo lavoro legato all'organizzazione altrui? Il raccordo funzionale lavoro autonomo/organizzazione nelle collaborazioni coordinate ed etero-organizzate - 3. Varchi alternativi di accesso alle tutele: lavoro autonomo personale e lavoro autonomo economicamente dipendente. Spunti tratti dalla comparazione. 4. Due proposte per andare oltre le collaborazioni - 4.1. (segue) il lavoro autonomo economicamente dipendente: ipotesi di regolazione. 4.2. (segue) Provvedimenti normativi di tutela di specifici segmenti di lavoro autonomo.

1. Le riflessioni che seguono riprendono le idee presentate in occasione del Seminario “*Dialogo su lavoro autonomo e organizzazione. Le collaborazioni coordinate tra diritto interno e diritto dell'Unione europea*”¹ mettendo a fuoco non solo il titolo di quell'incontro - “*Dialogo su lavoro autonomo e organizzazione*” - ma anche il sotto-titolo, evocativo di un ineludibile intreccio tra diritto interno e diritto dell'Unione europea.

Muovono, inoltre, da un postulato che nell'ordinamento euro-unitario (ma non solo) è diventato particolarmente evidente negli ultimi anni e che è quello del crescente bisogno di protezione sociale dei lavoratori autonomi².

¹ “*Dialogo su lavoro autonomo e organizzazione. Le collaborazioni coordinate tra diritto interno e diritto dell'Unione europea*”, Roma, Università Sapienza, 17 aprile 2024.

² Cfr. E. De Becker, P. Schoukens, S. Spasova, S., H. Haapanala, & M. Marengo. *Improving Access to Social Protection in the European Union: a proposal for further action: Paper providing expertise to the future Belgian Presidency of the Council of the European Union (January - June 2024)*. OSE paper series, 1-54; *European Social Policy Network (ESPN)* (edited by S. Spasova, A. Atanasova, S. Sabato, F. Moja), *Making access to social protection for workers and the self-employed more transparent through information and simplification. An analysis of policies in 35 countries*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2023; S. Spasova S., M. Wilkens, *The social*

Da qualche tempo il tema impegna anche la riflessione teorica interna³ ed è ripreso dalla stessa giurisprudenza, che, di fronte a specifiche istanze di protezione, ha richiamato, in occasione delle note vertenze sui *rider*, la condizione di “debolezza economica” di questi lavoratori «operanti in una zona grigia tra autonomia e subordinazione (...) meritevoli comunque di una tutela»⁴.

Soprattutto nel contesto di altre discipline, è inoltre invalso l'uso di una serie di attributi per qualificare il lavoratori autonomi maggiormente bisognosi di protezione - deboli, poveri, precari, vulnerabili, discontinui etc.⁵ – il cui impiego è ormai diffuso anche nelle analisi giuridiche⁶.

In ambito Ue il postulato si collega già ad una tendenza - o forse sarebbe meglio dire ad una promessa - di *social protection*, da accordare soprattutto ai lavoratori autonomi più deboli e vulnerabili, in una prospettiva di tendenziale universalizzazione delle tutele sociali sviluppatasi in un periodo che in generale è stato caratterizzato da crescenti aspirazioni e ambizioni sociali⁷.

Il tema della *social protection for the self-employed* è così diventato un *refrain* in numerose fonti *soft*, oltre ad essere oggetto di impegni programmatici delle istituzioni⁸.

Basti pensare alla vocazione universalistica del *Pilastro europeo dei diritti sociali*, con i suoi principi 5 e 12 («*indipendentemente dal tipo di rapporto di lavoro tutti i lavoratori hanno diritto a un trattamento equo e paritario per quanto riguarda le condizioni di lavoro, l'accesso alla protezione sociale e la formazione*»; «*indipendentemente dal tipo e dalla durata del rapporto di lavoro, i lavoratori e, a condizioni comparabili, i lavoratori autonomi hanno diritto a un'adeguata protezione sociale*»)⁹ e alla Raccomandazione del Consiglio *sulla social protection for workers and the self-employed* adottata nel 2019¹⁰, le cui promesse non sono rimaste senza seguito, almeno nell'azione della Commissione, che ha periodicamente pubblicato Quadri di monitoraggio relativi alla sua attuazione¹¹. Il tema è stato più recentemente ripreso nel Rapporto *The future of social protection and of the welfare state in the EU*, pubblicato dal “Gruppo di alto livello” istituito dalla Commissione nel gennaio 2023¹².

Last but not least la questione dell'attribuzione/estensione di tutele sociali al lavoro autonomo è oggetto di attenzione da parte della Commissione negli ormai noti *Orientamenti sull'applicazione del diritto della concorrenza dell'Unione agli accordi collettivi concernenti le condizioni di lavoro dei “solo self-employed”* (d'ora in avanti: *Orientamenti*)¹³ il cui obiettivo è di consentire che le tutele (soprattutto economiche) derivanti dalla contrattazione collettiva si estendano anche ad alcuni lavoratori

situation of the self-employed in Europe. Labour market issues and social protection, in B. Vanhercke, D. Ghailani, S. Sabato S. (eds.), *Social Policy in the European Union: State of Play 2018*, Brussels: European Trade Union Institute (ETUI) and European Social Observatory (OSE), 2018, 97 ss.

³ Valgano per tutti i riferimenti ad A. Perulli, T. Treu, “*In tutte le sue forme e applicazioni*”. *Per un nuovo Statuto del lavoro*, Giappichelli, 2022; T. Treu, *Lavoro autonomo e diritti collettivi nell'Unione europea*, LDE, 2023, n. 3, 2.

⁴ Cass. 24.1.2020, n. 1663, § 27.

⁵ Per un'analisi di tali elementi si rinvia ad A. Alaimo, *Povertà, lavoro autonomo e tutela del corrispettivo*, in B. Caruso (a cura di), *Il lavoro povero «sans phrase»*. *Oltre la fattispecie*, Il Mulino, 2024, 127.

⁶ Sul lavoro autonomo povero v., per tutti, L. Ratti (edited by), *In-Work Poverty in Europe. Vulnerable and Under-Represented Persons in a Comparative Perspective*, Wolters Kluwer, 2022 e i recenti contributi di A. Alaimo, *Povertà, lavoro autonomo*, cit., V. Papa, *Squilibrio negoziale, lavoro povero e autotutela collettiva per gli autonomi soli*, in B. Caruso (a cura di), *Il lavoro povero*, cit., ai quali si rinvia per ulteriori richiami.

⁷ N. Countouris, *L'Europa sociale al binio*, RGL, 2024, I, 120.

⁸ Cfr. *Social Protection for the Self-Employed*, Council Conclusions, Brussels, 9 october 2023.

⁹ Cfr. anche il principio 15 su *Reddito e pensioni di vecchiaia*.

¹⁰ Racc.del Consiglio dell'8 novembre 2019 sull'accesso alla protezione sociale per i lavoratori subordinati e autonomi (2019/C 387/01)

¹¹ V. il documento predisposto da P. Schoukens (*Improving access to social protection for the self-employed in the EU. State of play and possible policy reforms*) per la riunione ad alto livello sul tema “*Migliorare l'accesso alla protezione sociale per i lavoratori autonomi nell'UE*” organizzato dalla Commissione europea il 1° giugno 2022.

¹² *The future of social protection and of the welfare state in the EU*, 2023; sul tema v. anche il Rapporto Eurofound, *Self-employment in the EU: Job quality and developments in social protection*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2024

¹³ Comunicazione della Commissione europea 2022/C 374/02 del 29 settembre 2022

autonomi, scavalcando l'ostacolo del divieto di intese anticoncorrenziali eretto dall'art. 101 del TfUE.

2. Ebbene, alla luce di questo postulato – il bisogno di tutela di specifici segmenti di lavoro autonomo e riprendendo il titolo del Seminario, si può avviare il ragionamento partendo da una domanda: il lavoro autonomo bisognoso di protezione è il solo lavoro *legato all'organizzazione altrui*? Detto in altri termini: l'inserimento del lavoro in una organizzazione - altrui o "aliena" - è l'unico criterio per individuare il lavoro autonomo bisognoso di protezione?

Si anticipa che la risposta sarà negativa e si cercherà di spiegarne le ragioni traendo argomenti dall'ordinamento euro-unitario e da altri ordinamenti, oltre che da una serie di Rapporti e studi recenti che, fuori dai confini nazionali, hanno affrontato la questione della *social protection for the self-employed*¹⁴.

Il tentativo sarà quello di guardare oltre i rapporti di collaborazione richiamati dalle due disposizioni sul lavoro autonomo continuativo (artt. 409, n. 3, c.p.c., 2 d. lgs. n. 81/2015), che oltre a costituire una specificità dell'ordinamento nazionale¹⁵, rappresentano le due principali ipotesi¹⁶ di lavoro autonomo funzionalmente collegato all'organizzazione altrui.

In entrambi i casi - accomunati dai requisiti della continuità e della prevalente personalità del lavoro - il collaboratore soddisfa, infatti, un interesse durevole del committente e per questo viene inserito e integrato nella sua organizzazione attraverso quella concatenazione e connessione teleologica delle prestazioni con il fine perseguito dal soggetto che le riceve¹⁷.

In tutti e due i casi, è la necessaria e cumulativa ricorrenza di tre requisiti (prevalente personalità, continuità e coordinamento nelle collaborazioni *ex art. 409 c.p.c.*; prevalente personalità, continuità ed etero-organizzazione nelle collaborazioni *ex art. 2, d. lgs. n. 81/2015*) a consentire quel collegamento e adeguamento funzionale delle prestazioni alla soddisfazione dell'interesse organizzativo del committente, che pertanto connota, geneticamente, entrambe le collaborazioni¹⁸.

La distinzione fra le due ipotesi (contemplate, l'una, dall'art. 409, n. 3, c. p.c., l'altra dall'art. 2, c. 1, l. n. 81/2015) - che rinvia alla problematica differenza fra coordinamento ed etero-

¹⁴ Oltre ai lavori cit. *retro* alla nt. 2, v. i Rapporti e le ricerche cit. *infra*, alla nt. 27.

¹⁵ Lo evidenziano M. Del Conte, E. Gramano nel volume di comparazione di C. Schubert (edited by), *Economically-dependent Workers. Employment in a Decent Economy International, European and Comparative Law Perspective*, Hart Publishing, Oxford, 2022, 77, descrivendo le collaborazioni come «what is commonly referred to as the third category in between 'employees' and 'self-employed workers' in the Italian legal system». Di una tensione verso una sorta di area intermedia, diversamente delimitata e definita in altri ordinamenti, parla anche [A. Zoppoli, Collaborazioni coordinate, dipendenza economica e contrattazione collettiva tra ordinamento italiano e diritto eurounitario](#) in q.ta Riv.

¹⁶ Per qualcuno trattasi di vere e proprie fattispecie; così per M. Persiani, *Ancora sul concetto di coordinamento*, RIDL, 2020, I, 337; G. Proia, *Le collaborazioni organizzate dal committente: punti fermi (pochi) e incertezze (tante)*, DRI, 2020, 499; più dubbioso A. Perulli, *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2021, *passim*, per il quale gli artt. 2, c. 1, e 409, n. 3, c.p.c. sono “norme sovra-tipiche” o “di continenza sovra-tipica”; con riguardo all'art. 409, n. 3, c.p.c. parla di fattispecie anche A. Zoppoli, *Collaborazioni coordinate*, cit.

¹⁷ G. Santoro Passarelli, *Il lavoro «parasubordinato»*, Angeli, 1979, 59 ss. L'A. sviluppava, ovviamente, la sua riflessione sull'art. 409, n. 3, c.p.c., individuando nel coordinamento lo strumento del collegamento funzionale della prestazione con l'attività esercitata dal committente. Le stesse idee sono riprese e sviluppate in *Id.*, *La subordinazione in trasformazione*, DRI, 2021, 1125. Rispetto alle collaborazioni *ex art. 2, d. lgs. n. 81/2015*, la etero-organizzazione è stata richiamata come elemento «di un rapporto di collaborazione funzionale con l'organizzazione del committente, così che le prestazioni del lavoratore possano, secondo la modulazione unilateralmente disposta dal primo, opportunamente inserirsi ed integrarsi con la sua organizzazione» da Cass. n. 1663/2020. Di una fattispecie caratterizzata da una prestazione personale e continuativa «funzionale, cioè formata dalla stessa organizzazione» ha parlato F. Carinci, *L'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 ad un primo vaglio della Suprema Corte: Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663, LDE, 2020, 1, 10.*

¹⁸ Su continuità, coordinazione e prevalente personalità come requisiti o tratti fisionomici dei cdd. rapporti di lavoro parasubordinato, *ex art. 409, n. 3, c.p.c.*, già G. Santoro Passarelli, *Il lavoro «parasubordinato»*, cit., 59 ss.; da ultimo, F. Ferraro, *Studio sulla collaborazione coordinata*, Giappichelli, 2023, 293 e ss.

organizzazione¹⁹ ma che, se ci si limita a considerare l'organizzazione, si riduce alla distinzione fra *assoggettamento* alla organizzazione (nelle collaborazioni etero-organizzate) e mera *inserzione* nell'organizzazione (in quelle coordinate) - non incide su quel tratto genetico (i.e. su quel collegamento funzionale tra autonomia e organizzazione), che persiste in entrambi i casi²⁰.

Ebbene, proprio tale raccordo, con le sue ricadute in termini di “debolezza contrattuale” del collaboratore²¹, è stato intercettato dal legislatore come ragione di specifici bisogni di tutela, inducendolo a costruire, per queste forme di lavoro autonomo continuativo (non espressamente contemplate, com'è noto, dal libro V del codice civile²²), una rete di tutele che, a prescindere dalle differenziazioni disposte per i due tipi di collaborazione, ha dato seguito ad una valutazione *politico-legislativa* di rilevanza del bisogno, che in entrambi i casi è risultata decisiva ai fini degli effetti (disciplina)²³.

Ciò che si vuol dire è che il raccordo funzionale lavoro autonomo/organizzazione²⁴ ha aperto i più importanti “varchi” alle tutele costruite nel campo del lavoro autonomo²⁵, con modulazioni diverse nel corso del tempo: dalla tutela inizialmente riservata ai collaboratori *ex art.* 409 c.p.c., alle più consistenti tutele dei collaboratori a progetto, *ex artt.* 61 e ss. d. lgs. n. 276/2003, sino alle ultime, diversamente attribuite ai collaboratori coordinati e a quelli etero-organizzati. Com'è noto, l'esito di questa evoluzione legislativa è che le tutele sono oggi diversamente gradate nei due tipi di collaborazione in considerazione dell'intensità dei vincoli che connotano l'esecuzione delle prestazioni del collaboratore²⁶: sono più ampie nel caso delle collaborazioni “etero-organizzate” (in quanto coincidenti con quelle del lavoro subordinato) e meno estese nell'ipotesi delle collaborazioni “coordinate”, benché anche queste ultime abbiano beneficiato nel tempo di un progressivo ampliamento delle tutele (inizialmente limitate alla disciplina processuale e al divieto

¹⁹ Il dibattito impegna da tempo la riflessione teorica e registra innumerevoli contributi; oltre a quelli citati nelle note precedenti, si richiamano, nel dibattito che ha seguito la sent. della Corte di Cassazione n. 1663/2020, *ex plurimis*, M. T. Carinci, *Il lavoro etero-organizzato secondo Cass. n. 1663/2020: verso un nuovo sistema dei contratti in cui è dedotta un'attività di lavoro*, DRI, 488; M. Marazza, *In difesa del lavoro autonomo (dopo la legge n. 128 del 2019)*, RIDL, 2020, I; A. Perulli, *Collaborazioni etero-organizzate, coordinate e continuative e subordinazione: come “orientarsi nel pensiero”*, DRI, 2020, 267; G. Proia, *Le collaborazioni organizzate*, cit.

²⁰ M. Persiani, *Ancora sul concetto di coordinamento*, cit., 338.

²¹ Di cui già parlava G. Santoro Passarelli, *Il lavoro «parasubordinato»*, cit., 15 e ss., con riguardo all'art. 409, n. 3 c.p.c. Per l'A. proprio la continuità e la coordinazione, unitamente al carattere prevalentemente personale della prestazione lavorativa, sarebbero gli «indizi di un assetto di interessi meritevole di una tutela diversa da quelle garantita dalla disciplina dei tipi cui le singole prestazioni si riferiscono e altresì dalla disciplina del lavoro subordinato».

²² Si rinvia ad A. Alaimo, *Lo “Statuto dei lavoratori autonomi”: dalla tendenza espansiva del diritto del lavoro subordinato al diritto dei lavori. Verso una ulteriore diversificazione delle tutele?*, NLCC, 2018, n. 3, 589.

²³ Mutuo le espressioni da A. Zoppoli, *Collaborazioni*, cit.

²⁴ Poiché l'inserimento del lavoro nell'organizzazione altrui contraddistingue anche il lavoro subordinato, diversi sono stati i tentativi di distinguere la rilevanza dell'organizzazione nei rapporti di lavoro subordinato, da una parte, e nelle collaborazioni, dall'altra (sull'ambiguità dell'“inserimento delle prestazioni lavorative nell'organizzazione imprenditoriale”, che, oltre ad essere indice sintomatico della subordinazione è un connotato comune alle due collaborazioni, A. Maresca, *Brevi cenni sulle collaborazioni eterorganizzate*, RIDL, 2020, I, 77). In argomento l'elaborazione teorica è ampia e non può essere ovviamente sintetizzata in questa sede; basterà ricordare che la tradizionale posizione di M. Persiani, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Cedam, 1966, sp. 260 ss., per cui il contratto di lavoro è “contratto di organizzazione” e quest'ultima si costituisce proprio per effetto di quel contratto e dell'esercizio del potere direttivo, è completata, oggi, dall'idea che nelle collaborazioni l'organizzazione qualifica il potere esercitato dal committente, dal momento che potere di coordinamento e potere di organizzazione coincidono (341). Per un recente tentativo di distinzione v. anche A. Zoppoli, *Collaborazioni*, cit., per il quale, diversamente dal lavoro subordinato - «contratto di organizzazione, caratterizzato dal potere direttivo con assorbimento del prestatore nell'organizzazione e il conseguente “pieno” di tutele», le collaborazioni coordinate, si configurerebbero, invece, come contratti *per l'organizzazione*. Il rapporto fra lavoro e organizzazione è ampiamente indagato da F. Ferraro, *Studio sulla collaborazione*, cit., sp. cap. I.

²⁵ Le tutele sono certamente più ampie rispetto a quelle introdotte dalla l. n. 81/2017 con riguardo ai «*rapporti di lavoro autonomo disciplinati dal titolo III del libro V del codice civile, ivi inclusi i rapporti di lavoro autonomo che hanno una disciplina particolare ai sensi dell'articolo 2222 del codice civile*» (art. 1, c. 1).

²⁶ A. Maresca, *Brevi cenni*, cit., 74.

di rinunzie e transazioni, *ex art. 2113 c.c.*, e solo in seguito estese all'ambito previdenziale - con la previsione della Dis-Coll - e ad altri frammenti di disciplina di tutela).

3. Ebbene, al fine di prospettare qualche chiave di lettura più complessiva, la proposta è di ragionare su elementi – o connotati – del lavoro autonomo bisognoso di protezione alternativi all'inserzione del lavoratore autonomo nell'organizzazione altrui, elementi sui quali invitano a riflettere una serie di Rapporti, documenti e studi recenti - redatti e svolti in ambito sovranazionale²⁷ -, fonti *soft* e normative *in fieri* nell'ordinamento euro-unitario²⁸ e scelte regolative compiute da altri ordinamenti. Da queste fonti emergono altri possibili connotati del lavoro autonomo bisognoso di protezione, ai quali, significativamente, si collegano figure - o categorie - di lavoratori autonomi in parte sovrapponibili, ma in parte diverse dai nostri collaboratori.

Ciò che si proverà a suggerire, attraverso l'analisi di questi materiali, è una tecnica di individuazione e di tutela del lavoro autonomo bisognoso di protezione, che, nel disancorare il presupposto delle tutele dalla connessione funzionale lavoro/organizzazione, possa aiutare ad allargare le aree di lavoro protette sulla base di altri elementi.

Benché i materiali presi in esame siano infatti eterogenei, gli elementi che se ne traggono sono omogenei.

A) Il primo elemento è quello della *personalità* del lavoro.

Come si è visto, si tratta di un requisito che - unitamente all'avverbio “prevalentemente” – è utilizzato anche nelle due norme sulle collaborazioni, nelle quali la descrizione normativa è basata sulla consentanea e necessaria ricorrenza di altri requisiti, alla cui combinazione è legato il raccordo funzionale lavoro autonomo/organizzazione (*v. retro*, § 2).

Nei materiali esaminati, l'aggettivo “personale”, pur essendo impiegato con un significato sostanzialmente equivalente a quello degli artt. 2, d.lgs. n. 81/2015 e 409, n. 3, c.p.c., funge da *unico* criterio di individuazione di una specifico *cluster* o (per avvicinarsi più al lessico giuridico) di una macro-categoria di prestatori di lavoro autonomo: i *lavoratori autonomi privi di dipendenti*²⁹.

«*To differentiate types of self-employment, the most basic distinction is whether they have employees or not*», si legge nello studio pubblicato dall'ILO nel 2017³⁰, che individua come specifico *cluster* di lavoratori autonomi i *self-employed persons without employees* (lavoratori autonomi senza dipendenti).

Analogamente, gli *Orientamenti* della Commissione fanno riferimento ai “*solo-self employed*” (“lavoratori autonomi individuali”), definiti come «coloro che non dispongono di un contratto di lavoro o non si trovano in un rapporto di lavoro, e che per prestare i servizi in questione ricorrono *principalmente al proprio lavoro personale*» (c.vo mio).

²⁷ Si vedano, in particolare, Eurofound, *Self-employment in the EU: Job quality and developments in social protection*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2024; C. C. Williams, F. Lapeyre, *Dependent self-employment: Trends, challenges and policy responses in the EU*, International Labour Office, Employment Policy Department, Working Paper No.228, 2017; C. Schubert (edited by), *Economically-dependent Workers*, cit. e la Comunicazione della Commissione europea contenente gli *Orientamenti sull'applicazione del diritto della concorrenza dell'Unione agli accordi collettivi concernenti le condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi individuali* (2022/C 374/02).

²⁸ V. la proposta di direttiva COM (2021) 762 del 9 dicembre 2021 relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali (approvata dal Consiglio Ue l'11 marzo 2024, a conferma dell'accordo raggiunto l'8 febbraio 2024 tra la Presidenza del Consiglio e il Parlamento europeo).

²⁹ Sulla centralità del concetto di “lavoro personale” nelle fonti europee, da ultimo A. Perulli, *Il “lavoro personale” nel prisma del diritto dell'Unione europea*, RIDL, 2023, I, 61 il quale sembra condividere l'idea che la “macro-categoria” dei rapporti di lavoro accomunati dall'elemento della prestazione personale a favore di terzi debba essere distinta dall'area delle genuine attività economiche svolte “per conto proprio” (63).

³⁰ C. C. Williams, F. Lapeyre, *Dependent self-employment*, cit.

La distinzione contenuta negli *Orientamenti* fra “lavoratori autonomi individuali *che si trovano in una situazione paragonabile a quella dei lavoratori subordinati*” (punti 21-31)³¹ e lavoratori *non paragonabili ai subordinati* «ma che possono comunque trovarsi in una posizione contrattuale debole nei confronti delle proprie controparti» (punti 32-39)³² non elimina il riferimento alla *personalità* del lavoro come elemento unificante dell’intera macro-categoria (quella dei “lavoratori autonomi individuali”), che è la bussola che direziona la tutela legata all’uso della contrattazione collettiva, sottraendola alla spada di Damocle del diritto della concorrenza.

Un’importante fonte in cui il *focus* della tutela ancora si concentra sulla prestazione personale è la Direttiva, *in fieri*, sul miglioramento delle condizioni di lavoro dei lavoratori delle piattaforme, che include, nel suo campo di applicazione (art. 1, § 2), non solo i lavoratori subordinati (*platform workers*) ma, più in generale, le *persone* che svolgono un lavoro mediante piattaforma digitale (*persons performing platform work*). Queste ultime sono protette dalla proposta di Direttiva, oltre che dal possibile rischio di *misclassification* (scongiurato dalle norme del Capo II sullo *status* occupazionale e sulla presunzione legale di subordinazione), dagli eventuali abusi legati all’impiego del cd. *management* algoritmico (Capo III) e da ogni trattamento e conseguenza sfavorevoli derivanti dall’esercizio dei diritti previsti dalla direttiva (compresi i licenziamenti, la risoluzione del contratto o l’adozione di misure equivalenti: artt. 22-23).

B) Un secondo elemento, che si affianca a quello della personalità, è la *dipendenza economica*, che già in molti ordinamenti funge da criterio di individuazione di una categoria terza di lavoratori, quella, appunto, dei lavoratori autonomi economicamente dipendenti.

Personalità e dipendenza economica sono elementi collegati in quasi tutti gli ordinamenti che hanno previsto la categoria intermedia del lavoratore autonomo economicamente dipendente, che è quasi sempre colui che svolge *personalmente* il proprio lavoro, richiedendosi, nella maggior parte dei casi, che non abbia dipendenti, ausiliari o sostituti. Ovviamente non è vero l’inverso, in quanto un lavoratore autonomo che presta il proprio lavoro *personalmente*, e cioè in assenza di dipendenti, ausiliari o sostituti, non sempre è economicamente dipendente³³.

Pochi esempi tratti dalla comparazione confermano quanto affermato.

Nell’ordinamento tedesco, la norma alla quale si fa riferimento per definire, in termini generali, le *arbeitenehmerähnliche personen* (“persone simili a dipendenti”)³⁴, richiede che le medesime offrano i propri servizi con lavoro *prevalentemente personale* e che siano economicamente dipendenti da un committente in base ad almeno uno dei due seguenti criteri: la prevalenza del lavoro svolto a favore di quel committente o la percezione di più del 50% del reddito dal medesimo committente.

Ancor più decisamente l’elemento della personalità del lavoro è rimarcato dalla disciplina portoghese delle “*situações equiparadas*”, quelle in cui il «*prestador de trabalho deva considerar-se na dependência económica do beneficiário da atividade*». Tale dipendenza economica non è ben definita in questo ordinamento³⁵, dato che il legislatore si è limitato a riferirsi alla personalità del lavoro, stabilendo che la *dependência económica* ricorre ogni qualvolta il prestatore di lavoro è una persona fisica che fornisce, *direttamente e senza intervento di terzi*, un’attività per lo stesso beneficiario (art. 10

³¹ Lavoratori autonomi in situazione di dipendenza economica, lavoratori autonomi che lavorano «fianco a fianco» con lavoratori subordinati, svolgendo mansioni identiche o simili, e lavoratori autonomi delle piattaforme.

³² V. Papa, *Squilibrio negoziale*, cit., 189.

³³ Lo sottolinea P. Schoukens, *Improving access*, cit., 27, richiamando alcuni casi esemplari di autonomi che, pur svolgendo lavoro personale, spesso non sono economicamente dipendenti (i liberi professionisti, gli artigiani, i commercianti).

³⁴ Si tratta dell’art. 12a, c. 1, della legge sulla contrattazione collettiva (*Tarifvertragsgesetz*). Sulle diverse fonti normative in cui ricorre, nell’ordinamento tedesco, la nozione di persona simil-dipendente, C. Schubert, in C. Schubert (edited by), *Economically-dependent Workers*, cit., 44; E. Gramano, *Arbeitenehmerähnliche personen e collaboratori coordinati e continuativi: ai confini della subordinazione. Un confronto tra le tecniche di tutela in Italia e Germania*, ADL, 2021, 895.

³⁵ Sulle precisazioni compiute dalla dottrina per definirla v. *infra* nt. 51.

del Codice del lavoro). La disposizione precisa, infatti, che il prestatore di lavoro può assicurare *solo temporaneamente* la propria attività *tramite terzi*³⁶, ponendo così al centro della definizione proprio il requisito della personalità.

Anche il *Trabajador autonomo economicamente dependiente* (TRADE) dell'ordinamento spagnolo - sotto-categoria del lavoratore autonomo³⁷ - è colui che esercita un'attività economica o professionale con scopo di lucro e in modo abituale, *personale* e diretto, prevalentemente nei confronti di un cliente, dal quale dipende economicamente, ricevendo da quel committente almeno il 75 per cento del suo reddito complessivo (*Ley del Estatuto del Trabajador Autonomo*: art. 11)³⁸.

Infine: in un ordinamento, come quello del Regno Unito, che non ha accolto la nozione di dipendenza economica, il requisito della personalità contraddistingue il lavoro del *worker*, categoria di lavoratori intermedia fra l'*employee* e il *self-employed person*. Il *worker* deve impegnarsi, infatti, ad eseguire *personalmente* la propria opera o i propri servizi («*the individual undertakes to do or perform personally any work or services*») recita la *Section 230 (3)* dell'*Employment Rights Act 1996*. Tanto è vero che egli dovrà dimostrare «*to perform work personally*» per ottenere il riconoscimento di quella qualifica (nel cd. *worker test*). Per la giurisprudenza inglese, la possibilità di farsi sostituire (anche stabilendo contrattualmente clausole sostitutive: *substitution clauses*) è infatti incompatibile con la nozione di *worker*, come si ricava dalla pronuncia resa nel caso *Pimlico Plumbers* - che ha ampiamente chiarito il significato del requisito della prestazione personale (e i limiti del diritto del *worker* a farsi sostituire)³⁹ - e dalla questione, riguardante proprio la possibilità di ricorrere a sostituti o subappaltatori, sottoposta dal *Watford Employment Tribunal* inglese alla Corte di Giustizia nel noto caso *Yodel*⁴⁰.

Uscendo dalla comparazione fra ordinamenti, è altrettanto significativo che nello studio pubblicato dall'ILO la nozione di lavoro autonomo economicamente dipendente sia basata su tre condizioni - (a) la mono-committenza; (b) l'assenza della possibilità di assumere personale e/o (c) l'assenza della possibilità di assumere importanti decisioni strategiche (riguardanti, ovviamente, l'attività)⁴¹ - e che fra le tre condizioni si ripresenti proprio quella della prestazione personale.

Anche gli *Orientamenti* della Commissione restituiscono, infine, l'idea di un nesso stretto fra i due elementi (personalità e dipendenza economica). Da una parte, la *personalità* del lavoro serve, come già si è visto, ad individuare l'intero *cluster* (macro-categoria) di lavoratori autonomi che hanno bisogno della tutela contrattuale collettiva, dall'altra i lavoratori autonomi economicamente dipendenti sono una *species* del *genus* dei «*solo-self employed*» e, cioè, di coloro che prestano lavoro esclusivamente personale.

4. Ebbene, se la tendenza a spostare il *focus* delle tutele sul lavoro personale e/o economicamente dipendente, visibile sia nell'ordinamento euro-unitario che in altri ordinamenti, è sollecitata da una serie di studi e riflessioni recenti, l'impressione è che persista uno iato tra lo

³⁶ Nei soli casi di nascita, adozione o assistenza ad un figlio o ad un nipote, allattamento, interruzione volontaria o rischio di gravidanza.

³⁷ Tribunal Supremo, Rec 3389/2015, de 08 de febrero de 2018.

³⁸ Per un riepilogo dei diversi possibili criteri di dipendenza economica, ricavabili dall'analisi comparata v., da ultimi, A. Perulli, T. Treu, «*In tutte le sue forme e applicazioni*», cit., 45-49 (testo e note)

³⁹ *Pimlico Plumbers Ltd v Smith*, 13 June 2018.

⁴⁰ CgUe 22.4.2020 C-692/19, B. c. *Yodel Delivery Network Ltd* (Ordinanza), sulla quale, da ultimo, L. Ratti, [Alla difficile ricerca dei contorni del lavoro autonomo nel diritto europeo](#), *LDE*, 2023, n. 3, 2.

⁴¹ Nella lingua originale del Rapporto si fa riferimento, invero, al concetto di *authority*: «*Those self-employed without employees considered to be dependent self-employed are thus those: (1) who have only one client, (2) have no authority to hire staff, and/ or (3) have no authority to make important strategic decisions*».

schema del raccordo funzionale lavoro-organizzazione – tipico della nostra esperienza giuridica e dei due tipi di collaborazione - e gli elementi prima analizzati (§ 3), impiegati come criteri di identificazione del bisogno di tutela sia in altri sistemi, sia negli studi e nelle analisi richiamati.

L'impressione è che continuando a collegare la questione del lavoro autonomo bisognoso di protezione allo schema dell'integrazione funzionale lavoro-organizzazione sarà possibile compiere operazioni di arricchimento, in via interpretativa o legislativa, dello statuto protettivo dei collaboratori, senza con ciò disancorarsi né dallo schema presupposto – che è appunto quello del collegamento funzionale lavoro/organizzazione – né dalle figure tipiche di lavoro autonomo continuativo individuate dagli artt. 2, d. lgs. n. 15/2015 e 409, n. 3, c.p.c.⁴².

Su questa strada si è infatti incamminato il legislatore nel 2015, con la più significativa operazione di estensione delle tutele – quella della disciplina del lavoro subordinato ai collaboratori etero-organizzati -, perpetuando, in una logica ancora “annessionistica”, la tendenza espansiva anche con il decreto trasparenza (d. lgs. 104/2022, art.1, co. 1, lett. *d* ed *e*) che, com'è noto, estende una serie di diritti – innanzitutto quelli di informazione – ad entrambi i tipi di collaboratori (mentre esclude dal suo ambito di applicazione i rapporti di lavoro autonomo di cui al Tit. III del libro V c. c. e quelli degli sportivi).

In linea con questo approccio, anche la riflessione teorica degli ultimi anni ha ipotizzato percorsi di accrescimento delle tutele, suggerendo interpretazioni analogiche o estensive di norme nate per il lavoro subordinato ai collaboratori “coordinati”⁴³, o immaginando, in una prospettiva *de iure condendo*, adeguamenti della disciplina legislativa che, a partire dalla individuazione di famiglie di diritti, dovrebbero condurre a «situazioni normative di arrivo»⁴⁴ per i soggetti individuati dalle disposizioni legislative sulle collaborazioni.

Diverse tecniche di distribuzione delle tutele al lavoro autonomo bisognoso di protezione sono, tuttavia, immaginabili valorizzando proprio gli elementi descritti nel § 3, ovviamente in una prospettiva *de iure condendo*.

Ciò che si sta cercando di dire è che non solo è possibile individuare “pezzi” di lavoro autonomo bisognoso di protezione impiegando criteri e tecniche (sulle quali v. *infra*, § 5) alternativi all'uso dello schema dell'integrazione funzionale del prestatore autonomo nell'organizzazione, ma altresì che l'impiego di tali criteri, andando *oltre* le collaborazioni, è in grado di allineare maggiormente la nostra disciplina alle tendenze visibili in altri ordinamenti e nello stesso ordinamento euro-unitario.

Perciò andrebbe innanzitutto riconsiderata l'opportunità di un intervento di ritaglio di una terza fattispecie che, nel valorizzare il criterio della dipendenza economica, accogliesse anche nel nostro ordinamento il lavoro autonomo economicamente dipendente⁴⁵. Pur nella consapevolezza che

⁴² Sul ricorso all'applicazione analogica come tecnica di estensione delle tutele già G. Santoro Passarelli, *Il lavoro «parasubordinato»*, cit., 10.

⁴³ V. l'approfondita disamina di F. Ferraro, *Studio sulla collaborazione*, cit., il quale ipotizza varie estensioni, per es., degli artt. 2087 c.c. - sulla tutela della salute e della sicurezza -; 2116 c.c. - sulle prestazioni previdenziali e assistenziali dovute anche in caso di mancato versamento dei contributi -; 1676 - sull'azione diretta al committente di chi ha lavorato “alle dipendenze dell'appaltatore” -; 2751-*bis* - sul privilegio generale sui mobili (norma testualmente riferita solo ai lavoratori subordinati, ai professionisti e agli agenti) – e delle regole sulla prescrizione dei crediti.

⁴⁴ A. Perulli, T. Treu, *“In tutte le sue forme e applicazioni”*, cit., cap. III. Per i due AA. alcuni diritti dovrebbero essere oggetto di applicazione universale: innanzitutto quelli fondamentali (*privacy*, dignità, non discriminazione), ma anche altri, per esempio il diritto a mettere per iscritto i termini dell'accordo (e cioè a stipulare il contratto in forma scritta), i diritti di informazione individuale, alcuni diritti statutari che presidiano la libertà di opinione (artt. 1 e 8 S.L.). Altri diritti dovrebbero invece legarsi a “gradi intermedi di tutela”: per esempio, il diritto ad un compenso equo ed adeguato, il diritto alle tutele in caso di malattia, il diritto ad alcuni ammortizzatori sociali (per es., al sostegno al reddito in caso di disoccupazione).

⁴⁵ È questo anche il suggerimento di G. Santoro Passarelli, *La subordinazione in trasformazione*, cit.

non si tratta di una *policy* all'orizzonte, è a questa ipotesi di regolazione che sarà dedicato il paragrafo che segue.

4.1. Si è già visto come il lavoro autonomo economicamente dipendente sia regolato, con formulazioni differenti, in altri ordinamenti.

Oggi, a distanza di quasi venti anni dal Libro verde «*Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo*»⁴⁶ - con il quale la Commissione ha affrontato per la prima volta la questione del lavoro autonomo economicamente dipendente - e di quasi quindici dal Parere del CESE sulle «*Nuove tendenze del lavoro autonomo: il caso specifico del lavoro autonomo economicamente dipendente*»⁴⁷, anche nell'ordinamento euro-unitario disponiamo (sia pure all'interno di una fonte *soft*) di una definizione di lavoro autonomo economicamente dipendente.

Secondo gli *Orientamenti*, sono *dependent self-employment* i «*lavoratori autonomi individuali che prestano i propri servizi esclusivamente o prevalentemente a una sola controparte*», che «*non determinano in modo autonomo il proprio comportamento sul mercato, ma dipendono in larga misura dalla controparte, nella cui impresa sono integrati*» e che «*è più probabile (...) che (...) ricevano istruzioni sul modo in cui devono svolgere il proprio lavoro*». «*Un lavoratore autonomo individuale si trova in una situazione di dipendenza economica allorché almeno il 50 % del suo reddito da lavoro totale annuo provenga da un'unica controparte*».

Come si vede, analogamente a quanto riscontrato nell'analisi di altre definizioni nazionali, i due principali criteri di identificazione della dipendenza economica sono (a) la mono-committenza o la committenza ristretta e (b) la percentuale di reddito minimo ricavato da uno stesso committente, che per la Commissione è pari al 50%.

L'integrazione della prestazione nella organizzazione altrui è, invece, un elemento secondario, per lo più funzionale a precisare un diverso criterio, che è quello della “dipendenza organizzativa”, che, per la Commissione, ricorre quando tali lavoratori «*non determinano in modo autonomo il proprio comportamento sul mercato, ma dipendono in larga misura dalla controparte, nella cui impresa sono integrati*».

L'elemento della “dipendenza organizzativa” è indagato da tempo dalla nostra dottrina, che, nel definirla in termini di condizione che «*preclude al lavoratore di poter autonomamente vendere sul mercato i propri servizi senza l'ausilio dell'organizzazione d'impresa del committente e, proprio per questo, di avere rapporti diretti con il mercato finale*»⁴⁸, vi ha fatto riferimento proprio per concettualizzare la dipendenza economica.

Si tratta di una definizione che importa alcuni tratti della nozione di dipendenza economica di natura commercialistica (i.e. della legge sulla subfornitura: l. n.192/1998)⁴⁹, nella quale proprio il riferimento alla (im)possibilità di reperire sul mercato alternative soddisfacenti appare centrale.

⁴⁶ Bruxelles, 22.11.2006 COM(2006) 708 def.

⁴⁷ 2011/C 18/08.

⁴⁸ M. Pallini, *Il lavoro economicamente dipendente*, Cedam, 2013, 249; altri quattro possibili criteri di identificazione della dipendenza economica sarebbero, secondo l'A., (i) la personalità della prestazione, (ii) l'esclusività o l'assoluta prevalenza del compenso rispetto alle altre fonti di reddito da lavoro del prestatore, (iii) l'inserimento organico della prestazione nel processo produttivo d'impresa e la conseguente necessità di coordinamento con questo, (iv) la continuità della prestazione.

⁴⁹ Si ricorda che l'art. 9 della l. n. 192/1998 (*Abuso di dipendenza economica*), al c. 1, recita: «*È vietato l'abuso da parte di una o più imprese dello stato di dipendenza economica nel quale si trova, nei suoi o nei loro riguardi, una impresa cliente o fornitrice. Si considera dipendenza economica la situazione in cui una impresa sia in grado di determinare, nei rapporti commerciali con un'altra impresa, un'eccessiva situazione in cui una impresa sia in grado di determinare, nei rapporti commerciali con un'altra impresa, un'eccessivo squilibrio di diritti e di obblighi. La dipendenza economica è valutata tenendo conto anche della reale possibilità per la parte che abbia subito l'abuso di reperire sul mercato alternative soddisfacenti*». A partire dal testuale richiamo di tale disposizione nella legge sul lavoro autonomo (l. n. 81/2017, art. 3, c. 4: *Ai rapporti contrattuali di cui al presente capo si applica, in quanto compatibile, l'articolo 9 della legge 18 giugno 1998, n. 92, in materia di abuso di dipendenza economica*) - il criterio della dipendenza organizzativa è recentemente ripreso e valorizzato da I. Zoppoli, *Il recesso responsabile del creditore nei contratti di lavoro*, Angeli, 2023. In argomento v. anche F. Ferraro, *Studio sulla collaborazione*, cit., per il

Quel che più importa, però, è che, nella definizione degli *Orientamenti* i criteri quantitativi-esterni al rapporto (la esclusività o quasi-esclusività della relazione contrattuale con un committente e il criterio del reddito), unitamente all'elemento della personalità, prevalgono sui parametri tecnico-funzionali (che riguardano le modalità di svolgimento del lavoro⁵⁰ e) che, in quella definizione, appaiono meno incisivi, riducendosi al richiamo della “dipendenza organizzativa” e al poco chiaro riferimento alla probabilità (!) che il lavoratore autonomo riceva istruzioni riguardanti lo svolgimento della sua attività (sono lavoratori autonomi economicamente dipendenti coloro che «non determinano in modo autonomo il proprio comportamento sul mercato, ma dipendono in larga misura dalla controparte, nella cui impresa sono integrati» e che «è più probabile (...) che (...) ricevano istruzioni sul modo in cui devono svolgere il proprio lavoro»⁵¹).

La conclusione che mi pare possibile trarre è che non solo questa definizione si allontana dal modello dell'integrazione fra prestazioni di lavoro autonomo e organizzazione, ma che, in una prospettiva *de iure condendo*, laddove si volesse intervenire sulla fattispecie del lavoro autonomo economicamente dipendente utilizzando la bussola della fonte euro-unitaria, dovrebbero preferirsi criteri quantitativi-esterni al rapporto, che, come si è visto, sono più marcati nella definizione degli *Orientamenti* (e non a caso sono utilizzati in altri ordinamenti), rispetto sia all'evanescente criterio della “dipendenza organizzativa”, sia ad eventuali altri parametri tecnico-funzionali, meno idonei a differenziare il lavoro autonomo economicamente dipendente da altre fattispecie (e dalla subordinazione, in particolare).

4.2. Per concludere va segnalato che qualche segnale di emersione di un approccio alle tutele disancorato dallo schema della integrazione della prestazione lavorativa nell'organizzazione altrui si rinviene anche nell'ordinamento interno.

Vanno infatti richiamati alcuni provvedimenti legislativi di tutela di specifici segmenti di lavoro autonomo, attraverso i quali - indipendentemente dal presupposto della integrazione del lavoro nell'organizzazione di un altro soggetto - sono stati intercettati e riconosciuti come particolarmente bisognosi di protezione lavoratori autonomi appartenenti ad alcuni settori di attività o operanti a favore di specifiche tipologie di impresa.

Si pensi alla legge sull'equo compenso dei giornalisti titolari di un rapporto di lavoro non subordinato (l. n. 233/2012); alle disposizioni sui lavoratori delle società cooperative (l. n. 142/2001) e sui lavoratori del terzo settore (d.lgs. n. 117/2017, cd. «codice del terzo settore»), entrambe applicabili tanto ai subordinati che agli autonomi; alle disposizioni di tutela dei *riders* autonomi (artt. 47-*bis* ss. d. lgs. n. 81/2015); alla legge delega sui lavoratori dello spettacolo (l. n. 106/2022)⁵².

quale la dipendenza economica della legge sulla subfornitura «è nozione che non sembra sovrapporsi perfettamente a quella giuslavoristica», tuttora priva, nel nostro ordinamento, di un fondamento normativo (524).

⁵⁰ A. Perulli, *Oltre la subordinazione*, Giappichelli, 2020.

⁵¹ In senso contrario, per una ricostruzione della nozione di dipendenza economica contenuta negli *Orientamenti* in termini di “soggezione alla organizzazione” v., tuttavia, A. Zoppoli, cit. Dipendenza organizzativa e integrazione delle prestazioni nella organizzazione altrui sono valorizzati, invero, in alcuni sistemi, per es. in quello portoghese, in cui la nozione di dipendenza economica, pur essendo presente, come si è visto, nel Codice del lavoro (art. 10.º *Código do trabalho*, riguardante le “*Situações equiparadas*”), non è ben definita dalla disposizione che la contempla, cosicché è stata la letteratura giuridica a precisarla attraverso il riferimento a questi ed altri criteri, innanzitutto la mono-committenza (o la quasi mono-committenza) ma anche, per es., il basso livello di reddito): C. Schubert, ...124 ss.

⁵² La legge, nel riconoscere le specificità e il carattere strutturalmente discontinuo delle prestazioni lavorative nel settore dello spettacolo, si propone di apprestare tutele «indipendentemente dalla qualificazione autonoma o subordinata del rapporto e dalla tipologia del contratto di lavoro sottoscritto dalle parti» (art. 2, c. 4), delegando il Governo anche ad adottare,

In larga parte (ma non esclusivamente) questi interventi hanno riguardato la garanzia di compensi equi ed adeguati, che il legislatore ha garantito attraverso il riferimento al parametro costituzionale della proporzionalità del corrispettivo alla quantità e qualità del lavoro, al contenuto e alle caratteristiche della prestazione, al trattamento economico e normativo previsto dai contratti collettivi per i lavoratori subordinati che svolgono mansioni analoghe⁵³.

Ma, al di là delle tutele apprestate, ciò che preme sottolineare è che anche questi interventi hanno dato vita a micro-sistemi normativi di tutela nei quali, proprio a partire dalla *personalità* della prestazione, il legislatore ha colto particolari bisogni di protezione sociale⁵⁴, ritenendoli rilevanti, analogamente a quanto avvenuto nel caso delle collaborazioni, ai fini della disciplina (*rectius*: delle discipline di tutela). In questi casi, tuttavia, il binomio lavoro autonomo/organizzazione – centrale nel caso delle collaborazioni – non è stato decisivo per l'attribuzione delle tutele sociali⁵⁵.

Ed allora, nel solco del postulato da cui questo contributo ha preso le mosse, è possibile, in conclusione, suggerire due proposte, spendibili in una prospettiva *de iure condendo*.

La prima attiene alla *tecnica di individuazione* dei segmenti di lavoro autonomo bisognoso di protezione, che, nel disancorarsi dall'elemento della connessione funzionale lavoro/organizzazione, dovrebbe ormai spostarsi su altri elementi: la personalità del lavoro e la dipendenza economica.

La seconda, consequenziale, riguarda la *tecnica di tutela*: al di là dell'arricchimento e dell'estensione – in via interpretativa o legislativa – delle tutele dei collaboratori, l'auspicio è che nuove modulazioni delle tutele possano aggregarsi attorno al concetto di lavoro personale reso a favore di altri⁵⁶, basandosi (a) sull'individuazione di una fattispecie intermedia (il lavoro autonomo economicamente dipendente) e (b) su interventi legislativi mirati a proteggere specifici segmenti di lavoro autonomo personale, non sussumibili nelle fattispecie protette e proprio perciò bisognosi di discipline *ad hoc*, che per l'appunto possano includere «gli esclusi dalle fattispecie» nel perimetro delle tutele.

entro ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore della legge, un decreto legislativo recante disposizioni in materia di equo compenso per i lavoratori autonomi dello spettacolo (art. 2, c. 5).

⁵³ O. La Tegola, *Le fonti di determinazione del compenso nel lavoro non subordinato*, Cacucci, 2022; C. Garbuio, *L'estensione dell'art. 36 Cost. al lavoro autonomo: tra chiusure giurisprudenziali e aperture legislative*, LJI, 2022, Vol. 8. No 4; A. Alaimo, *Povertà, lavoro autonomo*, cit.

⁵⁴ Come nota A. Zoppoli, *Collaborazioni coordinate*, cit., anche le scarse norme di protezione del lavoro autonomo *tout court* (l. n. 81/2017) *prescindono dall'organizzazione*, ossia da ogni raccordo di rilievo giuridico con l'organizzazione sicché «in questo lavoro “senza” organizzazione emerge, di contro, la “persona” in quanto tale».

⁵⁵ Ciò è confermato, per es., dalla proposta di decreto attuativo della l. n. 106/2022 (*Delega al Governo e altre disposizioni in materia di spettacolo*) su *Lavoro, previdenza e welfare*; la proposta contempla, infatti, la possibilità che questi lavoratori – titolari di un rapporto di lavoro denominato “Rapporto di lavoro Discontinuo del Settore della Creatività, delle Arti e dello Spettacolo” ed instaurabile con un qualunque contratto (di lavoro autonomo o subordinato) - svolgano «prestazioni afferenti a molteplici contratti con molteplici organizzazioni nello stesso periodo, talora nella stessa giornata» (c.vo nostro).

⁵⁶ È la prospettiva di A. Perulli, T. Treu, “*In tutte le sue forme e applicazioni*”, cit.