

Perché avviare una riflessione su piccolo imprenditore e lavoro prevalentemente personale

Orsola Razzolini

Sommario: **1.** Premessa: piccolo imprenditore e lavoro prevalentemente personale. – **2.** La distinzione fra lavoro prevalentemente ed esclusivamente personale e le sue ricadute applicative con particolare riferimento all'interpretazione degli articoli 69, comma 1, e 69-bis del decreto legislativo n. 276/2003. – **3.** La (eventuale) esigenza di ulteriori distinzioni: piccolo imprenditore con o senza dipendenti (lavoro prevalentemente o pressoché esclusivamente personale). – **4.** *Segue:* piccolo imprenditore con o senza committente principale.

1. Premessa: piccolo imprenditore e lavoro prevalentemente personale

Nel contesto della crisi finanziaria globale, la piccola impresa, che vive delle relazioni di mercato, del lavoro e delle competenze del piccolo imprenditore, ha mostrato una crescente difficoltà, per non dire impossibilità, ad assorbire i rischi e le responsabilità secondo il modello dell'organizzazione impersonale proprio della grande impresa ⁽¹⁾. Questo, insieme ad altri fattori quali specialmente la difficoltà di accesso al credito e il ritardo nei pagamenti delle transazioni commerciali ⁽²⁾, spiega alcuni dati allarmanti. Secondo un'indagine Censis commissionata dalla CNA ⁽³⁾, dall'inizio della crisi del 2008 al mese di dicembre

* Associate Professor in Diritto del lavoro presso l'Università del Lussemburgo.

⁽¹⁾ Si veda specialmente A. BONOMI, E. RULLANI, *Il capitalismo personale. Vite al lavoro*, Einaudi, 2005.

⁽²⁾ Si vedano i risultati dell'indagine Lapam, condotta a Modena nel novembre 2009. Su 150 aziende intervistate associate Lapam, il 73% ha dichiarato di avere grossi problemi nella riscossione dei crediti: l'85% a causa dell'allungamento dei tempi di pagamento, il 54% a causa dell'insolvenza del cliente, mentre il 6% rileva problemi dovuti alla diminuzione del numero dei clienti.

⁽³⁾ Ci si riferisce a due indagini Censis pubblicate nel dicembre 2012, in www.cna.it/CNA-Centro-Studi.

2012, hanno chiuso definitivamente circa 49.609 imprese artigiane che si collocano specialmente nel settore della manifattura e delle costruzioni, con una perdita netta di occupazione pari a circa 1/4 (417 mila unità) e una crescita di disoccupati pari al 68,9%. La riduzione più pesante si è registrata nelle micro-imprese che occupano da uno a 4 dipendenti dove si è attestata una riduzione della forza-lavoro di circa il 29,3%.

Nella piccola impresa, la centralità della persona del piccolo imprenditore e del suo lavoro esecutivo nell'economia dell'organizzazione è stata sottolineata negli anni sia dalla giurisprudenza⁽⁴⁾, sia dalla contrattazione collettiva che, specialmente nel settore dell'artigianato, richiama a più riprese il rilievo del fattore umano e il legame collaborativo, non conflittuale, che si crea fra piccolo imprenditore e lavoratore⁽⁵⁾. Il piccolo imprenditore artigiano, prima che datore di lavoro, è visto come lavoratore che impiega nel processo produttivo, in misura prevalente, il proprio lavoro esecutivo manuale.

Nello scenario descritto, può essere utile indagare sull'opportunità di guardare al piccolo e al micro-imprenditore attraverso la lente del lavoro (autonomo), adottando un'ottica distinta da quella utilizzata per la media/grande impresa.

Il particolare rilievo sociale sotteso al fenomeno della piccola impresa non è affatto nuovo ma, al contrario, era già ben presente nell'impianto

⁽⁴⁾ Con riferimento alla giurisprudenza, si veda, per tutte, Cass. 4 giugno 1999, n. 5451, dove la Suprema Corte, nell'affrontare il problema della distinzione del contratto d'opera dal contratto d'appalto, sottolinea con chiarezza il duplice ruolo del piccolo imprenditore, definito dall'art. 2083 c.c., all'interno della propria organizzazione. Egli, per un verso, è «personalmente apporto di lavoro esecutivo proprio»; per altro verso «svolge una funzione di guida, di assistenza continua nei confronti di coloro che lavorano con lui, con la conseguenza che i poteri di direzione ed organizzativi sono da lui esercitati in funzione del lavoro manuale dallo stesso svolto, lavoro che, sia come apporto materiale, che come insegnamento e guida per i collaboratori è il perno sul quale si regge l'impresa artigianale».

⁽⁵⁾ Con riferimento alla contrattazione collettiva, cfr. l'accordo sulla bilateralità in Lombardia del 19 aprile 2006, fra Confartigianato Lombardia, CNA Lombardia, Casartigiani Lombardia, Clai Lombardia e Cgil Lombardia, Cisl Lombardia e Uil Lombardia. In dottrina, si veda almeno P. PERULLI, C.F. SABEL, *Gli enti bilaterali dopo l'inizio: tre approcci a una interpretazione operativa*, in *q. Rivista*, 1996, n. 2, 27 ss.; L. BELLARDI, *Le istituzioni bilaterali tra legge e contrattazione collettiva: note di sintesi*, in L. BELLARDI, G. DE SANTIS (a cura di), *La bilateralità fra tradizione e rinnovamento*, Franco Angeli, 2011, 19 e 31; M.C. CIMAGLIA, *I sistemi bilaterali di settore*, ivi, 203 ss.; S. LEONARDI, *La bilateralità nell'artigianato*, in S. LEONARDI (a cura di), *Bilateralità e servizi. Quale ruolo per il sindacato?*, Ediesse, 2005, 133 ss.; M. LAI, *Appunti sulla bilateralità*, in *q. Rivista*, 2006, n. 4, 1020 ss.

del codice civile del 1942 dove si distingue fra contratto d'opera e contratto d'appalto (articoli 2222 e 1655), da un lato, e fra imprenditore e piccolo imprenditore (articoli 2082 e 2083), dall'altro lato ⁽⁶⁾. Per tornare all'epoca recente, nel disegno di legge n. 2145/2010 (proposto fra gli altri dal senatore Tiziano Treu) viene sottolineato come la prevalenza del lavoro personale del titolare della piccola impresa nell'economia dell'organizzazione ne giustifichi il particolare rilievo sociale e la riconduzione al lavoro autonomo ⁽⁷⁾. In una logica solo apparentemente simile sembra svilupparsi, invece, lo *Small Business Act* (SBA) europeo e il recente Statuto delle imprese adottato con legge n. 180/2011. Al di là dell'enunciazione suggestiva della finalità di assicurare lo sviluppo della persona attraverso il valore lavoro, sia esso svolto in forma autonoma o in forma di impresa, lo Statuto consta di disposizioni principalmente rivolte a tutelare le libertà economiche. All'articolo 5, comma 1, viene poi definita la nozione di "micro-impresa" e di "piccola impresa" che, se conforme alla raccomandazione 2003/361/CE della Commissione, del 6 maggio 2003, è assai distante da quella contenuta nell'articolo 2083 c.c., incentrata come noto sulla prevalenza del lavoro materiale del piccolo imprenditore nell'economia complessiva

⁽⁶⁾ Si vedano le relazioni al codice civile n. 914 (art. 2222) e n. 836 (art. 2083) a cura del Ministro Guardasigilli Dino Grandi. In particolare, con la redazione dell'art. 2083 c.c., l'opzione propria del Codice civile per l'imprenditorializzazione di tutte le attività economiche (sulla quale si veda, almeno, P. SPADA, voce *Impresa*, in *DDPComm*, 1992, vol. VII, 32 ss.) subisce un importante correttivo per la piccola impresa, esclusa dall'ambito applicativo dello Statuto dell'imprenditore commerciale e quindi dalle procedure concorsuali del fallimento e del concordato preventivo (art. 2221 c.c.). La ragione dello speciale trattamento giuridico della piccola impresa – spiega il Ministro nella relazione n. 836 – risiede nel fatto che «l'ordinamento corporativo [...] non ha affatto ommesso di tenere conto che sia dal punto di vista economico, sia dal punto di vista sociale, la piccola impresa ha una posizione profondamente diversa da quella della grande e della media impresa». Con riferimento alla distinzione operata nelle ultime battute della redazione fra contratto d'opera e contratto d'appalto, nella relazione n. 914 il Ministro chiarisce che la collocazione nel libro V, del codice civile de «il tipo di *locatio operis* più elementare» si giustifica perché è «solo questo elementare tipo di *locatio operis*, quello che presenta un particolare profilo sociale, che ne giustifica la collocazione nel libro dedicato al lavoro».

⁽⁷⁾ Si veda il ddl n. 2145/2010, comunicato alla Presidenza il 29 aprile 2010, dal titolo *Statuto dei lavori autonomi. Delega al Governo in materia di semplificazione degli adempimenti, pagamenti, garanzie del credito e tutela della maternità*.

dell'organizzazione, risultando nei fatti riferibile alle sole imprese di medie dimensioni⁽⁸⁾.

In un'occasione recente, chi scrive ha provato a sostenere che ricondurre il piccolo imprenditore all'alveo del lavoro autonomo è anzitutto possibile dal punto di vista tecnico-giuridico, leggendo gli articoli 2222 e 2083 c.c. come norme che, anziché consentire all'interprete di ricostruire le figure contrapposte del lavoratore autonomo e del piccolo imprenditore⁽⁹⁾, sono in parte sovrapponibili, regolando il medesimo fenomeno economico – la piccola impresa – da distinte ma intrecciate angolazioni: il contratto e l'organizzazione⁽¹⁰⁾. L'alternativa non è più dunque quella di ricondurre il piccolo imprenditore o al lavoro autonomo (articolo 2222 c.c.) o alla fattispecie impresa (articoli 2082 e 2083 c.c.), svalutando o viceversa riconoscendo la centralità dell'elemento dell'organizzazione⁽¹¹⁾. Il piccolo imprenditore è per definizione il titolare di un'attività economica *organizzata* prevalentemente con il *proprio lavoro* (articolo 2083 c.c.) che, quando si obbliga per contratto ad eseguire nell'altrui interesse un'opera o un servizio, stipula un contratto d'opera (non un contratto d'appalto) e assume la qualità di *conductor operis* (articolo 2222 c.c.)⁽¹²⁾. In particolare, in base all'articolo 2222 c.c., è *conductor operis* chi si obbliga ad eseguire nell'altrui interesse un'opera o un servizio impiegando lavoro anche solo prevalentemente

⁽⁸⁾ In particolare, secondo l'art. 2 della raccomandazione 2003/361/CE, cui l'art. 5, comma 1, lett. a, della l. n. 180/2011 interamente rinvia, per "piccola impresa" s'intende «un'impresa che occupa meno di 50 persone e realizza un fatturato annuo o un totale di bilancio annuo non superiori a 10 milioni di EUR»; per "micro-impresa" s'intende «un'impresa che occupa meno di 10 persone e realizza un fatturato annuo oppure un totale di bilancio annuo non superiori a 2 milioni di EUR».

⁽⁹⁾ In questo senso, chiaramente G. OPPO, voce *Impresa e imprenditore*, I, in *EGT*, 1989, vol. XIV, 7.

⁽¹⁰⁾ Per brevità, O. RAZZOLINI, *Piccolo imprenditore e lavoro prevalentemente personale*, Giappichelli, 2012, cap. I.

⁽¹¹⁾ Cfr. A. PERULLI, *Il lavoro autonomo tradito e il perdurante equivoco del "lavoro a progetto"*, in *q. Rivista*, 2013, n. 1, nota 13, il quale propende per la lettura degli artt. 2222 e 2083 c.c., largamente accreditata in dottrina, come norme che definiscono due figure concettualmente distinte e non sovrapponibili: il lavoro autonomo e la piccola impresa, incentrata sull'elemento dell'organizzazione. Come noto, la tesi della coincidenza fra lavoratore autonomo e piccolo imprenditore, fondata sulla svalutazione dell'elemento dell'organizzazione, è stata invece sostenuta da W. BIGIAMI, *La "piccola impresa"*, Giuffrè, 1947, 91 ss.

⁽¹²⁾ In questo senso concorda del resto la prevalente giurisprudenza. Si veda, fra le tante, Cass. 17 luglio 1999, n. 7606; Trib. Como 14 marzo 2005; nonché, in dottrina, per tutti, G.F. CAMPOBASSO, *Diritto commerciale 3. Contratti, titoli di credito e procedure concorsuali*, Utet, 1999, 38.

proprio: ipotesi, quest'ultima, compatibile con il modulo organizzativo tipico della piccola impresa. Questa lettura non conduce affatto a svalutare l'elemento dell'organizzazione⁽¹³⁾, che resta, per contro, requisito essenziale della fattispecie impresa e piccola impresa. Essa suggerisce soltanto che gli articoli 2222 e 2083 c.c., anziché definire secondo la logica del *continuum* due figure non sovrapponibili (lavoratore autonomo e piccolo imprenditore), regolano da due diversi punti di vista, esterno (il contratto) e interno (l'organizzazione), la piccola impresa. Va da sé che l'espressione "lavoro prevalentemente personale", cui fanno riferimento (pur utilizzando una terminologia diversa) l'articolo 2222 c.c. e l'articolo 409, n. 3, c.p.c., include implicitamente anche quella di "lavoro esclusivamente personale". In questo senso, l'articolo 2222 c.c. comprende tre ipotesi distinte: il professionista intellettuale, colui che svolge un'opera o un servizio con lavoro *esclusivamente proprio* (il prestatore d'opera semplice) e colui che svolge un'opera o un servizio con lavoro solo *prevalentemente proprio* (cioè il piccolo imprenditore).

2. La distinzione fra lavoro prevalentemente ed esclusivamente personale e le sue ricadute applicative con particolare riferimento all'interpretazione degli articoli 69, comma 1, e 69-bis del decreto legislativo n. 276/2003

Da quanto detto nel paragrafo precedente emerge la possibilità di distinguere, nell'ambito del lavoro autonomo, fra lavoro intellettuale, lavoro esclusivamente personale e lavoro prevalentemente personale, quest'ultimo riferibile al piccolo imprenditore. Tale distinzione non ha valore solo classificatorio, ma, al contrario, ha delle concrete ricadute regolative⁽¹⁴⁾. In particolare, essa può contribuire a sciogliere il "gi-

⁽¹³⁾ È questa, invece, l'argomentazione critica sviluppata da A. PERULLI, *op. cit.*, nota 13.

⁽¹⁴⁾ Cfr. A. PERULLI, *op. cit.*, nota 13, il quale critica la tesi della scomposizione del lavoro autonomo nelle tre aree: lavoro intellettuale, lavoro esclusivamente personale e lavoro prevalentemente personale. In particolare, l'A. osserva che se la tesi viene ricostruita a partire dalla lettura in termini a-negoziali dell'art. 2222 c.c. come nozione generale e onnicomprensiva di lavoro, proposta come noto da Marcello Pedrazzoli (si veda specialmente M. PEDRAZZOLI, *Lavoro sans phrase e ordinamento dei lavori. Ipotesi sul lavoro autonomo*, in *RIDL*, 1998, n. 1, I, 80; M. PEDRAZZOLI, *Dai lavori autonomi ai lavori subordinati*, in *Impresa e nuovi modi di organizzazione del lavoro. Atti delle Giornate di studio di Diritto del Lavoro*, Salerno, 22-23 maggio 1998, Giuffrè, 1999, 95), il rischio è quello di ricostruire una fattispecie in chiave di teoria

gantesco equivoco”⁽¹⁵⁾ formatosi negli anni sul lavoro autonomo, visto principalmente come fenomeno fraudolento da ricondurre forzosamente alla fattispecie della subordinazione.

L’esigenza di includere il lavoro autonomo nella tassonomia dei lavori, tradizionalmente incentrata sul solo lavoro subordinato, è da tempo sottolineata nel dibattito europeo⁽¹⁶⁾. Al lavoro autonomo si è guardato da due ottiche antitetiche, ma validamente fondate su dati socioeconomici. In una prima chiave di lettura regolativa, il lavoro autonomo è un fenomeno genuino che – in talune particolari situazioni di sottoprotezione sintetizzate, ad esempio, dal legislatore italiano e spagnolo attraverso, rispettivamente, i requisiti del coordinamento e della continuità⁽¹⁷⁾ e della dipendenza economica⁽¹⁸⁾ – giustifica la previsione di

generale ma priva di effetti. Si può però osservare che, da un lato, la “tripartizione” del lavoro autonomo in lavoro intellettuale, lavoro prevalentemente ed esclusivamente personale è possibile non tanto a partire dal concetto di lavoro *sans phrase*, quanto piuttosto dall’interpretazione storica degli artt. 2222 e 2083 c.c. Dall’altro lato, come si vedrà, anche se solo in via esemplificativa, nel presente §, tale lettura non ha esclusivamente valore classificatorio, ma ha concrete ricadute applicative, ad esempio, sotto il profilo dell’interpretazione degli artt. 69, comma 1, e 69-bis del d.lgs. n. 276/2003. Del resto, la stessa nozione di lavoro *sans phrase* – che certo presenta suggestivi punti di contatto con la considerazione della nozione di subordinazione come fattispecie non concepita in vista dell’applicazione di trattamenti legali, ma in vista della costruzione dello statuto scientifico del diritto del lavoro (si veda M. PEDRAZZOLI, *Democrazia industriale e subordinazione. Poteri e fattispecie nel sistema giuridico del lavoro*, Giuffrè, 1985, spec. 327 ss.) – non sembra venire ricostruita solo in chiave di teoria generale, ma appare per contro dotata di un preciso rilievo costituzionale (si veda, oltre alle opere di Pedrazzoli sopra citate, M. D’ANTONA, *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*, in *ADL*, 1995, n. 1, 63 ss.).

⁽¹⁵⁾ Così giustamente A. PERULLI, *op. cit.*, 2 ss.; dello stesso avviso, G. SANTORO PASSARELLI, *Falso lavoro autonomo e lavoro autonomo economicamente debole ma genuino: due nozioni a confronto*, in *RIDL*, 2013, n. 1, I, 108.

⁽¹⁶⁾ Da ultimo, con riferimento al dibattito italiano, F. MARTELLONI, *Lavoro coordinato e subordinazione. L’interferenza delle collaborazioni a progetto*, Bononia University Press, 2012; M. BORZAGA, *Lavorare per progetti. Uno studio su contratti di lavoro e nuove forme organizzative dell’impresa*, Cedam, 2012; con riferimento al dibattito inglese ed europeo, si veda M. FREEDLAND, N. KOUNTOURIS, *The Legal Construction of Personal Work Relations*, Oxford University Press, 2011. Fra gli studi di carattere storico-economico e sociologico vanno ricordati almeno S. BOLOGNA, A. FUMAGALLI (a cura di), *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia*, Feltrinelli, 1997, e C. RANCI (a cura di), *Partite Iva. Il lavoro autonomo nella crisi italiana*, Il Mulino, 2012.

⁽¹⁷⁾ Ci si riferisce all’art. 409, n. 3, c.p.c. In proposito, si rinvia tuttavia alla nota opera di G. SANTORO PASSARELLI, *Il lavoro parasubordinato*, Franco Angeli, 1979, spec. 16 ss., per il quale la selezione della situazione di debolezza da tutelare non sarebbe

particolari tutele contrattuali e sociali; in un'ottica sanzionatoria/repressiva, il lavoro autonomo è invece un fenomeno fraudolento che maschera collaborazioni di lavoro subordinato e deve pertanto essere ricondotto all'alveo della subordinazione⁽¹⁹⁾.

La seconda chiave di lettura domina nettamente sulla prima nella recente riforma del mercato del lavoro (legge n. 92/2012), a firma dell'allora Ministro del lavoro Elsa Fornero. Ci si riferisce, in particolare, alla riscrittura degli articoli 61-69 e all'introduzione del nuovo articolo 69-bis (sulle c.d. false partite IVA) del decreto legislativo n. 276/2003 che sottendono la finalità evidente di restringere le condizioni di "uso" del lavoro autonomo e a progetto e ampliare le condizioni del suo "abuso". Ciò emerge particolarmente nel nuovo articolo 69-bis, che introduce una presunzione relativa circa la sussistenza dei requisiti della continuità e del coordinamento valevole per le prestazioni d'opera rese «da persona titolare di posizione fiscale ai fini dell'imposta sul valore aggiunto», in presenza di almeno due dei seguenti presupposti:

- la durata del rapporto superiore ad almeno 8 mesi annui nell'arco di 2 anni consecutivi;
- lo svolgimento della prestazione nell'interesse di uno o più committenti «riconducibili al medesimo centro d'imputazione di interessi»

affidata al criterio del coordinamento, bensì a quello della debolezza contrattuale o della dipendenza economica, desumibile in via interpretativa dagli artt. 409, n. 3, c.p.c. e 2113 c.c., che da dato pre-giuridico diverrebbe così «elemento giuridicamente caratterizzante il vincolo obbligatorio». L'A. è tornato di recente su tale tesi in G. SANTORO PASSARELLI, *Falso lavoro autonomo e lavoro autonomo economicamente debole ma genuino: due nozioni a confronto*, cit.

⁽¹⁸⁾ Ci si riferisce all'art. 11 della *Ley del Estatuto del trabajo autónomo*, che introduce la fattispecie del lavoratore autonomo economicamente dipendente.

⁽¹⁹⁾ Nell'Unione europea, queste due possibili chiavi di lettura sono chiaramente sintetizzate sia nel rapporto Supiot (A. SUPIOT, *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Flammarion, 1999, spec. cap. 1), sia nel Libro verde, *Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo*, COM(2006)708 def. La Commissione evidenzia, da un lato, il problema «delle persone che si fanno passare per lavoratori autonomi al fine di aggirare la legislazione nazionale» e, dall'altro lato, la questione del lavoro autonomo economicamente dipendente che «comprende situazioni che non rientrano né della ben stabilita nozione di lavoro dipendente, né in quella del lavoro autonomo» e deve essere «chiaramente distinto dall'utilizzazione, deliberatamente falsa, della qualificazione di lavoro autonomo» (§ 4, b, 12). In questo senso si esprime anche G. SANTORO PASSARELLI, *Falso lavoro autonomo e lavoro autonomo economicamente debole ma genuino: due nozioni a confronto*, cit., 109, per il quale «la dipendenza economica non sembra un criterio utilizzabile per distinguere il lavoro subordinato da quello autonomo "fittizio"».

dal o dai quali il prestatore ricavi almeno l'80% dei corrispettivi complessivamente percepiti nell'arco dei 2 anni;

- la possibilità di disporre di una postazione fissa di lavoro presso una delle sedi dei committenti.

In presenza di due di questi requisiti, la prestazione d'opera si presume caratterizzata, salvo la per vero difficile prova contraria offerta dal committente, da coordinamento e continuità e, dunque, riconducibile nell'ambito applicativo dell'articolo 61 e, specialmente, dell'articolo 69, comma 1, che, in assenza di un progetto specifico, sancisce la conversione *ex lege* del contratto in contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dall'origine.

La norma, che per certi versi riecheggia la nozione di dipendenza economica, di cui ripropone l'elemento considerato essenziale nelle definizioni che di essa circolano nei documenti delle istituzioni dell'Unione europea e nell'articolo 11 della *Ley del Estatuto del trabajo autónomo* (Statuto sul lavoro autonomo spagnolo) dell'11 luglio 2007⁽²⁰⁾, si pone tuttavia in una prospettiva ben diversa da quella spagnola, dalla proposta di legge regionale del Veneto n. 433/2009 e dalla bozza di articolato sul lavoro autonomo economicamente dipendente (destinata ad aggiungersi al disegno di legge n. 2145/2010 sullo Statuto del lavoro autonomo)⁽²¹⁾. Infatti, nell'articolo 69-*bis* del decreto legislativo n. 276/2003 la dipendenza economica non assurge a dato caratterizzante di una fattispecie produttiva di effetti, utilizzata in una prospettiva di regolazione, ma è una presunzione legale relativa che denota la sussistenza della fattispecie diversa delle collaborazioni coordinate e continuative, a sua volta utilizzata come mero vettore di riconduzione al lavoro subordinato, in base al meccanismo di conversione sancito dall'articolo 69, comma 1⁽²²⁾.

⁽²⁰⁾ Vale a dire la provenienza della maggior parte dei corrispettivi percepiti dal collaboratore nell'arco dell'anno solare da un singolo committente o da più committenti, costituenti un medesimo centro d'imputazione d'interessi (si veda *infra*, § 4). Per l'idea che con l'art. 69-*bis* il legislatore avrebbe conferito "cittadinanza" alla dipendenza economica, si veda F. CARINCI, "Provaci ancora Sam": ripartendo dall'art. 18 dello Statuto, in *RIDL*, 2012, n. 1, I, 3 ss., nonché A. PERULLI, *Il lavoro autonomo e parasubordinato nella riforma Monti*, in *LD*, 2012, n. 3-4, 561 ss., e A. PERULLI, *Il lavoro autonomo tradito e il perdurante equivoco del "lavoro a progetto"*, cit., 26. In dottrina, sul concetto di dipendenza economica sviluppato in ambito nazionale ed europeo si veda, per tutti, A. PERULLI, *Lavoro autonomo e dipendenza economica, oggi*, in *RGL*, 2003, n. 2, 221 ss.

⁽²¹⁾ Su cui si veda *infra*, §§ 3 e 4.

⁽²²⁾ Sull'irrelevanza delle presunzioni legali relative nella qualificazione dei rapporti di lavoro, in generale, si veda il saggio di L. NOGLER, *Sull'inutilità delle presunzioni*

Il meccanismo sanzionatorio utilizzato – la conversione in lavoro subordinato – esprime l'intento primario perseguito dal legislatore (già invero con il lavoro a progetto nel 2003): combattere il "falso" lavoro autonomo, imputando alla sola fattispecie della subordinazione ogni risposta protettiva e regolativa. Va da sé che questa visuale si rivela penalizzante per diverse categorie di lavoratori autonomi "genuini", irrigidendone gli scambi commerciali⁽²³⁾. Non per caso, proprio su sollecitazione di tali categorie, nelle battute finali della sua redazione, la norma è stata corredata di una complicata serie di esclusioni. In particolare, le prestazioni connotate «da competenze teoriche di grado elevato acquisite attraverso significativi percorsi formativi, ovvero da capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività» e le «prestazioni lavorative svolte nell'esercizio di attività professionali per le quali l'ordinamento richiede l'iscrizione [...] ad appositi registri, albi, ruoli o elenchi professionali qualificati e detta specifici requisiti e condizioni» sono escluse dall'ambito applicativo dell'articolo 69-*bis*.

Posto ciò, la distinzione tra lavoro esclusivamente e prevalentemente personale può forse contribuire a giungere ad un più equilibrato bilanciamento fra esigenze di regolazione e di repressione. A ben vedere, le

legali relative in tema di qualificazione dei rapporti di lavoro, in *RIDL*, 1997, I, 314, nonché, con particolare riferimento all'art. 69-*bis*, M. NOVELLA, *Lavoro subordinato, lavoro a progetto, lavoro autonomo. La legge n. 92/2012 ridefinisce le fattispecie?*, in *LD*, 2012, n. 3-4, 582, per il quale le norme in materia di presunzione relativa «non sono idonee ad identificare nuovi confini della subordinazione, essendo il loro ruolo limitato alla semplificazione dell'accertamento della subordinazione». Sostiene che gli indici individuati dall'art. 69-*bis* siano peraltro incapaci, anche cumulativamente considerati, di denotare l'assenza di autonomia giuridica A. PERULLI, *Il lavoro autonomo e parasubordinato nella riforma Monti*, cit., 564.

⁽²³⁾ Per tutti, si vedano le critiche mosse dall'Acta (Associazione dei consulenti del terziario avanzato) che si possono leggere in www.actainrete.it. In particolare si legga S. BOLOGNA, *Il lavoro indipendente: rispettare la sua specificità*, intervento tenuto al convegno *La riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita?*, Venezia, 15 giugno 2012, in www.actainrete.it, nonché, in dottrina, A. PERULLI, *Il lavoro autonomo e parasubordinato nella riforma Monti*, cit., 565, T. TREU, *Riequilibrio delle tutele e flexicurity*, in M. MAGNANI, M. TIRABOSCHI (a cura di), *La nuova riforma del lavoro. Commentario alla legge 28 giugno 2012, n. 92 recante disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*, Giuffrè, 2012, 25, A. PERULLI, *Il lavoro autonomo tradito e il perdurante equivoco del "lavoro a progetto"*, cit., SANTORO PASSARELLI, *Falso lavoro autonomo e lavoro autonomo economicamente debole ma genuino: due nozioni a confronto*, cit., e M. MAGNANI, *Autonomia, subordinazione, coordinazione nel gioco delle presunzioni*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" – IT, 2013, n. 12, 174 ss.

esclusioni introdotte dal legislatore e lo stesso meccanismo sanzionatorio prefigurato dagli articoli 69, comma 1, e 69-*bis* sembrano indicare come, da un punto di vista di politica del diritto, il “falso” lavoro autonomo, da ricondurre forzatamente al lavoro subordinato, sia il lavoro esclusivamente personale, non il lavoro prevalentemente personale. È il lavoro autonomo esclusivamente personale, svolto da un individuo singolo, senza strumenti produttivi aggiuntivi, che più facilmente si presta ad abusi, mascherando un rapporto di lavoro subordinato. Non sarebbe dunque possibile interpretare gli articoli 69, comma 1, e 69-*bis* come riferibili al solo lavoro *esclusivamente* personale? D'altra parte, una simile soluzione sembra trovare conferma nel dato positivo. È lo stesso articolo 2094 c.c. ad indicare come oggetto della prestazione di lavoro subordinato sia il lavoro “proprio”, manuale o intellettuale, del debitore. E per lavoro proprio, specie in relazione alla diversa espressione utilizzata dall'articolo 2222 c.c., non può che intendersi lavoro *esclusivamente* proprio⁽²⁴⁾. Ne deriva che la sanzione della conversione in lavoro subordinato, di cui agli articoli 69, comma 1, e 69-*bis* del decreto legislativo n. 276/2003, è compatibile con il lavoro esclusivamente personale, ma non con il lavoro prevalentemente personale, a meno di non concludere che tali disposizioni normative abbiano determinato un allargamento sul piano sistematico della fattispecie della subordinazione che ricomprenderebbe oggi anche il lavoro solo prevalentemente personale⁽²⁵⁾.

La distinzione fra lavoro prevalentemente ed esclusivamente personale può contribuire ad un più ragionevole bilanciamento fra esigenze di regolazione e repressione, senza appiattire il variegato universo del lavoro autonomo sulla fattispecie della subordinazione. Tuttavia, tracciare un confine fra lavoro esclusivamente e prevalentemente personale è complesso e si presta a facili manipolazioni⁽²⁶⁾. A tale fine, sembra possibile fare riferimento al criterio suggerito tempo addietro per distinguere fra lavoro autonomo e impresa. In particolare, vi sarebbe la-

⁽²⁴⁾ Per tutti, P. ICHINO, *Subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, Giuffrè, 1989, 72 ss.

⁽²⁵⁾ In una prospettiva *de iure condendo*, un'altra soluzione possibile sarebbe quella di lasciare al lavoratore la scelta se chiedere o meno la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato, sulla falsa riga di quanto avviene per la somministrazione di lavoro (cfr. art. 27, comma 1, d.lgs. n. 276/2003).

⁽²⁶⁾ Emblematica in questo senso è l'analisi di P. DAVIES, M. FREEDLAND, *Employees, Workers and the Autonomy of Labour Law*, in H. COLLINS, P. DAVIES, R. RIDEOUT, *Legal Regulation of Employment Relation*, Kluwer, 2000, 282 ss., e, per la versione italiana, P. DAVIES, *Lavoro subordinato e lavoro autonomo*, in *q. Rivista*, 2000, n. 2, 207 ss.

voro autonomo fino a che il lavoratore utilizza nella produzione dell'opera o del servizio strumenti "inespressivi", inidonei a configurare una produttività eccedente il lavoro individuale; viceversa, si ricade nell'area dell'impresa quando tale livello viene superato per il concorso di strumenti aggiuntivi, «quale che sia poi il rapporto tra di essi e l'attività di lavoro del soggetto»⁽²⁷⁾.

Ora, il criterio suggerito sembra capace di cogliere e rappresentare la distinzione fra lavoro *esclusivamente e prevalentemente* personale, non quella fra lavoro autonomo (esclusivamente o prevalentemente personale) e impresa. Il lavoro esclusivamente personale sarebbe dunque compatibile con l'utilizzo di strumenti della produzione inespressivi (come il *laptop*, il computer, il telefono), non invece con l'utilizzo di strumenti della produzione aggiuntivi (dei collaboratori, la proprietà o locazione di un ufficio). In questa seconda ipotesi, si ricade nell'area del lavoro prevalentemente personale (riferibile al piccolo imprenditore) nei limiti in cui l'opera o il servizio possano dirsi il risultato prevalente dell'attività materiale, esecutiva e organizzativa, del soggetto obbligato (articoli 2222 e 2083 c.c.); se tale limite viene a sua volta superato, si ricade nell'area della media o grande impresa (articolo 2082 c.c.). Si tratta di un giudizio "di prevalenza" che misura, in senso non solo quantitativo ma qualitativo, il ruolo e il peso dei diversi fattori produttivi (lavoro proprio, lavoro altrui, mezzi, capitali) nella produzione di un'opera o un servizio⁽²⁸⁾.

3. La (eventuale) esigenza di ulteriori distinzioni: piccolo imprenditore con o senza dipendenti (lavoro prevalentemente o pressoché esclusivamente personale)

Individuati alcuni dei profili applicativi più significativi connessi alla distinzione fra lavoro prevalentemente personale e lavoro esclusivamente personale, ci si può a questo punto interrogare sulla possibilità e utilità di introdurre ulteriori distinzioni all'interno del primo dei due concetti, associabile, come detto, al piccolo imprenditore.

Viene anzitutto in rilievo la frequente distinzione fra piccolo imprenditore con o senza dipendenti (c.d. *one man business*) fatta propria in al-

⁽²⁷⁾ Si veda G. OPPO, *op. cit.*, 7; A. PERULLI, [Il lavoro autonomo, cit., 41-42 \[verificare titolo e pagine\]](#).

⁽²⁸⁾ Su tale giudizio, sia consentito per brevità il rinvio a O. RAZZOLINI, *op. cit.*, cap. II.

cuni progetti di legge che hanno sollevato un interessante dibattito⁽²⁹⁾. Ci si riferisce alla proposta di legge regionale del Veneto n. 433/2009 e alla bozza dell'articolato dello Statuto dei lavori autonomi economicamente dipendenti che si sarebbe dovuto affiancare allo Statuto dei lavori autonomi, proposto nel disegno di legge n. 2145/2010. In entrambe sono prefigurate alcune norme di promozione e di tutela del lavoro autonomo svolto in particolari condizioni di sotto-protezione o di dipendenza economica. Fra gli indici considerati denotativi di tale condizione rileva, oltre alla derivazione di una larga parte del fatturato da un singolo committente⁽³⁰⁾, l'assenza di lavoratori subordinati⁽³¹⁾. La tecnica definitoria impiegata in parte richiama la fattispecie del lavoro a domicilio, definita dall'articolo 1 della legge n. 877/1973, della quale, con l'intento evidente di accentuare il carattere personale della prestazione, sono requisiti costitutivi l'assenza di "manodopera salariata" e il lavoro di familiari e conviventi a carico circoscritto nei limiti della "accessorietà". Tra la fattispecie del lavoro a domicilio e quella del lavoro autonomo economicamente dipendente (così come prefigurata nelle citate proposte di legge) vi è però una differenza di non poco conto: il lavoro a domicilio si colloca, specialmente sotto il profilo previdenziale⁽³²⁾, nell'area del lavoro subordinato⁽³³⁾, laddove il lavoro autonomo economicamente dipendente è riconducibile a quella del lavoro autonomo.

Ciò spiega perché nel lavoro a domicilio la personalità della prestazione venga intesa in modo particolarmente rigoroso. Il lavoro a domicilio

⁽²⁹⁾ Si rinvia ai contributi di M. MAGNANI, *Quale «Statuto» per il lavoro autonomo?*, T. TREU, *Uno Statuto per un lavoro autonomo*, A. PERULLI, *Per uno Statuto del lavoro autonomo*, F. MARTELLONI, *La zona grigia tra subordinazione e autonomia e il dilemma del lavoro coordinato nel diritto vivente*, in *q. Rivista*, 2010, n. 3, 597 ss.

⁽³⁰⁾ Su cui si veda *infra*, § 4.

⁽³¹⁾ Così, esplicitamente, l'art. 22, della proposta di l.r. n. 433/2009. Con riferimento alla bozza dell'articolato dello Statuto dei lavoratori autonomi economicamente dipendenti, va ricordata l'opinione di T. TREU, *Uno Statuto per un lavoro autonomo*, cit., 615, per il quale l'assenza di collaboratori è uno degli indici in base a cui è possibile determinare l'esistenza di una condizione di sotto-protezione da tutelare.

⁽³²⁾ Cfr. art. 9, l. n. 877/1973.

⁽³³⁾ Fra i molti contributi, si vedano, a solo titolo esemplificativo, G.G. BALANDI, *La vecchia e la nuova legge sul lavoro a domicilio*, in *RGL*, 1975, I, 581; M. DE CRISTOFARO, *Il lavoro a domicilio*, Cedam, 1978; L. MARIUCCI, *Il lavoro decentrato. Discipline legislative e contrattuali*, Franco Angeli, 1979; M. DELL'OLIO, voce *Lavoro a domicilio*, in *NDI*, Appendice, 1983, vol. IV, 707; L. GAETA, *Lavoro a distanza e subordinazione*, *ESI*, 1993; L. FICARI, voce *Lavoro a domicilio*, in *EGT*, 1990, vol. XX, 1 ss.; D. GOTTARDI, voce *Lavoro a domicilio*, in *DDPComm*, 1992, 175 spec. 182; L. NOGLER, *Lavoro a domicilio. Art. 2128*, Giuffrè, 2000.

potrebbe dirsi un lavoro di carattere “pressoché esclusivamente” personale compatibile, almeno stando all’ipotesi sintetizzata, con il prestatore di lavoro subordinato, con il prestatore d’opera di carattere esclusivamente personale e con il prestatore d’opera di carattere prevalentemente personale (cioè il piccolo imprenditore artigiano) che non abbia però manodopera alle proprie dipendenze.

Nella prospettiva descritta, nonostante la confusione tutt’ora presente nella giurisprudenza in materia ⁽³⁴⁾, il piccolo imprenditore artigiano senza dipendenti può, a rigor di logica, acquistare la qualità di lavoratore a domicilio e venire sostanzialmente assimilato ad un lavoratore subordinato, purché l’aiuto dei familiari resti contenuto nei limiti dell’accessorietà ⁽³⁵⁾. Deriva da ciò il c.d. groviglio previdenziale ⁽³⁶⁾ posto che non risulta del tutto chiarito se il piccolo imprenditore artigiano senza dipendenti, iscritto all’albo delle imprese artigiane, debba per forza essere assoggettato al relativo regime previdenziale o possa (come sarebbe più ragionevole) transitare in quello proprio del lavoro subordinato, circoscrivendo l’efficacia dell’iscrizione all’albo delle imprese artigiane, ai sensi della legge n. 443/1985 e successive modifiche,

⁽³⁴⁾ In questo senso, si vedano ad esempio, Cass. 3 aprile 1992, n. 4118; Cass. 23 settembre 1998, n. 9516, in *RIDL*, 1999, n. 2, II, 235, con nota di L. NOGLER, *Sulla qualificazione del lavoro a domicilio*; Cass. 5 novembre 1999, n. 12322; Cass. 22 aprile 2002, n. 5840, in *MGL*, 2002, n. 8-9, 594; Cass. 11 maggio 2002, n. 6803; Cass. 5 maggio 2003, n. 6810; Cass. 25 agosto 2003, n. 12458. Secondo questa giurisprudenza, il limite alla sussistenza della fattispecie del lavoro a domicilio si incontra quando il soggetto cui viene commissionato l’*opus* sia titolare di una distinta struttura organizzativa imprenditoriale gestita a proprio rischio, tale per cui esso possa essere considerato un imprenditore o un piccolo imprenditore artigiano, anche se senza dipendenti.

⁽³⁵⁾ Per questa tesi, seppure sulla base di argomenti diversi da quelli indicati, si vedano specialmente, L. NOGLER, *Lavoro a domicilio. Art. 2128, cit.*, 197-198, e L. NOGLER, *Lavoro a domicilio e artigiano senza dipendenti*, in *GComm*, 2000, n. 4, I, 524, qui 542, che desume da ciò l’ulteriore possibilità di sovrapposizione fra il contratto di lavoro a domicilio e la subfornitura industriale, di cui alla l. n. 192/1998. Ai sensi dell’art. 1, l. n. 877/1973, resta invece ferma la possibilità per il piccolo imprenditore/lavoratore a domicilio di dotarsi, oltre che di semplici strumenti di lavoro, di mezzi e attrezzature che, tuttavia, per consistenza e qualità non devono prevalere sul lavoro personale dello stesso. In senso diverso, L. GAETA, *op. cit.*, 189 ss., per il quale la natura personale della prestazione è esclusa solo dall’utilizzo di manodopera salariata e non, invece, dall’utilizzo di un’organizzazione di mezzi che potrebbe anche, per ipotesi, prevalere per quantità e qualità sul lavoro personale del soggetto obbligato, con la conseguenza che quest’ultimo potrebbe acquistare la qualità di grande imprenditore (art. 2082 c.c.).

⁽³⁶⁾ L’espressione è utilizzata da L. NOGLER, *Lavoro a domicilio e artigiano senza dipendenti*, cit.

alle sole provvidenze regionali e alla normativa di sostegno ⁽³⁷⁾. Senza entrare ulteriormente nel merito delle questioni indicate, sembra dunque possibile ritenere che, nel lavoro a domicilio, la distinzione fra piccolo imprenditore artigiano con o senza dipendenti sia funzionale a selezionare il carattere *pressoché esclusivamente* personale della prestazione che ne giustifica l'assimilazione, sotto il profilo specialmente previdenziale, al lavoro subordinato ⁽³⁸⁾.

⁽³⁷⁾ Per l'ipotesi che la definizione di impresa e società artigiana, di cui alla l. n. 443/1985, sia dotata di un proprio autonomo ambito applicativo circoscritto essenzialmente alle provvidenze regionali e alla normativa di sostegno si veda, ad esempio, G.F. CAMPOBASSO, *Diritto commerciale 1. Diritto dell'impresa*, Utet, 1999, 71. Nel diritto del lavoro, si veda L. NOGLER, *Lavoro a domicilio. Art. 2128*, cit., 197-198, per il quale la l. n. 877/1973 e la l. n. 443/1985 operano su piani diversi per perseguire distinte finalità regolative.

⁽³⁸⁾ Invero, tracce dell'accoglimento sul piano normativo del concetto di "lavoro pressoché esclusivamente personale", riferibile al piccolo imprenditore senza dipendenti, si ritrovano anche nell'art. 2-bis della l. n. 146/1990, inserito dalla l. n. 83/2000, che amplia l'ambito applicativo della legge in materia di sciopero nei servizi pubblici essenziali all'«astensione collettiva dalle prestazioni, ai fini di protesta o di rivendicazione di categoria» e alle sospensioni collettive poste in essere da «lavoratori autonomi, professionisti o piccoli imprenditori». Non si ha qui il tempo né lo spazio per esaminare da vicino il controverso dibattito interpretativo cui la disposizione normativa ha dato luogo (si vedano, a solo titolo esemplificativo, M.T. CARINCI, *L'improbabile rilievo costituzionale dell'autotutela collettiva di lavoratori autonomi, professionisti e piccoli imprenditori. A proposito dell'art. 2 bis, legge n. 146 del 1990*, in *ADL*, 2001, n. 3, 931 ss.; L. MENGHINI, *Le regole per il lavoro autonomo*, in L. MENGHINI, M. MISCIONE, A. VALLEBONA (a cura di), *La nuova disciplina dello sciopero nei servizi pubblici essenziali*, Cedam, 2000, 58 ss.; M. MISCIONE, *Lo "sciopero" di lavoratori autonomi, professionisti e piccoli imprenditori*, in M. RICCI (a cura di), *Sciopero e servizi pubblici essenziali*, Giappichelli, 2001, 139 ss.; L. NOGLER, *Proteste collettive dei lavoratori autonomi nei servizi essenziali: una disciplina con due anime?*, in *QDLRI*, 2001, n. 25, 96; A. PILATI, *I diritti di sciopero*, Cedam, 2004, 197; G. NICOSIA, *La sostenibile leggerezza del confine fra sciopero e astensione collettiva dei lavoratori autonomi*, in *RIDL*, 2004, n. 1, I, 136; B. CARUSO, G. NICOSIA, *Il conflitto collettivo post-moderno: lo "sciopero" dei lavoratori autonomi*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" – IT, 2006, n. 43, 34; M. MONDELLI, *Libertà sindacale e diritto di sciopero oltre i confini della subordinazione*, in *q. Rivista*, 2010, n. 3, 674 ss.). Ci si limita a suggerire che un'interpretazione possibile della locuzione "lavoratori autonomi, professionisti o piccoli imprenditori" è che con essa il legislatore intenda riferirsi ai soli lavoratori autonomi che siano o professionisti o piccoli imprenditori con dipendenti, restando viceversa esclusi i prestatori d'opera di carattere esclusivamente o pressoché esclusivamente personale (cioè i piccoli imprenditori senza dipendenti). Tali ultimi soggetti, in coerenza con quanto affermato dalla Corte costituzionale nella sentenza n. 222 del 17 luglio 1975 (dove vengono qualificate come sciopero le astensioni dal lavoro poste in essere sia da prestatori d'opera "semplici", sia da piccoli imprenditori

Una tale esigenza non si pone però per il lavoro autonomo coordinato e continuativo o economicamente dipendente riconducibile, come detto, all'area del lavoro autonomo. Qui, sotto il profilo previdenziale, l'alternativa investe semmai l'iscrizione alla assai criticata gestione separata Inps (articolo 2, comma 26, legge n. 335/1995), dove l'aliquota contributiva s'innalzerà sino a raggiungere nel 2018 il 33% a fronte di prestazioni previdenziali del tutto inidonee nel *quantum* a garantire il principio dell'adeguatezza⁽³⁹⁾, ovvero l'iscrizione alle casse specializzate degli artigiani, dei commercianti e dei coltivatori diretti, dove l'aliquota contributiva è sensibilmente ridotta (24%).

Per tornare al quesito di partenza, la distinzione fra piccolo imprenditore con o senza dipendenti non sembra utile quando viene concepita in vista della selezione della fattispecie del lavoro autonomo economicamente dipendente e del relativo trattamento giuridico. Invero, alcune tutele contrattuali che possono essere collegate a tale fattispecie – quali specialmente la sospensione del rapporto in particolari ipotesi di impossibilità incolpevole all'esecuzione della prestazione e l'obbligo di preavviso e di giustificazione del recesso⁽⁴⁰⁾ – sembrano particolarmente rilevanti proprio nell'ipotesi del piccolo imprenditore con dipendenti dove è a rischio non solo la sopravvivenza del piccolo imprenditore, ma pure l'occupazione dei suoi pochi collaboratori.

In una prospettiva *de iure condendo*, è invece auspicabile una riflessione sull'opportunità di distinguere fra lavoro autonomo esclusivamente o prevalentemente personale in ambito previdenziale, riconducendo il primo, al di là del modo di essere della prestazione, ad un sistema di sicurezza sociale di carattere più universale e lasciando il secondo alla gestione delle casse specializzate. D'altra parte, nell'attuale scenario economico e produttivo, quella specialità che tradizionalmente ha giustificato la considerazione nel diritto previdenziale del lavoro autonomo separato dal lavoro subordinato si ritrova, oltre che nelle libere professioni intellettuali, nelle attività di lavoro autonomo di carattere prevalentemente personale (cioè i piccoli imprenditori), non invece nelle attività di lavoro autonomo di carattere esclusivamente personale⁽⁴¹⁾. Per

privi di dipendenti), sarebbero titolari del diritto di sciopero, anche a fronte dell'accentuazione del carattere personale della prestazione.

⁽³⁹⁾ Si veda, ad esempio, G. PERONE, *L'implicazione della persona nel lavoro autonomo*, in *Diritto e libertà. Studi in memoria di Matteo Dell'Olio*, Giappichelli, 2008, tomo I, 1177 ss.

⁽⁴⁰⁾ Si veda *infra*, § 4.

⁽⁴¹⁾ Cfr. T. TREU, *Riforme o destrutturazione del welfare*, in *DLRI*, 2002, n. 96, spec. 541 ss., nonché, più in generale, A. SUPIOT, *op. cit.*, 83 ss.

queste ultime l'introduzione della gestione separata ha finito di fatto per creare protezioni diseguali di individui posti in condizione di sostanziale eguaglianza di fronte al rischio e al bisogno di sicurezza, alimentando il c.d. dualismo del mercato del lavoro ⁽⁴²⁾.

4. *Segue: piccolo imprenditore con o senza committente principale*

Sembra trovare, invece, diversi fondamenti normativi la distinzione fra piccoli imprenditori con o senza committente principale. Sotto il profilo del contratto e delle tecniche di tutela contrattuali, la presenza di una stabile controparte contrattuale, misurata attraverso criteri quali specialmente la provenienza del fatturato o la destinazione del tempo di lavoro ⁽⁴³⁾, viene considerata in diverse normative, nazionali ed europee, un importante indice di "dipendenza economica" che giustifica la parziale redistribuzione dei rischi e delle perdite fra le parti. Ci si riferisce specialmente al Libro verde presentato nel 2006 dalla Commissione europea dove i lavoratori economicamente dipendenti vengono definiti come quei lavoratori che, seppure «formalmente "autonomi", rimangono economicamente dipendenti da un solo committente o cliente/datore di lavoro per il loro reddito» ⁽⁴⁴⁾, alla menzionata legge spagnola del 20 luglio 2007 [11 luglio?] che introduce uno Statuto per il lavoro autonomo e per il lavoro autonomo economicamente dipendente tipizzato all'articolo 11 attraverso il requisito essenziale della provenienza del 75% del reddito dal committente principale ⁽⁴⁵⁾, al recente articolo 69-bis che introduce fra le presunzioni legali relative denotative della sussistenza dei requisiti del coordinamento e della continuità la provenienza dell'80% del fatturato per 2 anni solari consecutivi dallo stesso committente, alla nota legge n. 192/1998 in materia di subfornitura industriale, che all'articolo 1 definisce la condizione di debolezza con-

⁽⁴²⁾ Per tutti, P. ICHINO, *Il lavoro e il mercato*, Mondadori, 1996.

⁽⁴³⁾ Per tutti, A. PERULLI, *Lavoro autonomo e dipendenza economica, oggi*, cit.

⁽⁴⁴⁾ § 4, b, 12. Si veda anche il parere del CESE sul tema *Nuove tendenze del lavoro autonomo: il caso specifico del lavoro autonomo economicamente dipendente* (2011/C 18/08) che definisce il lavoratore autonomo economicamente dipendente come un soggetto che si trova «in una situazione tale da non poter beneficiare della protezione economica derivante dalla possibilità di lavorare per più committenti» (§ 1), nonché, più di recente, C. giust. 19 dicembre 2012, causa C-577/10, *Commissione europea c. Regno del Belgio*, e specialmente le conclusioni dell'avvocato generale Pedro Cruz Villalón presentate il 19 luglio 2012.

⁽⁴⁵⁾ Su cui, da ultimo, G. SANTORO PASSARELLI, *Falso lavoro autonomo e lavoro autonomo economicamente debole ma genuino: due nozioni a confronto*, cit., 103 ss.

trattuale e di dipendenza economica e tecnologica del debitore d'opera o servizio rispetto al committente ⁽⁴⁶⁾.

Sul piano degli effetti, nella legge spagnola e nei progetti di legge italiani, la tutela contrattuale del lavoratore autonomo economicamente dipendente può dirsi sostanzialmente concentrata non tanto sul riequilibrio della posizione sbilanciata del prestatore nel rapporto, quanto piuttosto sul rafforzamento della sua sicurezza economica. In questo senso, si possono leggere specialmente le norme in materia di sospensione del rapporto con erogazione di prestazioni integrative del reddito a carico, però, del regime di sicurezza sociale e l'indennità stabilita dal contratto individuale o dagli accordi di interesse professionale nei casi di recesso «senza causa giustificata» del cliente (articoli 12 e 14-16, *Ley del Estatuto del trabajo autónomo*).

Si spiega così, in parte, la scelta legislativa di utilizzare una soglia quantitativa come dato di fattispecie. L'obiettivo non è quello di sintetizzare una situazione di squilibrio di poteri nel rapporto riconducibile alla logica dell'autonomia privata ⁽⁴⁷⁾, ma piuttosto quello di denotare una condizione di vulnerabilità del mercato che giustifica l'intervento della sicurezza sociale ⁽⁴⁸⁾.

A questo proposito, è sufficiente ricordare come il requisito della monocommitenza trovi molteplici referenti normativi specialmente sul terreno degli ammortizzatori sociali. Si pensi alla nozione di «influsso gestionale prevalente» contenuta nell'articolo 12, commi 1 e 2, della legge n. 223/1991, in base al quale le disposizioni in materia di integrazione salariale straordinaria si applicano anche ai dipendenti delle imprese artigiane che occupino almeno 16 dipendenti nel semestre precedente la data di presentazione della richiesta e che procedano a sospensione dei lavoratori in conseguenza di «sospensioni o contrazioni dell'attività dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente»

⁽⁴⁶⁾ Il requisito essenziale della fattispecie è costituito dalla produzione di beni intermedi, destinati ad essere utilizzati e incorporati nell'attività della committente, «in conformità a progetti esecutivi, conoscenze tecniche e tecnologiche, modelli o prototipi forniti dall'impresa committente» (art. 1).

⁽⁴⁷⁾ Non per caso, sia nell'ipotesi spagnola (art. 11), sia nei progetti di legge italiani, il lavoratore autonomo economicamente dipendente opera in condizioni di assoluta autonomia. Da ultimo, A. PERULLI, *Il lavoro autonomo tradito e il perdurante equivoco del "lavoro a progetto"*, cit., spec. 28.

⁽⁴⁸⁾ Parla di dipendenza economica come «presupposto delle misure di Welfare» F. MARTELLONI, *Lavoro coordinato e subordinazione. L'interferenza delle collaborazioni a progetto*, cit., 190 ss.

(⁴⁹). Del pari, nella proposta Cgil di riduzione degli ammortizzatori sociali a CIG e indennità di disoccupazione, quest'ultima sarebbe dovuta essere estesa a coloro che operano autonomamente in condizioni di influsso gestionale prevalente, da calcolarsi alla luce del criterio della provenienza di almeno il 50% del fatturato da un unico soggetto (⁵⁰). Ancora, il criterio della monocommittenza è presente nell'articolo 19, comma 1, del decreto-legge n. 185/2008 che istituiva una forma di sostegno del reddito *una tantum* per i lavoratori a progetto che operano in regime di monocommittenza (⁵¹). Sulla falsa riga dell'articolo 19, con l'articolo 2, comma 51, della legge n. 92/2012 viene introdotta un'indennità di disoccupazione *una tantum* per i collaboratori coordinati e continuativi non destinatari della c.d. assicurazione sociale per l'impiego (Aspi), a condizione che siano iscritti in via esclusiva alla gestione separata Inps, siano percettori di un reddito che si avvicina alla soglia della povertà e che, fra gli altri requisiti, abbiano operato nel corso dell'anno precedente in regime di monocommittenza.

Diversa è la situazione dei piccoli imprenditori che operano in regime di pluricommittenza senza che ciò ne riduca le esigenze e aspettative di protezione sociale e contrattuale. L'assenza di una stabile controparte contrattuale sulla quale allocare alcuni dei rischi e dei costi associati al lavoro e al non lavoro e attraverso la quale selezionare una più generale condizione di "vulnerabilità economica e sociale" obbliga il diritto del lavoro a confrontarsi con dimensioni inedite ma al centro dell'agenda europea degli ultimi anni. Ci si riferisce in particolare al passaggio spe-

(⁴⁹) Per l'art. 12, comma 2, si verifica un influsso gestionale prevalente quando, «in relazione a contratti aventi ad oggetto l'esecuzione di opere o la prestazione di servizi o la produzione di beni o semilavorati costituenti oggetto dell'attività produttiva o commerciale dell'impresa committente, la somma dei corrispettivi risultanti dalle fatture emesse dall'impresa destinataria delle commesse nei confronti dell'impresa committente, acquirente o somministrata abbia superato, nel biennio precedente, [...] il cinquanta per cento del complessivo fatturato dell'impresa destinataria delle commesse». Si vedano R. SATURNO, *Trattamento straordinario CIG nel settore dell'artigianato e del commercio*, in G. FERRARO, F. MAZZIOTTI, F. SANTONI (a cura di), *Integrazioni salariali, eccedenze di personale e mercato del lavoro. Commento sistematico alla L. 223/1991*, Jovene, 1992, 85 ss.; M. DE LUCA, "Nuove" integrazioni salariali straordinarie e procedure concorsuali, in M. CINELLI (a cura di), *Il fattore occupazione nelle crisi di impresa. Commentario alla L. 23 luglio n. 223*, Giappichelli, 1993, 51, qui 66 ss.

(⁵⁰) Si veda G. ALTIERI, L. BIRINDELLI, F. DI NICOLA, M. RAITANO, C. TREVES, *La proposta di riforma del sistema degli ammortizzatori sociali della Cgil*, in *RGL*, 2011, n. 2, I, 469 ss.

(⁵¹) Si veda sul punto S. SPATTINI, *Gli ammortizzatori sociali per il lavoro non standard: il nuovo quadro legale*, in *q. Rivista*, 2009, n. 4, 938 ss.

rimento da diversi Stati membri, sotto la spinta della crisi economica globale, da un concetto di individuo come soggetto incapace di autotutelarsi ad un concetto di individuo come soggetto pienamente libero, responsabile e capace da sé di trovare nel mercato le risposte protettive⁽⁵²⁾. Esemplifica tale svolta la strategia europea della fine degli anni Novanta, incentrata sui pilastri della *employability*, della *occupability*, della *adaptability* e della *entrepreneurship*⁽⁵³⁾, che a sua volta richiama da vicino lo spirito della *Hartz Kommission* per le politiche del lavoro, istituita in Germania sotto la guida del cancelliere Schröder, che propose di sostituire all'espressione *Existenzgründung* quella di *Ich AG*, "Io, società per azioni"⁽⁵⁴⁾.

In questo mutato contesto, al diritto del lavoro, privato delle risorse economiche e della sovranità territoriale, è sempre più difficile svolgere una funzione redistributiva⁽⁵⁵⁾. Come è stato osservato, la tutela si sposta progressivamente nella dimensione macro del mercato del lavoro e si incentra, per il tramite specialmente delle tecniche di tutela di carattere antidiscriminatorio, sul libero accesso al mercato delle opportunità piuttosto che sulla redistribuzione delle stesse operata *ex lege*⁽⁵⁶⁾.

⁽⁵²⁾ Si veda R. DEL PUNTA, *Ragioni economiche, tutela del lavoratore e libertà del soggetto*, in *RIDL*, 2002, n. 4, I, 402 ss.

⁽⁵³⁾ Si veda, ad esempio, C. BARNARD, *EU Employment Law*, Oxford University Press, 2012, 96 ss.

⁽⁵⁴⁾ S. BOLOGNA, *Dobbiamo rallegrarci perché i lavoratori autonomi spariscono?*, in *DLRI*, 2006, n. 111, 557 ss.

⁽⁵⁵⁾ Cfr. M. MAGNANI, *Il diritto del lavoro tra universalità e flessibilità delle tutele*, in *q. Rivista*, 2004, n. 2, 211 ss., che sottolinea i rischi connessi alla perdita della funzione redistributiva del diritto del lavoro.

⁽⁵⁶⁾ Si vedano le considerazioni di M. BARBERA, *Introduzione. L'effetto trasversale del principio di non discriminazione*, in *RGL*, 2008, n. 4, I, 477. In questa prospettiva, può del resto leggersi il copioso dibattito in materia di *capabilities*, di sicurezza attiva e di solidarietà competitiva che trae origine dagli studi di Amartya Sen. Tra gli approfondimenti più significativi si vedano W. STREECK, *Il modello sociale europeo: dalla redistribuzione alla solidarietà competitiva*, in *SM*, 2000, n. 58, 3 ss.; S. DEAKIN, A. SUPIOT (a cura di), *Capacitas. Contract Law and the Institutional Preconditions of a Market Economy*, Hart Publishing, 2009. In Italia, si veda B. CARUSO, *Occupabilità, formazione e "capability" nei modelli giuridici di regolazione dei mercati del lavoro*, in *DLRI*, 2007, n. 113, 1 ss. In senso critico, si vedano tuttavia S. RENGA, *La tutela sociale dei lavori*, Giappichelli, 2006, 286, per la quale si possono coadiuvare, ma non sostituire, le politiche redistributive *ex post*, e S. RENGA, *Le diverse uguaglianze tra protezione sociale e lavoro*, in G.G. BALANDI, G. CAZZETTA (a cura di), *Diritti e lavoro nell'Italia repubblicana*, Giuffrè, 2009, 202 ss. Sul punto, si vedano altresì le interessanti considerazioni di S. GIUBBONI, *Il primo dei diritti sociali. Riflessioni sul diritto al lavoro tra Costituzione italiana e ordinamento europeo*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" – INT, 2006, n. 46, 19, per il

Nell'attuale scenario economico e produttivo, il piccolo imprenditore si auto-tutela nel mercato per il tramite essenzialmente di due strumenti alternativi: instaurare un duraturo rapporto negoziale con una principale e solida controparte sulla quale fare affidamento per la propria sopravvivenza nel mercato, operando in regime di subfornitura industriale o affiliazione commerciale ⁽⁵⁷⁾; ovvero creare network con altre imprese attraverso, ad esempio, lo strumento recente del contratto di rete o, sul versante della protezione sociale, degli enti bilaterali. In particolare, attraverso il contratto di rete, le piccole imprese possono instaurare nuove forme di interdipendenza, che si sviluppano su di un piano gerarchico ⁽⁵⁸⁾ ma anche paritario, condividendo *knowledge* e *skills* (identiche o complementari) e rafforzando, in ultima analisi, la propria competitività e la propria capacità di accedere e sopravvivere nel mercato globale ⁽⁵⁹⁾. Di grande interesse è poi l'esperienza degli enti bilaterali che, nel settore dell'artigianato e nel terziario, registra un'apertura verso l'idea che prestazioni integrative di sostegno del reddito debbano essere destinate non soltanto ai dipendenti del piccolo imprenditore, ma al piccolo imprenditore stesso (seppure solo con dipendenti) ⁽⁶⁰⁾.

quale la logica delle *capabilities* appare indicare una "terza via" tra un diritto del lavoro inteso come diritto della distribuzione ed un diritto del lavoro inteso come diritto della produzione.

⁽⁵⁷⁾ Per questa tendenza delle piccole e micro-imprese, si veda A. ACCETTURO, A. GIUNTA, S. ROSSI, *Le imprese italiane tra crisi e nuova globalizzazione*, in *Questioni di Economia e Finanza*, 2011, n. 86, 1 ss.

⁽⁵⁸⁾ Un esempio di rete di carattere gerarchico è quella creata da Gucci (che pure ne resta formalmente al di fuori) ed intercorre tra fornitori di c.d. prima linea e subfornitori di c.d. seconda linea. Sul punto si veda L. CORAZZA, S. SCIARRA, *Reti di imprese e sostenibilità sociale della filiera*, in *Nel Merito*, 1° marzo 2013, www.nelmerito.com, sezione *Temi, Economia reale*.

⁽⁵⁹⁾ Si veda l'esperienza di RaceBo riportata nella trasmissione *Presa Diretta* del 17 marzo 2013, in www.rai.it, area *Rai.tv, Programmi on demand*. Similmente, si può citare l'esperienza della rete toscana Ribes, che raggruppa 14 imprese biomedicali distribuite su 5 Regioni italiane. In dottrina, si vedano T. TREU, *Trasformazioni delle imprese: reti di imprese e regolazione del lavoro*, in *Mercato Concorrenza Regole*, 2012, n. 1, 7 ss., e A. PERULLI, *Gruppi di imprese, reti di imprese e codatorialità*, in *RGL*, 2013, n. 1, I, spec. 91 ss.

⁽⁶⁰⁾ Si tratta specialmente di un contributo per le spese mediche sostenute dal piccolo imprenditore e dai familiari e di un sostegno economico alle imprese investite da calamità naturali o da innovazioni tecnologiche. L'ammontare dei contributi economici si è tuttavia sensibilmente ridotto negli anni a causa della crisi economica. A solo titolo esemplificativo, ci si può riferire all'esperienza dell'Ente Bilaterale Artigianato Marche (EBAM) che offre un moderato sostegno economico (che non può comunque superare la somma di 8 mila euro) alle imprese danneggiate da calamità naturali o che abbiano apportato innovazioni significative al processo

Perché avviare una riflessione su piccolo imprenditore e lavoro prevalentemente personale – Riassunto. *L’A. si interroga sulla riconducibilità del piccolo imprenditore al lavoro autonomo, esaminandone alcune possibili proiezioni applicative. In primo luogo, viene suggerita una possibile rilettura degli artt. 2222 e 2083 c.c., in base alla quale la nozione di lavoro autonomo ricomprenderebbe, oltre al lavoro intellettuale, il lavoro esclusivamente e prevalentemente personale, quest’ultimo associabile alla figura del piccolo imprenditore. Vengono quindi analizzati alcuni profili applicativi di tale ipotesi con riferimento, in particolare, all’interpretazione degli artt. 69, comma 1, e 69-bis, del d.lgs. n. 276/2003. Si propone infine una riflessione sull’opportunità di distinguere, da un lato, fra lavoro prevalentemente ed esclusivamente personale specialmente in ambito previdenziale e, dall’altro lato, fra piccolo imprenditore con o senza committente principale. Quest’ultima ipotesi pone il diritto del lavoro dinanzi a dimensioni e prospettive inedite, ma al centro dell’agenda europea degli ultimi anni.*

Why starting a debate about small entrepreneurs and predominantly personal work (Article in Italian) – Summary. *The paper considers the legal qualification of small entrepreneurs as self-employed workers and its possible impact. First, it is suggested an interpretation of Articles 2222 and 2083 of the Italian civil code whereby the legal concept of self-employment encompasses the professional work, the exclusively and predominantly personal work. Some possible implications are then taken into account with particular regard to the interpretation of Articles 69, par. 1, and 69-bis, Legislative Decree no. 276/2003. Last, it is underlined the need to distinguish between exclusively and predominantly personal work in the context of social security law, on the one hand, and between small entrepreneurs with or without a principal customer/client, on the other. Particularly, in the latter case, labour law has to face to new challenges, at the core of the European Agenda of the last years.*

produttivo, nonché un contributo alle spese mediche sostenute dal piccolo imprenditore e dai suoi familiari. Nella stessa direzione si muove l’Ente bilaterale del terziario della Provincia di Pistoia, che prevede l’erogazione di una particolare indennità per le imprese “monoreddito” che abbiano cessato la propria attività nel 2009. Si tratta tuttavia di un contributo molto esiguo, pari a circa 200 euro alla settimana per un periodo massimo di 6 settimane. Cfr. anche l’art. 4 dell’accordo interconfederale sull’artigianato del 21 dicembre 1983.