

Ricerche giuridiche  
Collana diretta da A. Celotto, F. Liguori, L. Zoppoli

# **OCCASIONALITÀ E RAPPORTI DI LAVORO**

**Politiche del diritto  
e modelli comparati**

*a cura di*

**Costantino Cordella**

**Editoriale Scientifica**

Ricerche giuridiche

*nuovissima serie*

**Ricerche giuridiche**  
**Collana diretta da**

A. CELOTTO, F. LIGUORI, L. ZOPPOLI

**Comitato Scientifico**

D. Amoroso, I. Caracciolo, M. Delfino, L. Fernandez Del Moral Dominguez  
M. Di Francesco Torregrossa, M. D'Onghia  
F. Galgano, L. Gatt, A. Guardiano, M. Iovane, V. Luciani  
R. Mastroianni, G. Montedoro, M. Orlandi, A. Papa  
A. Patroni Griffi, S. Prisco, R. Spagnuolo Vigorita, A. Zito

OCCASIONALITÀ  
E RAPPORTI DI LAVORO

POLITICHE DEL DIRITTO  
E MODELLI COMPARATI

*a cura di*  
COSTANTINO CORDELLA

EDITORIALE SCIENTIFICA

Un sentito ringraziamento per il lavoro di *editing* ai dottorandi Giorgia Carpino, Gianluca Cirillo, Gianfranco Peluso e Vittoria Ziviello, a ciascuno nella misura di quanto loro è stato possibile contribuire.

Proprietà letteraria riservata

*Questa pubblicazione è stata realizzata nell'ambito del Programma per il Finanziamento della Ricerca di Ateneo (FRA) 2022 dell'Università degli Studi di Napoli Federico II, con il contributo della Compagnia di San Paolo.*

© Copyright 2023 Editoriale Scientifica s.r.l.  
via San Biagio dei Librai, 39 - 80138 Napoli  
[www.editorialescientifica.com](http://www.editorialescientifica.com) [info@editorialescientifica.com](mailto:info@editorialescientifica.com)

ISBN 979-12-5976-832-2

*Per M, P, & R*



# Indice

*Presentazione* 9

COSTANTINO CORDELLA, *Sul concetto di occasionalità nei rapporti di lavoro* 13

## Sezione I

### Il lavoro occasionale (semi)protetto

FRANCESCA MARINELLI, *I profili lavoristici delle prestazioni occasionali: tra evoluzione storica e novità legislative* 39

FABRIZIO FERRARO, *Osservazioni sulla natura delle prestazioni occasionali* 59

EMILIA D'AVINO, *La tenuta della "burocratizzazione" digitale di Presto e Libretti famiglia* 89

VITO PINTO, *La legge di bilancio per il 2023 e la regolamentazione delle prestazioni occasionali a termine in agricoltura* 109

## Sezione II

### Il lavoro autonomo occasionale: un lavoro senza protezione?

ANTONIO RICCIO, ILENIA TORELLA, *L'occasionalità del lavoro autonomo* 127

ANNA ROTA, *La salute e sicurezza nel lavoro autonomo occasionale: un patchwork venuto male?* 151

PIERLUIGI RUFFO, *L'occasionalità nei rapporti di lavoro sportivo* 173

MICAELA VITALETTI, <i>Lavoro autonomo (anche occasionale?) nei settori culturali e creativi</i>	197
ROSA CASILLO, <i>Profili previdenziali del lavoro autonomo occasionale</i>	213

### Sezione III

#### Esperienze comparate di lavori occasionali

IRENE ZOPPOLI, <i>Il lavoro occasionale: una micro comparazione italo-francese oltre rischiosi stereotipi</i>	229
STEFANO BINI, <i>Appunti sul lavoro occasionale in Spagna</i>	247
ALICE JANOT, <i>Il sistema belga dei «titres-services»</i>	259
JOE R. ATKINSON, HITESH DHORAJIWALA, <i>Il lavoro occasionale nel Regno Unito: inquadramento giuridico e protezioni applicabili</i>	277
EFFROSYNI BAKIRTZI, <i>I mini-jobs in Germania</i>	303
<i>Abbreviazioni</i>	315
<i>Notizie sugli Autori</i>	329

## PRESENTAZIONE

Presso lo studio di un noto dottore commercialista napoletano, in un pomeriggio a ridosso del Natale 2021, venni a sapere della definitiva approvazione della l. 17 dicembre 2021 n. 215, con la quale è stato introdotto l'obbligo per i committenti che intendano impiegare lavoratori autonomi occasionali, di comunicare tale intenzione all'Ispettorato nazionale del lavoro prima dell'inizio delle attività.

Il commercialista con cui mi stavo intrattenendo è socio di maggioranza di una delle più conosciute scuole private di lingua inglese operanti nella provincia di Napoli e, in quel *pourparler* di circostanza, si lamentava con me del maggior lavoro che la nuova legge gli avrebbe portato: si sarebbe dovuto occupare – mi diceva – di effettuare quelle comunicazioni per il personale occasionale che impiegava, con cadenza più o meno mensile, presso le diverse sedi della sua scuola, durante gli esami per il rilascio delle certificazioni di lingua Cambridge. Tra l'altro – continuando nella lagnanza –, avrebbe avuto la possibilità di assolvere l'onere procedurale solo di domenica e, dunque, rinunciando a trascorrere i fine settimana nei suoi oliveti cilentani per la consueta potatura invernale.

Quell'inverno, in effetti, la nuova legge costrinse il commercialista *multitasking* di cui parlo a rinunciare ai suoi impegni rurali, ma si trattò di un sacrificio temporaneo: di lì a poco avrebbe infatti trovato il modo per disertare il suo studio di domenica. Nel febbraio del 2022, dopo la pubblicazione delle *faq* dell'Inl (con la nota 109 del 27 gennaio 2022), mi chiamò al telefono da un numero sconosciuto e prima ancora di presentarsi, con voce stridula e penetrante, esordì dicendomi: "Ho risolto il problema delle comunicazioni preventive". A parte il fastidioso disappunto per la telefonata foriera di lavoro domenicale, la soluzione del caro amico contabile neppure mi parve di particolare pregio. La sua tesi era che le prestazioni del personale che impiegava occasionalmente per gli esami Cambridge potevano ritenersi attività intellettuali e, quindi, rientrare nelle attività che la nota Inl escludeva espressamente dall'obbligo.

La scelta mi parve subito discutibile perché il personale di cui si serviva per gli esami non svolgeva attività di insegnamento, ma solamente di sorveglianza degli esaminandi, e pertanto difficilmente le loro attività potevano dirsi intellettuali e, in quanto tali, escluse dall'obbligo. In quel colloquio non dissi però nulla in proposito, non solo perché non ero propenso a prolungare ulteriormente la telefonata domenicale, ma anche perché, durante il nostro precedente incontro, mi ero già espresso sul concetto di occasionalità tentando, vanamente, di persuaderlo nel ritenere il suo personale escluso dalla nuova disposizione perché “non occasionale”, e invogliandolo, piuttosto, ad occuparsi, anche per quell'inverno, della potatura degli olivi.

\* \* \*

L'idea di occasionalità a cui mi riferivo in quel dialogo mi risulta confermata anche a distanza di tempo e di qualche anno di studio sul tema. In verità, quando ebbi il vivace scambio di opinioni con l'amico contabile mi ero già occupato del concetto in un contributo dedicato ai *voucher* apparso poi sulla rivista *Diritto delle relazioni industriali*<sup>1</sup>. In quel lavoro mi domandavo, tra gli altri aspetti, se per configurare la fattispecie il committente dovesse dimostrare la sussistenza del concetto, in aggiunta ai requisiti qualitativi e quantitativi indicati all'art. 54 *bis* del d.l. 50/2017. Il quesito proveniva dal criptico inciso della Corte di Cassazione – nell'ordinanza con cui si era deciso per la legittimità della nuova disciplina<sup>2</sup> – con cui l'occasionalità era stata definita una “*indicazione qualitativa non puramente teorica ma anche concretamente condizionante, attraverso la possibile verifica in sede contenziosa, il corretto utilizzo dell'istituto*”. Evidenziai in proposito come il giudice di legittimità, con quelle parole, avesse voluto riferirsi ai numerosi vincoli, qualitativi e quantitativi, a cui il legislatore aveva sottoposto l'utilizzo dell'istituto, e non anche al fatto che fosse necessaria una, specifica quanto complicata, indagine sul concetto di occasionalità,

<sup>1</sup> Il mio, *Libretto famiglia e contratto di prestazione occasionale: individuazione della fattispecie*, in *DRI*, 2018, 4, pp. 1158-1182.

<sup>2</sup> Ufficio centrale per il referendum, ordinanza del 29 novembre 2017.

giacché questa avrebbe pregiudicato la semplificazione a cui il legislatore si era ispirato.

Dopo l'incontro con il commercialista e la notizia dell'introduzione dell'obbligo di comunicazione non riuscii comunque a resistere alla curiosità di approfondire nuovamente il tema dalla prospettiva del lavoro autonomo. La precisazione legislativa secondo cui l'attività da comunicare è quella del lavoratore autonomo *occasionale* rendeva, a mio parere, centrale – a differenza di ciò che avevo sostenuto per i voucher – l'indagine sul requisito per discernere i rapporti soggetti all'obbligo. La disposizione, tra l'altro, mi fece rinfocolare la suggestione di ritenere applicabile ai contratti d'opera dell'art. 2222 cod.civ. lo stesso significato di occasionalità che avevo ritenuto riconducibile al contratto di prestazioni occasionali dell'art. 54 *bis*<sup>3</sup>, e cioè ritenendo che le prestazioni siano occasionali se tra le parti è rispettato il limite annuale di compensi erogabili – *ex lett. c)*, comma 1 della disposizione – di 2.500 euro.

Non sto qui a riprendere la conclusione che ho assunto sul punto, né voglio dilungarmi oltre su posizioni che non è il momento di approfondire; vorrei sfruttare però lo spazio di questa Presentazione per sottolineare almeno due delle ragioni che – a parte la curiosità scientifica – dovrebbero spingere i giuslavoristi a interrogarsi di più, in un'ottica sistematica, sul concetto di occasionalità.

In primo luogo ritengo che la genericità del riferimento all'occasionalità, come accade specialmente per le clausole generali, sfugga alla comprensione gius-positivista e richieda uno sforzo di concettualizzazione più impegnativo, che solo la dottrina può dare; di fronte a un legislatore più avvezzo a stabilire regole che a semplificarle, la crisi delle fattispecie e con essa dei concetti finisce per affidare all'interprete tutta la responsabilità (e il potere) di tracciare confini, determinare significati, rincorrere le dinamiche sociali, ecc. Dinanzi a questo ruolo, la giurisprudenza pecca di "strumentalismo", affidando le proprie decisioni all'interpretazione più congeniale a risolvere il caso in base alla maniera che ha pre-scelto, secondo il noto problema mengo-

<sup>3</sup> Come ho sostenuto nel mio, *Spunti operativi (e non solo) sulla comunicazione di avvio del lavoro autonomo occasionale*, in *DLM*, 2022, 2, p. 338 ss. e, in questo volume, nel contributo *Sul concetto di occasionalità nei rapporti di lavoro*.

niano della precomprensione. Da qui la crisi anche dell'argomentazione giuridica e della utilizzazione delle parole al di fuori del significato proprio del lessico; problemi sui quali la dottrina acquisisce pertanto una responsabilità precisa.

Il secondo motivo è più pratico e riguarda il fatto che il lavoro occasionale è lo strumento di semplificazione regolativa più incisivo per un utilizzo dinamico e flessibile della manodopera, ma è anche quello che più frequentemente entra nel bacino, italico ma specialmente italiota, del lavoro irregolare e/o del lavoro precario. Anche per questo, pertanto, non può restare fuori dalla lente del giuslavorista il problema di garantire tramite le fattispecie che includono il concetto di occasionalità un assetto degli interessi equilibrato, capace di *semplificare senza precarizzare*.

\* \* \*

Alla base dell'intento di questo volume vi è dunque l'idea di approfondire alcuni dei profili di maggiore interesse che caratterizzano, sia le fattispecie introdotte dall'art. 54 *bis* d.l. 50/2017, sia il contratto d'opera *ex art.* 2222 cod.civ., divenuto, con la menzionata legge 215/2021, espressamente "occasionale". Si tratta di scritti che, per una parte, derivano dalle presentazioni orali (poi successivamente modificate e aggiornate) dei relatori del convegno, intitolato *Il lavoro occasionale tra novità legislative e profili applicativi* e organizzato lo scorso 8 marzo 2023 presso il Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università di Napoli Federico II. Per altra parte, sono il frutto del desiderio di estendere il dibattito a studiosi, che da prospettive e/o per ordinamenti giuridici diversi, si erano già occupati dei problemi legati alla precarietà del lavoro.

Da qui anche la scelta di ampliare il lavoro prevedendo una sezione destinata a declinare un concetto così astratto, e se vogliamo di "nicchia", come l'occasionalità, percorrendo la strada della comparazione con gli altri Stati europei: la Spagna, il Regno Unito, la Francia, il Belgio, la Germania. Ciò, affidando agli Autori il compito, sia di considerare gli strumenti previsti nei diversi ordinamenti per utilizzare la manodopera in forma occasionale, sia di domandarsi, in un'ottica critica, i problemi di cui tali strumenti sono forieri per i lavoratori e i datori di lavoro.

# SUL CONCETTO DI OCCASIONALITÀ NEI RAPPORTI DI LAVORO

COSTANTINO CORDELLA

SOMMARIO: 1. Introduzione. – 2. Rilievi storici sulla dicotomia occasionalità/continuità. – 3. Il significato tecnico della prestazione continuativa. – 4. Il rapporto tra prestazione continuativa e occasionale. – 5. Occasionalità come frequenza *interna* al rapporto. – 6. ... e come frequenza *di* rapporti. – 7. L'occasionalità dentro e fuori ai cc.dd. voucher.

## 1. *Introduzione*

Il concetto di occasionalità è presente nell'ordinamento del lavoro in molteplici disposizioni<sup>1</sup>, ma, come noto, quelle in cui è stato più vistosamente valorizzato sono le prestazioni occasionali di tipo accessorio *ex art. 70 e ss. d.lgs. 276 del 2003*, in cui l'occasionalità è associata alla condizione che il lavoratore sia a rischio di esclusione sociale, per favorire il lavoro regolare specialmente dei soggetti vulnerabili<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Limitatamente alla disciplina lavoristica si pensi all'art. 14, comma 1, del d.lgs. 81 del 2008 (come modificato dall'art. 13, d.lgs. 146/2021, convertito dalla l. 215 del 2021), in materia di preventiva comunicazione all'Ispettorato nazionale del lavoro dell'avvio delle attività dei lavoratori autonomi *occasionalisti*; l'art. 1, comma 3, della l. 3 aprile 2001 n. 142, in materia di socio lavoratore di cooperativa con rapporto di collaborazione coordinata *non occasionale*; l'art. 34 del d.p.r. 818/1957, in materia di requisiti per il riconoscimento dell'indennità di disoccupazione grazie al rispetto dell'obbligo di indicazione dei giorni in cui il disoccupato ha svolto lavoro *occasionale* o, ancora, alla versione originaria dell'art. 25, d.lgs. 36/2021, riguardante il lavoro sportivo svolto tramite prestazioni *occasionalisti ex art. 54-bis*, d.lgs. 24 aprile 2017, n. 50, come convertito dalla l. 21 giugno 2017, n. 96 (ipotesi successivamente esclusa dal d.lgs. 163 del 2022).

<sup>2</sup> Cfr. M. PEDRAZZOLI, *Prestazioni occasionali di tipo accessorio rese da particolari soggetti*, in ID. (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro. Commentario al d.lgs. 10 settembre 2003*, n. 276, Zanichelli, 2004, p. 860 ss.; cfr. *etiam* A. LO FARO, *Prestazioni occasionali di tipo accessorio rese da particolari soggetti*, in E. GRAGNOLI, A. PERULLI (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali. Commentario al decreto legislativo 10 settembre 2003*, n. 276, Cedam, 2004, p. 810 ss.; E. GHERA,

A questa fattispecie sono state apportate svariate modifiche: prima è stato aumentato il limite annuale ai corrispettivi percepibili dai lavoratori per il complesso dei committenti che chiedono lavoro (da 3 a 5mila euro, *ex artt.* 16 e 17, d.lgs. n. 251/2004); l'anno successivo, poi, è stato previsto che il limite di compenso fosse di 5mila euro per ciascuno dei committenti del lavoratore (*ex art.* 1-*bis*, comma 1, lett. e, d.l. n. 35/2005, convertito dalla l. n. 80/2005). Dopo poco il suo utilizzo è stato ampliato indicando alcuni settori in cui poteva essere utilizzata a prescindere dal tipo di rapporto o dalla categoria del prestatore e, al contempo, ammettendo che in tutti i settori fosse impiegata per alcune classi di lavoratori (pensionati, lavoratori part time, ecc.)<sup>3</sup>; infine, con le riforme del biennio 2012-2013 (art. 1, comma 32, della l. n. 92/2012 e l'art. 7 del d.l. n. 76/2013) e il Jobs Act (artt. 48-50, d.lgs. n. 81/2015), è stato eliminato il requisito dell'occasionalità e ampliato il campo applicativo a tutti i settori e a qualsiasi soggetto<sup>4</sup>.

Se, all'inizio, l'istituto era poco utilizzato, le riforme appena menzionate hanno fatto sì che ricevesse una particolare diffusione, sino al punto di innescare un intenso dibattito pubblico per il rischio di ec-

*Diritto del lavoro. Appendice di aggiornamento al 31 dicembre 2003*, Cacucci, 2004; M. BORZAGA, *Le prestazioni occasionali all'indomani della l. n. 30 e del d.lgs. n. 276/2003*, in *RIDL*, 2004, n. 2, I, p. 291 ss.

<sup>3</sup> In particolare con l'allargamento delle ipotesi settoriali introdotte dall'art. 22 del d.l. n. 112/2008, convertito dalla l. n. 133/2008, e l'uso generalizzato, ma legato all'appartenenza a categorie specifiche di lavoratori (studenti, pensionati, lavoratori a tempo parziale e percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito), previsto con l'art. 7-*ter*, comma 12, del d.l. n. 5/2009, convertito dalla l. n. 33/2009, e con l'art. 2, commi 148-253, della l. n. 191/2009 (legge finanziaria per il 2010).

<sup>4</sup> Sul tema in prospettiva storica *ex plurimis* cfr. S. BELLOMO, *Le prestazioni di tipo accessorio tra occasionalità, atipicità e «rilevanza fattuale»*, in AA.VV., *Studi in onore di Tiziano Treu. Lavoro, istituzioni, cambiamento sociale*, Jovene, 2011; M. LAMBERTI, *Il lavoro occasionale accessorio*, in M. CINELLI, G. FERRARO, O. MAZZOTTA (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro dalla riforma Fornero alla legge di stabilità 2013*, Giappichelli, 2013, p. 174 ss.; V. PINTO, *Il lavoro accessorio tra vecchi e nuovi problemi*, in *LD*, 2015, n. 4, p. 679 ss. e il mio, *Libretto famiglia e contratto di prestazione occasionale: individuazione della fattispecie in DRI*, 2018, p. 1163.

cessiva precarizzazione dei lavoratori di cui era divenuto causa<sup>5</sup>. Solo più di recente, con la riforma del 2017, approvata dopo l'ipotesi di cancellazione per via referendaria, ne è stata prevista una versione meno spinta, in cui è stato riproposto il concetto di lavoro (espressamente) occasionale, in base a una struttura normativa nuova (e molto particolare) e ad un campo d'applicazione frammentario e, tutto sommato, più circoscritto<sup>6</sup>.

Come anticipato, però, oltre che per questi rapporti – conosciuti come “voucher”, benché orfani dell'originario carattere “cartolare” – il richiamo all'occasionalità è stato usato per altre fattispecie lavoristiche. Esso è, ad esempio, associato all'obbligo di comunicare con preavviso l'avvio di un lavoro autonomo occasionale (d.l. 146/2021)<sup>7</sup>. Tramite questa previsione i prestatori d'opera impiegati senza preventiva comunicazione di avvio del rapporto sono stati inclusi tra quelli da

<sup>5</sup> Come noto, la rivisitazione della disciplina è stata una conseguenza derivata dalla richiesta di referendum della Cgil, che la Corte costituzionale aveva ritenuto ammissibile, ma che poi non si svolse per via dell'anticipata abrogazione disposta dal legislatore (art. 1 del d.l. n. 25/2017, convertito dalla l. n. 49/2017). Per le ragioni con cui il giudice delle leggi ha motivato l'ammissibilità del referendum si veda la sentenza C. cost. 27 gennaio 2017, n. 28, in *FI*, 2017, n. 3, I, p. 790 ss.; con riguardo specifico al lavoro accessorio, nell'ambito delle vicende referendarie, cfr. A. ZOPPOLI, *L'eloquente (ancorché circoscritta) vicenda referendaria su responsabilità negli appalti e lavoro accessorio*, in S. STAIANO, A. ZOPPOLI, L. ZOPPOLI (a cura di), *Il diritto del lavoro alla prova dei referendum*, ESI, 2018, p. 135 ss.; cfr. etiam A. ZILLI, *Prestazioni di lavoro accessorio e organizzazione*, in *ADL*, 2017, n. 1, I, p. 86.

<sup>6</sup> Per una disamina generale sul tema cfr. F. MARINELLI, *Il lavoro occasionale in Italia: Evoluzione, disciplina e potenzialità della fattispecie lavoristica*, Giappichelli, 2019; per aspetti specifici vedi gli scritti di Stefano Rossi, Nicola Fortunato e Stefano Caffio in D. GAROFALO (a cura di), *La nuova frontiera del lavoro: autonomo-agile-occasionale*, ADAPT University Press, 2018, rispettivamente alle pp. 596 ss., 632 ss. e 637 ss., oltre che a E. MASSI, *Disciplina delle prestazioni occasionali*, in *DPL*, 2017, n. 29, p. 1813.

<sup>7</sup> Vincolo imposto dalla legge in via generale, ma per il quale è stato previsto un ampio ventaglio di esclusioni da parte dell'Ispettorato Nazionale del lavoro: in proposito v. le note INL n. 109 del 27 gennaio 2022 e n. 393 del 1° marzo 2022; sulle modalità di adempimento del citato obbligo di comunicazione v. la nota INL n. 29 dell'11 gennaio 2022. Sul tema sia consentito il rinvio a C. CORDELLA, *Spunti operativi (e non solo) sulla comunicazione di avvio del lavoro autonomo occasionale*, in *DLM*, 2022, p. 344.

considerare per applicare la sanzione della sospensione dell'attività all'impresa inadempiente; in questa maniera si è inteso combattere i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori di cui sono foriere le prestazioni svolte occasionalmente a causa del fatto che, spesso, sono associate al lavoro irregolare.

Guardando poi, neanche troppo lontano dai confini della nostra materia, a settori affini come quello tributario o previdenziale, l'occasionalità è attualmente un concetto che fa da parametro – da valutare su base qualitativa, anche se agganciato all'esistenza di una soglia economica – per escludere l'attività lavorativa con carattere professionale. Dal punto di vista fiscale, ad esempio, essa è ricavata, in negativo, dallo svolgimento da parte del lavoratore di una prestazione fuori da un'attività commerciale "abituale", in base a quanto risulta dall'art. 67, comma 1, lett. l), d.p.r. 917/1986<sup>8</sup>. Nel diritto della previdenza sociale, invece, i compensi percepiti per attività svolte in forma occasionale, se non superiori a 5.000 euro, non sono soggetti alla contribuzione obbligatoria prevista dalla cosiddetta gestione separata INPS<sup>9</sup>: tuttavia – a prescindere dal superamento o meno della soglia economica –, la lettura delle norme oggi vigenti<sup>10</sup> fa considerare tenuto all'iscrizione alla gestione Inps ogni soggetto che eserciti un'attività professionale in forma abituale<sup>11</sup>. Pertanto, nell'indagine sul carattere

<sup>8</sup> Laddove è previsto che i compensi derivanti da prestazioni occasionali di lavoro autonomo sono classificati come redditi diversi e sono assoggettati ad imposizione fiscale secondo le ordinarie regole di tassazione con denuncia nella dichiarazione dei redditi. In tal caso a carico del committente vige l'obbligo di effettuare la ritenuta d'acconto pari al 20% del compenso corrisposto e di versarla secondo le previsioni del d.lgs. 241/1997.

<sup>9</sup> Solo oltre tale franchigia, il prestatore deve iscriversi alla Gestione separata Inps ed esporre sulla ricevuta di pagamento il contributo previdenziale previsto, dovuto per 2/3 a carico del committente e per 1/3 a carico del lavoratore. Sugli aspetti previdenziali del lavoro autonomo occasionale cfr. R. CASILLO, *Profili previdenziali del lavoro autonomo occasionale*, in questo volume.

<sup>10</sup> Art. 2, comma 26, l. 335/1995, per come autenticamente interpretato dall'art. 18, comma 12, d.l. 98/2011 conv. con l. 111/2011.

<sup>11</sup> Sempreché il reddito prodotto non sia già assoggettato a contribuzione presso una Cassa di previdenza privata e tenuto conto delle varie gestioni speciali istituite presso l'Inps; per un resoconto v. R. CASILLO, *Profili previdenziali*, cit., in questo volume.

occasionale delle prestazioni quale opposto della professionalità, prevalgono le modalità qualitative con cui il lavoratore espleta l'attività nei diversi rapporti instaurati, tra cui, ad es., la scelta di iscrizione ad un albo, le dichiarazioni rese ai fini fiscali, l'accensione della partita IVA, l'esistenza di una organizzazione materiale a supporto dell'attività<sup>12</sup>.

Questa pluralità di strumenti e funzioni a cui si è accennato emerge anche fuori dagli istituti di diritto positivo per i quali il legislatore ha previsto l'utilizzo dell'occasionalità. Declinate infatti secondo un approccio più generale, le funzioni del concetto continuano ad essere variegata. Anche se si resta nel circuito del diritto del lavoro, esso è stato oggetto, per diverse ragioni, sia delle preoccupazioni sistematiche della dottrina, sia delle operazioni qualificatorie della giurisprudenza: nel primo caso per spiegare i tratti della continuità tramite appunto l'utilizzo, per contrapposizione, del concetto di occasionalità<sup>13</sup>; nel secondo, invece, per escludere la rigida e onerosa disciplina del lavoro subordinato per le prestazioni eseguite in forma saltuaria e/o di ridotta entità<sup>14</sup>.

<sup>12</sup> V., di recente, Cass., sez. lav., sentenza 6 settembre 2023, n. 26018; sez. VI, ordinanza 22 marzo 2022 n. 9344; sentenza 25 maggio 2021, n. 14390, punto 12; 10 maggio 2021 n. 12358; nel medesimo senso, nella giurisprudenza tributaria, cfr. Cass. civ., sez. trib., 2 luglio 2014, n. 15031, ove i giudici di legittimità hanno dato peso alle modalità di svolgimento dell'attività, cosicché l'entità del reddito da sola non sia stata considerata sufficiente a stabilire se un'attività è occasionale o abituale, dovendo essere riscontrate le modalità operative.

<sup>13</sup> Su quel dibattito di recente, e in senso critico, v. F. FERRARO, *Studio sulla collaborazione coordinata*, Giappichelli, 2023, p. 383 ss.; cfr., nel medesimo senso, V. BAVARO, *Sul concetto giuridico di «tempo del lavoro» (a proposito di ciclo-fattorini)*, in *Labor*, 2020, n. 6, p. 676.

<sup>14</sup> Una definizione giuridica del concetto di continuità del lavoro viene, ad esempio, proposta nella nota sentenza sui rider App. Torino, 4 febbraio 2019, in *RIDL*, 2019, II, p. 340 ss., sulla quale, fra i molti commenti, v. U. CARABELLI, C. SPINELLI, *La Corte d'Appello di Torino ribalta il verdetto di primo grado: i riders sono collaboratori etero-organizzati*, in *RGL*, 2019, I, p. 95 ss., oppure A. RECCHIA, *Contrordine! I riders sono collaboratori eteroorganizzati*, in *LG*, 2019, p. 403 ss.; con riferimento all'utilizzo di tale concetto nel senso indicato nel testo v. anche la casistica giurisprudenziale esaminata in E. VULLO, *«Parasubordinazione» e rito del lavoro: l'art. 409, comma 1, n. 3, c.p.c. nella dottrina e nella giurisprudenza*, in *Studium iuris*, 2021, 3, p. 317 ss.

Poiché qui interessa declinarne il significato sotto un profilo sistematico, un'analisi delle posizioni dottrinali e giurisprudenziali diviene prioritaria rispetto all'esame più specifico degli istituti in cui l'occasionalità è elevata a parametro del tipo di rapporti considerato (rapporti *ex art. 54 bis* d.l. 50/17 e lavoro autonomo *ex art. 2222* cod.civ.). In particolare, si tenterà di ricostruire un percorso teorico che parta dalla contrapposizione con il concetto di continuità<sup>15</sup>, per

<sup>15</sup> L'analisi dei contorni applicativi della continuità rientra tra le questioni teoriche relative alla dimensione temporale del lavoro su cui, specialmente nel corso degli anni '80 e '90 del secolo scorso, si è concentrato un ampio dibattito pubblico: poiché quel dibattito è diverso, nel suo oggetto e nelle sue finalità, da quello che qui interessa, è il caso di fare dei distinguo. In particolare, il "tempo" dell'attività lavorativa, inteso come durata della prestazione, era allora in esame in sede parlamentare e sui giornali per le istanze sindacali che, sulla scorta dello slogan "lavorare meno lavorare tutti" (slogan attribuito al sindacalista della Cisl Pierre Carniti, da CLERICETTI, *Lavorare meno, fare la fame (quasi) tutti*, in *Eguaglianza e Libertà online*, 2 gennaio 2018), rivendicavano la riduzione dell'orario lavorativo come mezzo per migliorare le condizioni degli occupati e (anche) per combattere la disoccupazione. Come noto, nel nostro Paese, le rivendicazioni sindacali sulla riduzione della giornata lavorativa portarono alla prima disciplina del "lavoro a tempo parziale", introdotta con il d.l. 30 ottobre 1984, n. 726, che, se da un lato, ebbe il merito di percorrere la strada della riduzione del tempo di lavoro per aumentare i livelli occupazionali, al contempo non soddisfò veramente quelle frange più progressiste del movimento sindacale che chiedevano sì un lavoro di durata minore, ma anche a parità di salario; sotto il profilo storico, la riduzione dell'orario, come metodo per l'aumento dell'occupazione, era stata oggetto di discussione in dottrina già alla fine '800: si vedano gli scritti di Alessandro Dalla Volta (ID., *La riduzione delle ore di lavoro ed i suoi effetti economici*, Bocca, 1891), di Emilio Cossa (ID., *La diminuzione delle ore di lavoro*, Vallardi, 1892) e la bibliografia citata da PANDOLFO, *Lavorare meno per lavorare tutti. Alcuni aspetti storici*, in *Contrattazione - Rivista bimestrale della CISL*, luglio-ottobre 1978, pp. 5-25. Il dibattito sul "tempo" della prestazione che, invece, ci interessa – benché contemporaneo a quello summenzionato – ha riguardato la necessità di inquadrare nelle dinamiche qualificatorie il concetto di "continuatività" dopo che il legislatore ad essa si era riferito con la legge di modifica dell'art. 409 cod.proc.civ. (la nota l. 533/73) e l'introduzione delle co.co.co. Su cui v. specialmente R. DE LUCA TAMAJO, *Il tempo di lavoro*, in *Atti Aidlass*, Giuffrè, 1986, p. 3 ss.; P. ICHINO, *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, 1984 (vol. I) e 1985 (vol. II); AA. VV., *L'orario di lavoro*, in *QDLRI*, 1995; V. LECCESE, *L'orario di lavoro*, Cacucci, 2001. Più di recente, G. RICCI, *Tempi di lavoro e tempi sociali*, Giuffrè, 2003; E. Gragnoli, *Tempo e contratto di lavoro subordinato*, in *RGL*, 2007, I, p. 439 ss.; V. BAVARO, *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato*, Cacucci, 2008; V.

verificare solo dopo quale è la collocazione giuridica più funzionale in cui inquadrare l'occasionalità e, conseguentemente, anche se la determinazione più precisa del suo significato lavoristico possa servire a combattere la precarietà nella vita professionale delle persone.

## 2. *Rilievi storici sulla dicotomia occasionalità/continuità*

Quando la dottrina si è servita del requisito della continuità della prestazione per identificare il lavoro subordinato, è riuscita nel suo intento classificatorio servendosi del concetto di occasionalità: questo era infatti associato alle prestazioni d'opera svolte con autonomia organizzativa, cosicché risultava agevolato il (seppur semplicistico e fallace) sillogismo per cui, se il lavoro autonomo è occasionale e la continuità è l'opposto dell'occasionalità, allora il lavoro subordinato è solamente quello continuativo<sup>16</sup>.

Dopo le modifiche all'art. 409 cod.proc.civ. il dibattito sulle prestazioni continuative ha dimostrato che può esservi autonomia organizzativa e lavoro svolto in maniera continuativa; tuttavia, seppur riproposta con sempre minore enfasi come argomentazione a fini qualificatori, la dicotomia tra continuità e occasionalità del lavoro ha conti-

FERRANTE, *Il tempo di lavoro fra persona e produttività*, Giappichelli, 2008; A. OCCHINO, *Il tempo libero nel diritto del lavoro*, Giappichelli, 2010. Da ultimo, S. CAIROLI, *Tempi e luoghi di lavoro nell'era del capitalismo cognitivo e dell'impresa digitale*, Jovene, 2020.

<sup>16</sup> Cfr. V. BAVARO, *Tesi sullo statuto giuridico del tempo nel rapporto di lavoro subordinato*, in VENEZIANI, BAVARO, *Le dimensioni giuridiche dei tempi del lavoro*, Cacucci, 2009, p. 15 ss., ove si evidenzia come la giurisprudenza antecedente all'introduzione delle co.co.co. utilizzò il concetto di "continuità" per qualificare la fattispecie del lavoro subordinato ai sensi dell'art. 2094 cod.civ. Ciononostante, già negli anni '70, era sorto un inteso dibattito critico sulla capacità della continuità di essere indice rivelatore del lavoro subordinato: in proposito, cfr. L. SPAGNUOLO VIGORITA, *Riflessioni in tema di continuità, impresa, rapporti di lavoro*, in RDC, 1969, I, p. 545 ss.; L. GAETA, *Tempo e subordinazione: guida alla lettura dei classici*, in LD, 1998, p. 35; L. GAETA, A. LOFFREDO, *Tempi e subordinazioni*, in B. VENEZIANI e V. BAVARO (a cura di), *Le dimensioni giuridiche dei tempi del lavoro*, Cacucci, 2009, p. 29 ss.; E. GRAGNOLI, *Tempo e contratto di lavoro subordinato*, in RGL, 2007, I, p. 439 ss.

nuato a trovare ospitalità nei ragionamenti dei lavoristi<sup>17</sup>. Le strade percorse dal legislatore avevano invero fatto sì che il concetto di continuità, quale elemento identificativo di questa nuova fattispecie, fosse investigato con ampiezza, contribuendo – insieme ad altre ragioni di fondamento tecnico-giuridico di cui si dirà in avanti – a dismettere l’argomentazione da quelle utili per identificare il lavoro continuativo; al contempo, però, la mancanza di studi specifici sul concetto di occasionalità ha fatto sì che continuasse ad essere rappresentato come l’opposto della continuità<sup>18</sup>. Prima di trattare del citato rapporto e della sua presunta utilità nell’indagine sull’occasionalità, si impone dunque un breve approfondimento sul concetto di continuità, così da chiarirne gli spazi di applicabilità<sup>19</sup>.

<sup>17</sup> Oltre i contributi più recenti indicati alla nota successiva, v. M.V. BALLESTRE-RO, *L’ambigua nozione di lavoro parasubordinato*, in LD, 1987, p. 60 ss.; G. SANTORO PASSARELLI, *Il lavoro parasubordinato*, Giuffrè, 1979, p. 59 ss.; P. ICHINO, *Il contratto di lavoro*, Giuffrè, 2000, p. 297 ss.

<sup>18</sup> V., ad esempio, M. BORZAGA, *Le prestazioni occasionali all’indomani della l. n. 30 e del d.lgs. n. 276/2003*, in RIDL, 2004, I, p. 285 ss. Nello stesso senso anche A. AVIO, *Omogeneità di trattamento e incoerenze previdenziali*, in LD, 2005, p. 131; F. LUNARDON, *Lavoro a progetto e lavoro occasionale*, in Aa.Vv., *Commentario al D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, vol. IV, Ipsoa, 2004, p. 28 ss. e M. MISCIONE, *Il collaboratore a progetto*, in *Lav. Giur.*, n. 9, 2003, p. 16.

<sup>19</sup> Benché la continuità nel linguaggio lavoristico sia spesso associata al concetto di continuità, se ci si sofferma sul significato che i due termini acquisiscono nel lessico comune si comprende che la continuità è il sostantivo che esprime l’idea dell’estensione ininterrotta nel tempo, mentre la continuità è l’aggettivo che rappresenta il modo in cui il sostantivo di cui sopra si pone in collegamento con altri concetti: esiste infatti il concetto di continuità, ma non quello di continuità – che è una sua aggettivazione – e, di converso, è corretto dire che il lavoro è continuativo e non che è continuo. In ambito lavoristico l’utilizzo dei termini avviene senza sostanziali differenze (tra i molti, ne fa un uso indistinto, ad esempio, Bavaro nel suo scritto, *Sul concetto giuridico*, cit., a p. 675; rileva come i termini siano utilizzati generalmente come sinonimi, anche se ne sostiene la diversità, F. FERRARO, *Studio sulla collaborazione*, cit., p. 342, nt 5, il quale si sofferma poi sulle diverse accezioni della continuità, spec. p. 343, nt 6), fatte salve le posizioni di coloro che, con una discutibile semplificazione, li tengono distinti, ritenendo la continuità espressione di un significato *materiale* e la continuità come elemento che attribuisce al tempo della prestazione un significato *tecnico* (v. *ex plurimis* P. ICHINO, *Il lavoro subordinato: definizione e inquadramento. Artt. 2094-2095*, Giuffrè, 1992, p. 28 ss.; è stato sostenuto anche il viceversa – v. V. BAVARO, *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato*, Cacucci, 2008, cap. II – il quale

### 3. Il significato tecnico della prestazione continuativa

La continuità ha una connotazione tecnica, ma anche una materiale: ai nostri fini interessano le caratteristiche della prima, giacché la seconda è presente nell'adempimento di qualsiasi obbligazione di fare<sup>20</sup>, e potendo ricorrere anche nel lavoro occasionale, non può essere utile a ricavare che la prestazione *non* è occasionale.

Occupandoci perciò del significato tecnico della prestazione continuativa, questo si ha, senza dubbio, quando si tratta del lavoro subordinato, e cioè quando l'interesse del creditore della prestazione è di ottenere dal debitore la disponibilità temporale a eseguire la prestazione in maniera continuativa nelle forme da lui richieste<sup>21</sup>. Si assume, in

attribuisce alla continuità un significato "materiale" – intendendola come la "modalità cronologica di esecuzione della prestazione" – e alla continuità un significato "tecnico" – quale espressione dell'interesse del creditore a ricevere la prestazione). Questa distinzione non pare conveniente perché forza il dato lessicale di più comune diffusione, benché si convenga sul fatto (come risulta nel testo) che non sempre la continuità (*rectius*, la prestazione continuativa) esprime un significato tecnico-giuridico, essendo anzitutto un elemento naturale del lavoro: sul punto v. *amplius*, la nota seguente.

<sup>20</sup> Poiché per eseguire un determinato *opus* il debitore deve sempre compiere una pluralità di azioni, anche quando all'obbligazione di *facere* è connessa l'esecuzione in forma istantanea, il compimento dell'opera richiederà una continuità "materiale", intesa nel senso di pluralità di azioni funzionalmente collegate all'esigenza di realizzazione del risultato voluto. Si tratta di una caratteristica naturale dell'ampia categoria delle obbligazioni di *facere*, che non permette di distinguere tra i diversi tipi di prestazioni di lavoro eseguibili, ma che può fare da elemento di differenziazione con le obbligazioni di *dare*, in cui l'attività compiuta dal debitore è invece accessoria a consentire il trasferimento al creditore dei diritti su una cosa già esistente in natura al momento del contratto e che, dunque, non richiede azioni del debitore funzionali alla sua materiale realizzazione (in questo senso già P. ICHINO, *Il lavoro subordinato*, cit., p. 27).

<sup>21</sup> Nella prospettiva di intendere la prestazione continuativa come indice della disponibilità del lavoratore v. P. ICHINO, *Il tempo della prestazione nei rapporti di lavoro*, cit., p. 28 ss.; nel medesimo senso, in precedenza, v. R. CORRADO, *La nozione unitaria del contratto di lavoro*, Giuffrè, 1955, p. 134 ss.; G. OPPO, *I contratti di durata*, in *RDComm.*, 1943, I, p. 143 ss. (ora in *Obbligazioni e negozio giuridico. Scritti giuridici*, Cedam, 1992, p. 248 ss.); L. DEVOTO, *L'obbligazione ad esecuzione continuata*, Cedam, 1943; al contrario, nel senso di valorizzare la direzione come unica concreta espressione della subordinazione, v. L. Spagnuolo Vigorita (ID., *Riflessioni in tema di continuità, impresa*, cit., p. 574; ID., *Subordinazione e diritto del lavoro*, Morano, 1967, p. 59

altri termini, che la prestazione continuativa permetta al prestatore di essere adempiente anche se con il suo lavoro non realizza un risultato specifico e ciò quand'anche l'esecuzione dell'attività fosse verificata in maniera statica – tenendo conto della correttezza dell'adempimento in un preciso momento –, giacché la prestazione continuativa nel lavoro subordinato – come si è soliti ritenere – può essere scomposta in modo illimitato nel tempo senza che venga meno l'interesse del creditore a riceverla<sup>22</sup>.

Se dunque la continuità tecnica è una caratteristica del lavoro subordinato, più controverso è stato accertare se è anche un elemento estraneo al lavoro autonomo e, come tale, se può essere utile a fare da “indice” a fini qualificatori.

È stato scritto in proposito che l'art. 2222 cod.civ., facendo riferimento al *contratto* d'opera, si riferisce, in maniera dinamica, all'assetto negoziale, piuttosto che – come accade all'art. 2094 cod.civ. – alla persona che dispone delle proprie energie lavorative<sup>23</sup>: se ne è così ricavato che l'esecuzione in forma continuativa dell'attività è un elemento estraneo al lavoro autonomo e che la continuità riconducibile ad esso è solo quella materiale, presente *naturaliter* in qualsiasi attività lavorativa<sup>24</sup>. La continuità nel lavoro autonomo ha così un significato solo se intesa come tempo necessario ad eseguire l'opera, e cioè solo se ha una finalità *preparatoria*, che non incide sull'interesse a ottenere il risultato da parte del creditore<sup>25</sup>; non solo tale continuità è, sotto il profilo ne-

ss.). Di recente, poi, sulla capacità dell'art. 409 cod.proc.civ. di includere la continuità come espressione dell'interesse del creditore e non come “connotato intrinseco della prestazione” subordinata, v. F. MARTELLONI, *Lavoro coordinato e subordinazione*, Bup, 2012, p. 88.

<sup>22</sup> Di recente, sul tema, v. G. PROIA, *Tempo e qualificazione del rapporto di lavoro*, in *LLI*, 2022, vol. 8, no. 1, p. 56.

<sup>23</sup> Si è affermato infatti: “utilizzando il linguaggio del legislatore più recente, si potrebbe dire che, disciplinando il contratto d'opera, il Codice pensava soltanto al lavoro autonomo ‘occasionale’” (R. PESSI, *Contributo allo studio della fattispecie lavoro subordinato*, Giuffrè, 1989, p. 61).

<sup>24</sup> V. V. BAVARO, *Tesi sullo statuto giuridico del tempo*, cit., p. 15 ss. e quanto detto *supra*, in nota 20.

<sup>25</sup> Poiché la continuità preparatoria si sviluppa come durata dell'adempimento, c'è bisogno di chiedersi in che rapporto sia con la continuità materiale. Come già detto, quest'ultima è un elemento descrittivo a carattere generale che si presenta a prescindere

goziale, un elemento esterno alla causa e agli altri requisiti essenziali che compongono il vincolo contrattuale ma, guardando all'interesse creditorio, essa assume la funzione di tempo che il committente è costretto a "subire": quest'ultimo è infatti interessato a ottenere il risultato e a concludere il rapporto, mentre dovrà attendere il periodo concordato nel contratto in cui è previsto che il debitore si occupi di realizzare l'opera<sup>26</sup>.

Con la modifica dell'art. 409 cod.proc.civ. e l'introduzione della fattispecie delle collaborazioni coordinate e continuative, il lavoro continuativo è divenuto, *de iure*, anche autonomo e ciò ha ribaltato le certezze con cui, fino ad allora, la continuità era stata esclusa dal tipo del lavoro autonomo<sup>27</sup>. Senza poter entrare nel dibattito sul campo applicativo di questa disposizione, sarà sufficiente dire che l'art. 409 cod.proc.civ, riconducendo nell'alveo del lavoro autonomo anche i rapporti continuativi, ha, da un lato, aperto spazi di tutela per le prestazioni d'opera, ma, d'altro canto, ha anche reso meno evidente il

re dal tipo di prestazione e che, come tale, sussiste anche se la durata nel tempo dell'adempimento assume una funzione preparatoria ai fini del conseguimento del risultato *in obligatione*. Allo stesso modo che nel rapporto tra continuità materiale e continuità tecnica, anche in quello tra continuità materiale e continuità preparatoria viene in rilievo, allora, una relazione di continenza della prima rispetto alla seconda; in altre parole, le azioni funzionalmente collegate al fine di adempiere a una prestazione di lavoro – dotate dunque di una continuità materiale – sono espressione di una continuità preparatoria se il creditore non è interessato ad acquisire la disponibilità temporale del lavoratore (ipotesi che presuppone l'esistenza di una continuità tecnica), ma vuole piuttosto il risultato concordato contrattualmente con il lavoratore. Sulla possibilità di riconoscere alla continuità preparatoria un significato tecnico, ritenendo ad esempio che il debitore possa risultare inadempiente già nella fase preparatoria dell'adempimento, v. in senso critico F. FERRARO, *Continuità e lavoro autonomo*, cit., p. 590 ss.

<sup>26</sup> V. G. OPPO, *op.cit.*, p. 155 ss.; appartengono a questa categoria, oltre al contratto d'opera, anche altri contratti tipici come l'appalto o il trasporto (sempreché non siano previste prestazioni continuative o periodiche *ex art.* 1677 cod.civ.), in cui è previsto un adempimento istantaneo, benché l'esecuzione richieda una certa durata.

<sup>27</sup> In termini analoghi, cfr. M. BORZAGA, *Le prestazioni occasionali all'indomani della l. n. 30 e del d. lgs. n. 276/2003*, in *RIDL*, 2004, p. 279; benché, con riferimento al caso della pluralità di opere svolte per lo stesso committente, fosse già sorta la questione di individuare la categoria del lavoro autonomo ad esecuzione continuativa, e non istantanea: v. la bibliografia citata nella nota 29.

confine con il lavoro subordinato<sup>28</sup>. Ha aperto spazi di tutela perché la disposizione risolve anzitutto il vuoto di protezione del precedente assetto normativo in cui erano esclusi dalle garanzie lavoristiche i prestatori d'opera che soddisfacevano interessi *durevoli* dei creditori a ricevere serie ripetute di *operae*<sup>29</sup>; inoltre, rispetto a prima, l'art. 409 cod.proc.civ. ha permesso alla giurisprudenza di assicurare spazi di protezione anche quando la continuità si evolve in senso preparatorio<sup>30</sup>, per l'esecuzione di una singola opera che richiede un considerevole lasso di tempo<sup>31</sup>.

<sup>28</sup> Evidenzia come le co.co.co. abbiano avuto anche la funzione di frenare la *vis expansiva* del lavoro subordinato G. PROIA, *Metodo tipologico, contratto di lavoro subordinato e categorie definitorie*, in *ADL*, n. 1, 2002, p. 103. Nel senso invece di sottolineare come esse abbiano contribuito a generare il problema della "fuga" dal lavoro subordinato, cfr. P. ICHINO, *La fuga dal diritto del lavoro*, in *DD*, 1990, p. 69 ss.; F. MARTELLONI, *Lavoro coordinato e subordinazione*, cit., p. 88: è noto infatti che la scelta di configurare una fattispecie di lavoro autonomo dotata del requisito dell'assoggettamento del lavoratore alla "disponibilità temporale" nei confronti del committente, unita ai minori costi contributivi e assicurativi che le co.co.co. hanno garantito in passato e, in misura minore, ancora garantiscono, ha alimentato la tendenza ad un suo utilizzo "patologico", come alternativa al lavoro subordinato, anche per rapporti in concreto ricadenti nella subordinazione.

<sup>29</sup> Si trattava dei casi in cui i lavoratori compivano una parte anche consistente del proprio lavoro per lo stesso committente ma per i quali, in assenza di una fattispecie che regolasse la correlazione degli obblighi tra i vari incarichi di lavoro autonomo, non si dava rilievo alla continuità del lavoro realizzatasi di fatto e che era, così, causa di un *vulnus* di tutele. Cfr., sul punto, G. SANTORO PASSARELLI, *Il lavoro «parasubordinato»*, Franco Angeli, 1979, p. 64; P. SANDULLI, *Lavoro autonomo e parasubordinazione*, in *Trattato di diritto privato*, diretto da P. Rescigno, vol. XV, Utet, 1986, p. 1455 ss.; ID., *In tema di collaborazione continuativa e coordinata*, in *DL*, 1982, I, p. 249; R. PESSI, *Contributo allo studio*, cit., p. 201. La dottrina ha avuto modo di evidenziare come in tal caso si persegue un interesse che non corrisponde alla mera sommatoria degli interessi perseguiti dal creditore con la stipulazione di distinti contratti d'opera, bensì si miri alla soddisfazione di un interesse diverso, che è anch'esso "durevole" in quanto legato alla durata stabilita (G. OPPO, *op.cit.*, pp. 298-299). Di qui la difficoltà di distinguere, in punto di fatto, quando si è in presenza della prestazione continuativa di *operae* e quando, invece, si tratta di adempimento ripetuto e continuato di una pluralità di prestazioni d'opera.

<sup>30</sup> La cd. continuità preparatoria, quale espressione del tempo di adempimento dell'obbligazione non definito né dal contratto né rientrante nei suoi requisiti essenziali, è infatti stata considerata all'interno del concetto di continuità citato all'art. 409

Al contempo, però, la norma ha allentato le distanze tra il lavoro autonomo e quello subordinato. Non precisando ulteriormente le caratteristiche di cui la continuità si compone – e fino alla riforma del 2017, neppure quelle del “coordinamento”<sup>32</sup> –, ha permesso di considerare inclusi nel suo campo applicativo i rapporti dotati di continuità tecnica<sup>33</sup>, che fuoriescono dal lavoro subordinato perché solo *prevalentemente* personali e/o *coordinati* dal committente. È stato così possibile

cod.proc.civ. da una copiosa giurisprudenza: tra le recenti, v. Corte appello di Roma, sez. II, 20 luglio 2017, n. 3264; Cass. 31 gennaio 2014 n. 2197; Cass. 9 luglio 2014 n. 15706; Cass. 2 aprile 2014 n. 7680. Resta comunque discusso che l’attività preparatoria possa essere inclusa nel concetto di prestazione continuativa ai fini del riconoscimento di una co.co.co., piuttosto che di un contratto d’opera ai sensi dell’art. 2222 cod.civ. In senso positivo, tra gli altri, cfr. P. SANDULLI, *Lavoro autonomo e parasubordinazione* in P. RESCIGNO (a cura di), *Trattato di diritto privato*, Utet, 1986, p. 1417 ss.; M. PEDRAZZOLI, *Prestazione d’opera*, cit., p. 522, il quale precisa come la sussumibilità del caso alle ipotesi dell’art. 409 n. 3 cod.proc.civ. rechi solo il problema di definire quanto tempo occorra perché si abbia continuità e, in proposito, giunge a sottolineare l’utilità dell’indice ideato dalla giurisprudenza che considera continuativa anche la prestazione di una sola opera la cui esecuzione è durata nel tempo ove, al contempo, vi sia stata una “destinazione esclusiva delle attività” del lavoratore al soddisfacimento dell’interesse del committente. *Contra*, di recente, F. FERRARO, *Continuità e lavoro autonomo*, in *Labor*, 2020, p. 597.

<sup>31</sup> In questo senso, in dottrina, cfr. M. PEDRAZZOLI, *Prestazione d’opera e parasubordinazione (Riflessioni sulla portata sistematica dell’art. 409, n. 3 cod.proc.civ.)*, in *RIDL*, 1984, I, p. 520; R. PESSI, *Contributo allo studio*, cit. Se, in precedenza, il riconoscimento delle tutele lavoristiche poteva essere collegato all’accertamento della sussistenza della continuità intesa solamente in senso tecnico, quale espressione dell’interesse creditorio ad acquisire le energie lavorative del prestatore in maniera continuativa, con l’art. 409 cod.proc.civ. si apriva, invece, alla possibilità di garantire protezione anche quando il creditore considera il tempo di esecuzione dell’attività come un’attesa da subire pur di ottenere il compimento dell’opera. Pone l’accento sul carattere continuativo in senso atecnico (o preparatorio) delle co.co.co. ex art. 409 n. 3 cod.proc.civ. (anche sino a ritenere che la disposizione includa *solamente* le prestazioni prive di continuità tecnica), P. ICHINO, *Il contratto di lavoro. Principi generali, autonomia individuale e collettiva, qualificazione, decentramento, differenziazione dei trattamenti*, Giuffré, 2000, vol. I, §89.

<sup>32</sup> Art. 15 della l. 81 del 2017.

<sup>33</sup> Tra i molti, nel senso indicato nel testo, cfr. R. PESSI, *Contributo allo studio*, cit., pp. 200-202; in senso contrario, v. P. ICHINO, *Il lavoro subordinato*, cit., p. 83, che ivi ritiene la continuità tecnica presente solo nel lavoro subordinato (v. nota 31).

escludere che la continuità, come interesse durevole del creditore ad acquisire le energie lavorative del prestatore d'opera, faccia da elemento distintivo tra il lavoro autonomo e quello subordinato; conseguentemente, la dicotomia continuità/occasionalità è stata sempre meno rappresentata come utile a discernere la corretta qualificazione da dare ai rapporti di lavoro<sup>34</sup>.

#### 4. *Il rapporto tra prestazione continuativa e occasionale*

La scarsa utilità qualificatoria della citata dicotomia è confermata, d'altronde, guardando in dettaglio agli approdi giurisprudenziali e alle indicazioni legislative sul concetto di occasionalità e alla sua compatibilità con il lavoro subordinato.

Pur se con una eterogeneità di accezioni molto ampia, tale da sovrapporvi i termini “temporaneità”, “saltuarietà”, “eccezionalità”, ecc.<sup>35</sup>, l'occasionalità come in una sorta di precomprensione è stata in

<sup>34</sup> In senso conforme, F. FERRARO, *Studio sulla collaborazione coordinata*, Giappichelli, 2023, p. 385; v. anche il mio, *Spunti operativi (e non solo)*, cit., p. 344. Nello stesso senso, commentando il regime del lavoro a progetto, una parte consistente della dottrina ha sostenuto che la nozione di “prestazioni occasionali” non servisse a delimitare, neppure in negativo, quella di “prestazione continuativa”, ma soltanto ad escludere dall'applicazione della disciplina del lavoro a progetto prestazioni per le quali, data la loro limitata portata, non appare necessario il riferimento al progetto (così GHERA, *Sul lavoro a progetto*, in AA.VV., *Diritto del lavoro. I nuovi problemi. L'omaggio dell'accademia a Mattia Persiani*, Cedam, 2005, p. 1319 ss.; M. PAPALEONI, *Il lavoro a progetto o occasionale*, *ivi*, spec. p. 1370 ss.; G. SANTORO PASSARELLI, *La nuova figura del lavoro a progetto*, *ivi*, p. 1427; V. PINTO, *Le «collaborazioni coordinate e continuative» e il lavoro a progetto*, in AA.VV., *Lavoro e diritti dopo il decreto legislativo 276/2003*, Cacucci, 2003, spec. p. 323). All'epoca mostrò scetticismo rispetto alla prospettiva di utilizzare il concetto di occasionalità come fattore di distinzione tra il lavoro autonomo e subordinato M. BIAGI, *Le proposte legislative in materia di lavoro parasubordinato: tipizzazione di un tertium genus o codificazione di uno Statuto dei lavoratori?*, in *LD*, 1999, 4, p. 11.

<sup>35</sup> Il carattere occasionale dell'attività è stato utilizzato come indice nell'indagine più complessiva sulla qualificazione dei rapporti di lavoro. Questa funzione dell'occasionalità non ha mai portato a definirne in maniera univoca il contenuto, sovrapponendosi una serie di termini tra di loro assimilabili, che hanno reso il concetto sempre più vicino ad una clausola generale. Di recente spiccano i riferimenti alla sal-

generale associata al lavoro di “breve durata”<sup>36</sup>, la cui modesta entità quantitativa è comunque compatibile con le attività continuative (in senso tecnico) e, in ogni caso, con quelle subordinate perché eterodirette dal datore di lavoro<sup>37</sup>. Ad avvalorare la tendenza sono state anche le scelte del legislatore, che già dalla prima disciplina del lavoro a termine della l. 230/62 ha stabilito un regime semplificato – in merito all’esonero dall’obbligo della forma scritta<sup>38</sup> – per i contratti a termine di breve durata (inferiori a dodici giorni), confermando sia che i rapporti occasionali possono essere di lavoro subordinato, sia che all’occasionalità è possibile attribuire il significato sostanziale di lavoro di modesta entità<sup>39</sup>.

tuarietà (v. Corte cost. sentenza 20 giugno 2022, n. 155), alla eccezionalità (cfr. Trib. di Milano, sez. lav., 26 ottobre 2022, n. 2207; Corte d’appello di Roma, sez. lav., 30 giugno 2022, n. 2643), alla sporadicità (cfr. Corte d’appello Sassari sez. lav., 25 gennaio 2023, n.22), ovvero alla non abitualità delle prestazioni (Corte cost., sentenza 24 novembre 2022 n. 234, punto 7.2). Cfr. Corte cost., sentenza 30 novembre 2022 n. 234; Cass., sentenza 9 luglio 2021, n. 19586; App. Torino, 4 febbraio 2019, in *RIDL*, 2019, II, 340; Cass. 11 ottobre 2018, n.25304; 17 marzo 2016, n. 5303; 19 aprile 2002 n. 5698; 6 maggio 1985 n. 2842.

<sup>36</sup> V. Cass. 28 luglio 1995, n. 8260, in *Giust. Civ.*, 1996, I, p. 2356 ss.; Cass. 6 luglio 2001, n. 9152, in *RDL*, 2002, n. 2, II, p. 272 ss.; Cass. 4 settembre 2003, n. 12926; Cass. 8 agosto 2008 nn. 21482 e 21483; Cass. Sez. un. 12 febbraio 2012, n. 1987; in dottrina *ex plurimis* V. BAVARO, *Sul concetto giuridico di «tempo del lavoro» (a proposito di ciclo-fattorini)*, in *Labor*, 2020, n. 6, p. 676; M. CATAUDELLA, *Prestazioni occasionali*, in *ADL*, 2006, p. 786.

<sup>37</sup> Ove si accolga la rigida concezione della subordinazione che valorizza l’eterodirezione come parametro di per sé sufficiente a qualificare il lavoro come subordinato anche in assenza di continuità tecnica, e cioè di interesse del creditore ad acquisire il “lavoro in sé”. In questo senso, per primo v. L. SPAGNUOLO VIGORITA, *Riflessioni in tema di continuità*, cit., p. 545, espressosi in senso critico rispetto alla giurisprudenza degli anni ’60, che invece utilizzava il concetto di continuità per qualificare la fattispecie del lavoro subordinato *ex art.* 2094 cod.civ. Sul tema v. però anche M. GRANDI, *Rapporto di lavoro*, in *ED*, vol. XXXVII, 1987, p. 325, in cui la disponibilità continuativa è concepita come dipendenza nel tempo dal potere di direzione e di organizzazione del datore di lavoro.

<sup>38</sup> Art. 19, comma 4, d.lgs. 81/15. In senso conforme, rispetto al precedente regime del d.lgs. 368/01, v. CATAUDELLA, *Prestazioni occasionali*, cit., p. 786.

<sup>39</sup> V. art. 1, comma 4, l. 18 aprile 1962, n. 230, secondo cui “La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro *puramente occasionale* non sia superiore a dodici giorni lavorativi” (corsivo mio), secondo una formulata riprodotta

Una attenzione specifica al termine di “occasionale” fa rilevare però che l’assimilazione alla modesta entità quantitativa delle prestazioni sia una semplificazione che stride con il significato lessicale della parola occasionale e che finisce anche per complicarne l’applicazione giuridica. Non a caso, anche di recente, per distinguere i rapporti svolti tramite piattaforme digitali in base all’art. 47 *bis*, d.lgs. 81/2015, da quelli in cui viene in rilievo il carattere “continuativo” della prestazione dell’art. 2, comma 1, dello stesso decreto, si è di nuovo fatto riferimento ai primi come rapporti occasionali<sup>40</sup>. Si è riproposta così la dicotomia già segnalata, alla quale però pare già sufficientemente chiaro che non sia possibile riconoscere alcun concreto significato qualificatorio.

##### 5. Occasionalità come frequenza interna al rapporto...

Passando alla *pars construens* della nostra ricerca, per comprendere lo spazio giuridico dove collocare l’occasionalità è utile continuare a riferirsi, benché in una prospettiva diversa, all’ampia elaborazione dottrinale e giurisprudenziale sul “tempo” di lavoro; in particolare, può servire tenere conto delle ipotesi in cui le parti decidono di obbligarsi, non tanto all’esecuzione di un singolo rapporto (con la necessità di considerare l’estensione temporale delle prestazioni tramite, come si è detto, il concetto di continuità), ma all’esecuzione di una pluralità di rapporti per soddisfare un unico o più interessi. Si tratta dei casi in cui vengono in gioco e alle parti è richiesto di rispettare determinati limiti alla *frequenza* di esecuzione del lavoro<sup>41</sup>, che, a un esame più attento,

ta anche dalla successiva disciplina del d.lgs. 368/2001 e abbandonata, con riferimento al concetto di occasionalità, solo con la recente disciplina dell’istituto prevista dal d.lgs. 81/2015.

<sup>40</sup> V. gli autori citati da A. ZOPPOLI, *Prospettiva rimediabile, fattispecie e sistema nel diritto del lavoro*, Editoriale Scientifica, 2022, p. 121, tra cui, in particolare, BARBIERI, *Contraddizioni sistematiche e possibili effetti positivi di una legge e le tutele del lavoro autonomo tramite piattaforme digitali*, in CARABELLI-FASSINA (a cura di), *La nuova legge sui rider*, Ediesse, 2020, p. 75.

<sup>41</sup> Di recente V. BAVARO, *Sul concetto giuridico di «tempo del lavoro»*, cit., p. 673, ha ricordato la distinzione di Lotmar tra la temporalità della prestazione (*Arbeitszeit*) e

anche del dato lessicale, pare l'area gnoseologica più congeniale ove collocare, in un'ottica sistematica, il lavoro caratterizzato da occasionalità.

Ragionando in questo senso, v'è allora da dire che esiste la frequenza di esecuzione della prestazione *interna* al rapporto, che ha un ampio spettro di implicazioni giuridiche e, solo per citarne alcune, che riguarda le regole legali e/o collettive con cui, per preservare l'integrità psico-fisica dei lavoratori, sono previsti dei limiti all'impegno lavorativo (si pensi alle discipline sull'orario, sulle pause, sui riposi, ecc.); o, ancora, le regole che determinano dal punto di vista quantitativo la prestazione<sup>42</sup>, tramite ad esempio l'oggetto del contratto – come nelle prestazioni periodiche da rendere al ricorrere di certi eventi o scadenze –, o per volontà del creditore (come nel lavoro intermittente)<sup>43</sup>.

la temporalità del rapporto (*Vertragszeit*), laddove la prima riguarda la durata della prestazione e la seconda la durata del rapporto.

<sup>42</sup> V. BAVARO, *Sul concetto giuridico di «tempo del lavoro»*, cit., p. 672.

<sup>43</sup> In proposito è interessante chiedersi se la richiesta di svolgere la prestazione con una certa frequenza possa compromettere l'assetto negoziale inizialmente prescelto. Ciò potrebbe accadere se tra il programma contrattuale inizialmente prestabilito e l'evolversi in concreto del rapporto vi siano state delle distonie, tali da suggerire un accertamento in sede giudiziale che rimetta in discussione quanto fittiziamente stabilito nell'accordo iniziale; questa eventualità, che merita certamente attenzione, non deve, tuttavia, essere sopravvalutata quando si tratti della frequenza. Malgrado nel contratto di lavoro subordinato si definiscano solitamente le coordinate temporali entro cui il lavoratore è obbligato a eseguire la prestazione – salvo il potere di modifica del datore di lavoro, specie rispetto alla collocazione temporale (V. M. ESPOSITO, L. GAETA, A. ZOPPOLI, L. ZOPPOLI, *Diritto del lavoro e sindacale*, Torino, 2021, cap. XIII, p. 301) – v'è da ricordare che la frequenza può restare indeterminata e, benché si tratti di casi peculiari, l'esecuzione di una singola o una serie di opere può essere stabilita con indicato il tempo massimo entro cui il debitore deve occuparsene (può essere, ad esempio, il lavoro “per obiettivi” associabile ai prestatori dotati di elevate professionalità ovvero alla figura, pur sempre subordinata *ex art.* 2095 cod.civ., del dirigente). Per lo stesso motivo anche la scelta fatta a monte della relazione contrattuale a favore di un rapporto di lavoro autonomo, che si svolge secondo una frequenza variabile a seconda dell'avverarsi di certe condizioni, ove comporti un impegno del lavoratore differente da quello prospettato, potrà provocare una riqualificazione solo se intervenissero delle violazioni anche rispetto all'esercizio dei poteri da parte del committente; in assenza di ciò varrebbero le sole garanzie spettanti in base al tipo contrattuale scelto.

Per questo tipo di prestazioni, intendendosi la frequenza come caratteristica *interna al rapporto*, si entra nel merito delle tutele lavoristiche *relative al rapporto di lavoro* e non anche di quelle riguardanti il mercato del lavoro. Per tale ragione, questo tipo di frequenza non è quello più appropriato in cui far rifluire il concetto di occasionalità: questo, infatti, vale la pena di essere investigato fintanto che riguardi casi in cui al lavoratore non è già garantita una stabilità occupazionale; nell'ambito di un contratto che, pur con una frequenza occasionale dovuta al tipo di prestazione<sup>44</sup> o al tipo di contratto predisposto dalla legge<sup>45</sup>, riconosce al lavoratore la sicurezza del posto, l'indagine sulla frequenza può avere un mero significato *descrittivo*, di scarso rilievo ai fini dell'attribuzione delle tutele contro il rischio di precarizzazione della vita professionale<sup>46</sup>.

#### 6. ... e come frequenza di rapporti

Premesso ciò sulla frequenza *interna* al rapporto, diverso discorso riguarda i casi in cui le prestazioni occasionali sono eseguite *fuori* da un contratto che ne regoli la frequenza; quando, cioè, il creditore decide di regolare plurimi rapporti con lo stesso lavoratore con singoli contratti d'opera o con contratti di prestazioni occasionali *ex art. 54*

<sup>44</sup> Ad es. le attività indicate nel r.d. 6 dicembre 1923, n. 2657.

<sup>45</sup> Ad es. il lavoro intermittente.

<sup>46</sup> In questi casi domandarsi se la prestazione rientra o meno tra quelle occasionali potrebbe acquisire un significato solo relativo, giacché gli effetti giuridici saranno definiti pur sempre sulla base delle scelte prese dalle parti e l'accertamento della occasionalità non potrà modificare l'assetto negoziale voluto. Di recente vedi però l'orientamento che, nell'ambito di un'indagine più vasta, afferma: "la sporadicità dell'attività prestata e l'affidamento – secondo indicazioni di massima e con possibilità del lavoratore di accettarli o meno – di compiti saltuariamente svolti, sono idonei ad escludere la configurabilità di un rapporto di lavoro subordinato, denotando tali aspetti la mancanza di eterodirezione e dell'inserimento stabile e costante del lavoratore nella compagine organizzativa aziendale"; tra molte, Cass. 3912 del 2020; 25204 del 2013; 58 del 2009; 7304 del 1999; in senso conforme cfr. Corte appello Sassari sez. lav., 25 gennaio 2023, n. 22.

*bis* d.l. 50/17; in questi casi l'occasionalità può fare da parametro di legalità nel giudizio sulla frequenza (frequenza *dei* rapporti)<sup>47</sup>.

Anzitutto occorre dire che l'esigenza pratica di stabilire quali siano i *presupposti materiali* dell'occasionalità, almeno per uno dei due istituti principali che basano la loro applicazione su tale concetto, può essere soddisfatta guardando ai limiti stabiliti dalla legge: infatti, come si dirà più approfonditamente in avanti, nei rapporti dell'art. 54 *bis* d.l. 50/2017 l'occasionalità riceve una giuridificazione che riesce ad agevolarne il riconoscimento. Le difficoltà maggiori investono invece il lavoro autonomo, definito espressamente occasionale (nel d.l. 146/2021), per il quale deve essere l'interprete a identificare i tratti definitori e dunque anche il legittimo utilizzo.

Come anticipato, affidarsi al significato attribuito al concetto dalla giurisprudenza vuol dire scontrarsi con una divaricazione di differenti espressioni, scelte spesso in maniera strumentale a seconda della loro migliore adattabilità semantica al caso da risolvere e che quindi non aiutano nell'intento posto; più feconda sembra essere invece la strada ermeneutica fondata sull'interpretazione teleologica del concetto inserito nella norma.

<sup>47</sup> Da altro punto di vista rispetto a quello evidenziato nel testo, va precisato che le prestazioni occasionali, presupponendo una maggiore volatilità della relazione tra le parti, che spesso si instaura e cessa in un brevissimo lasso di tempo (per poi eventualmente reinstaurarsi), favoriscono la formazione di rapporti irregolari. Non è un caso che l'evasione dovuta al mancato versamento degli oneri tributari e contributivi legati ai rapporti di lavoro sia la voce più importante del totale dell'evasione registrata nel nostro Paese e che, inoltre, risulti dalle stime che l'evasione dell'IRPEF da impresa e lavoro autonomo abbia superato nel 2020 i 27,7 miliardi di euro (su un totale di evasione di circa 90 miliardi), corrispondenti ad una propensione all'evasione del 68,7 per cento (stime Nadeff, 2022). Il lavoro occasionale in elusione (nelle forme del lavoro grigio o nero) è, d'altronde, combattuto da tempo con misure divenute nel corso degli anni più aspre e, ciononostante, continua a generare sfruttamento lavorativo ed elevati tassi di evasione fiscale e contributiva. Guardando al lavoro autonomo occasionale in particolare l'articolo 13 del d.l. 146 del 2021, che ha modificato l'art. 14 del d.lgs. 81 del 2008, proprio nell'ottica di combattere il lavoro irregolare, ha previsto la sospensione dell'attività imprenditoriale quando sia riscontrato che almeno il 10 per cento dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro è "inquadrate come lavoratori autonomi occasionali in assenza delle condizioni richieste dalla normativa". Su questa disposizione sia consentito il rinvio a C. CORDELLA, *Spunti operativi (e non solo)*, cit., p. 337 ss.

Premesso che le finalità dell'obbligo di comunicazione preventiva per i lavoratori autonomi sono di favorire la regolarità di tali rapporti e con essa un livello più elevato di protezione per la salute e la sicurezza, l'aggiunta del richiamo all'occasionalità pare avere un obiettivo diverso, per certi versi opposto, procurando vantaggi specialmente alle ragioni organizzative dei committenti. Poiché con esso sono esclusi dall'obbligo comunicativo le attività di lavoro autonomo *non occasionale* – e cioè i casi in cui sono stipulati più contratti d'opera tra le stesse parti che non sfociano in un rapporto diverso (come una co.co.co.) –, ad esserne esentati risultano i committenti che hanno un fabbisogno *ricorrente* dello stesso lavoratore. La *ratio* di tale esonero sta nel fatto che, in tali casi, sarebbe meno intenso il rischio per la salute e la sicurezza, giacché il lavoratore ha già eseguito per lo stesso committente la medesima attività e si presume sia, quindi, consapevole dei rischi che quel lavoro ha per la sua salute<sup>48</sup>.

Alla luce di questa interpretazione, si può meglio definire il concetto di occasionalità invocato dal d.l. 146/2021, tenendo conto che lo stesso è connesso a un'*esigenza* di manodopera di *carattere non permanente*. In questo senso possono ritenersi soggette all'obbligo di comunicazione le ipotesi di lavoro autonomo occasionale in cui il creditore richiede l'esecuzione di un'attività per un *interesse sopravvenuto* rispetto a quello programmabile, ovvero in cui esiste una difficoltà nella programmazione dell'esigenza lavorativa derivante dal *tipo di attività*, che presuppone picchi di manodopera improvvisi (vd. il settore della ristorazione o del turismo).

<sup>48</sup> L'esonero è invece meno comprensibile se si tiene conto della *ratio* di favorire il lavoro autonomo regolare: è probabile che il legislatore abbia qui voluto bilanciare l'interesse a promuovere l'emersione dal lavoro irregolare con quello di consentire una certa semplificazione nella gestione dei rapporti di lavoro autonomo che si svolgono in maniera ricorrente.

### 7. *L'occasionalità dentro e fuori ai cc.dd. voucher*

A questo punto bisogna precisare come intendere invece l'occasionalità dell'art. 54 *bis* cit.<sup>49</sup>.

I due istituti introdotti con questa norma – ma il discorso riguardava anche alle discipline precedenti – servono a semplificare la gestione dei rapporti destinati a soddisfare interessi non preventivabili dei committenti<sup>50</sup>. Il loro utilizzo è stato però previsto con una serie di vincoli *qualitativi* – si pensi ai divieti per i lavoratori impiegati nei 6 mesi precedenti<sup>51</sup> o per le imprese con più di dieci dipendenti<sup>52</sup> –, ma soprattutto a carattere *quantitativo* ed *economico*, destinati a circoscrivere la diffusione della fattispecie e ad evitarne un utilizzo foriero di precarietà.

<sup>49</sup> Per segnalare le principali tappe dell'evoluzione storica dell'istituto, oltre che le ragioni che portarono all'approvazione dell'art. 54 *bis* del d.l. 50/17 sia consentito il rinvio a C. CORDELLA, *Libretto famiglia e contratto di prestazione occasionale: individuazione della fattispecie*, cit., p. 1158 ss. La norma è stata successivamente rivista in relazione al suo campo applicativo dall'art. 1, c. 342 e 343, della l. 29 dicembre 2022, n. 197 – con cui, tra le altre modifiche, è stato portato a 10.000 euro il limite economico in caso di prestazioni occasionali di più lavoratori a favore dello stesso committente, è stato allentato il divieto di utilizzo delle prestazioni occasionali per le sole imprese aventi più di dieci dipendenti ed è stata introdotta una specifica e più dettagliata procedura di acquisizione dei buoni lavoro per il settore agricolo; su tali modifiche v. S. BELLOMO, *Il lavoro occasionale tra mercato, tutele e nuove tecnologie. Brevi note sulle attuali criticità e sulle prospettive di (ulteriore) riforma della disciplina*, in *Federalismi.it*, 2023, n. 4 – e, da ultimo, con l'art. 37 del d.l. 4 maggio 2023, n. 48, convertito con modifiche in l. 2 luglio 2023 n. 85, che, sulla scia delle modifiche dell'anno precedente, ha ulteriormente esteso il campo d'applicazione dei buoni consentendone l'acquisto fino a 15.000 euro nei settori terminale e turistico.

<sup>50</sup> Anche se è evidente che oggi esista un problema di eccessiva burocratizzazione dovuto alle procedure amministrative cui sono costretti i committenti che utilizzano l'istituto, che finisce anche per impedirne la diffusione: v., in questo senso, il contributo di E. D'AVINO, *La tenuta della "burocratizzazione" digitale di Presto e libretti famiglia*, in questo volume.

<sup>51</sup> Art. 54 *bis*, co. 5 cit.

<sup>52</sup> Come di recente stabilito dall'art. 1, comma 342, lett. d), della l. 29 dicembre 2022, n. 197, che ha modificato l'originario divieto previsto dall'art. 54 *bis* cit. per le sole imprese con più di cinque dipendenti a tempo indeterminato.

Il legame tra occasionalità, come misura della frequenza di relazioni lavorative tra le stesse parti e i vincoli economici previsti, si manifesta specificamente nel comma 1, lettera *c*, dell'art. 54 *bis* cit., che prevede il compenso massimo erogabile a favore dello stesso lavoratore nell'importo annuale di 2.500 euro; essendo un parametro economico applicabile ai rapporti instaurati tra le medesime parti esso è utile a delimitare le ipotesi rientranti nel concetto di occasionalità.

Benché tale limite possa essere considerato la misura con cui l'occasionalità si manifesta in termini quantitativi nella disciplina dei voucher, meno certo è ritenere che tale significato dell'occasionalità si estenda al lavoro autonomo occasionale e che, quindi, l'occasionalità sia misurabile anche in tali casi tramite il citato limite e non secondo l'interpretazione teleologica di cui si è detto in precedenza. Ammettere tale risultato parrebbe, invero, ingiustificato (oltre che irragionevole<sup>53</sup>), specie nei casi in cui non vi siano legami con lo svolgimento di prestazioni *ex art. 54 bis*. Ciò vorrebbe dire infatti che, in assenza di un dato normativo che lo consenta, sarebbero occasionali solo i contratti d'opera *ex art. 2222 cod.civ.* che non generano il superamento del compenso dell'art. 54 *bis*, comma 1, lett. *c*, in base a una interpretazione del limite tanto ampia da violare il potere, legislativo, di stabilire gli interessi da perseguire e il regime delle singole fattispecie lavoristiche.

Più congeniale è invece un risultato che, seppur meno ambizioso, sembra l'unico compatibile con l'assetto strutturale e funzionale delle regole del lavoro autonomo occasionale. Il citato limite economico si potrebbe applicare per dare continuità ad attività iniziate con uno o più rapporti instaurati ai sensi dell'art. 54 *bis* cit. Poiché l'occasionalità, come frequenza di rapporti tra i contraenti, trova nel limite dell'art. 54 *bis* lett. *c* un parametro certo, si potrebbe vietare che, nello stesso anno, il committente possa impiegare il lavoratore con un contratto d'opera<sup>54</sup>. La verifica sul limite dei compensi versati/percepiti includerebbe perciò i compensi derivanti da uno o più contratti d'opera per i quali l'utilizzo successivo alle prestazioni *ex art. 54 bis*, fa

<sup>53</sup> *Ivi*, pp. 347-348.

<sup>54</sup> C. CORDELLA, *Spunti operativi*, cit., p. 343 ss.

presumere la volontà, elusiva, di soddisfare esigenze di lavoro occasionale, anche quando questo non lo è più.

Dal punto di vista operativo questa interpretazione avrebbe dei risvolti concreti. Intendendo il compenso massimo come “misura economica” dell’occasionalità anche quando per l’utilizzo di fattispecie diverse, il regime sanzionatorio dell’art. 54 *bis* cit. sarebbe esteso fuori dal campo applicativo della disposizione. Tale limite avrebbe la funzione di *vincolo di sistema* con cui è possibile preservare, in chiave antifraudolenta, il lavoro occasionale, e a cui quindi è collegabile, pertanto, l’applicazione della sanzione della trasformazione del rapporto *sine die* prevista dal comma 20 dell’art. 54 *bis* cit. (anche) quando le parti provino a sfuggire al suo superamento con il contratto d’opera.



## **Sezione I**

### **Il lavoro occasionale (semi)protetto**



# I PROFILI LAVORISTICI DELLE PRESTAZIONI OCCASIONALI: TRA EVOLUZIONE STORICA E NOVITÀ LEGISLATIVE

FRANCESCA MARINELLI

SOMMARIO: 1. Origini ed evoluzione delle prestazioni occasionali. – 2. Definizione e disciplina vigente. – 3. Le principali criticità: sulla qualificazione e ragionevolezza dell'istituto.

## 1. *Origini ed evoluzione delle prestazioni occasionali*

In Italia le prestazioni occasionali nascono come istituto di stampo lavoristico solo a partire dall'inizio del nuovo millennio. Fino ad allora, infatti, l'ordinamento italiano disciplinava il lavoro occasionale solo a meri fini previdenziali e fiscali<sup>1</sup>.

Ad introdurle fu, per primo, il “famoso” d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 (la c.d. “Riforma Biagi”) che, nell'allargare esponenzialmente la c.d. flessibilità in entrata, decise – prendendo spunto dall'ordinamento belga<sup>2</sup> – di regolare agli artt. 70-74 un istituto denominato «prestazioni occasionali di tipo accessorio rese da particolari soggetti».

Tali prestazioni venivano definite all'art. 70 del suddetto decreto come attività lavorative, eventualmente svolte, anche a favore di più beneficiari, da soggetti per così dire fragili (tassativamente indicati dal legislatore<sup>3</sup>), nell'ambito di particolari attività (sempre espressamente

<sup>1</sup> Cfr. sul punto V. BRINO, *Lavoro occasionale*, in *DDPCiv*, Torino, 2009, p. 469.

<sup>2</sup> Trattasi del *Chèques ALE* (cfr. sul punto V. PINTO, *Prestazioni occasionali e modalità agevolate di impiego tra passato e futuro*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Milano, 2018, p. 170). Sul punto si rinvia al contributo di Alice Janot, nella sezione III del presente volume.

<sup>3</sup> L'art. 71, comma 1, d.lgs. n. 276 del 2003, testo originario, indicava come tali: i disoccupati da oltre un anno, le casalinghe, gli studenti, i pensionati, i disabili e i soggetti in comunità di recupero, i lavoratori extracomunitari regolarmente soggiornanti in Italia nei sei mesi successivi alla perdita del lavoro.

indicate dal d.lgs. n. 276 del 2003<sup>4</sup>), per una durata non superiore a 30 giorni nel corso dell'anno solare e in ogni caso, non foriere, complessivamente, di compensi superiori a 3 mila euro sempre nel corso dell'anno solare<sup>5</sup>.

Le prestazioni in parola erano assoggettate ad una scarna disciplina (per di più sperimentale<sup>6</sup>) incentrata sul meccanismo dei c.d. *voucher*, in quanto obbligava le parti ad avvalersi, come strumento di pagamento, di buoni (i c.d. *voucher* appunto), trasformabili in valuta dietro presentazione degli stessi ad apposito concessionario<sup>7</sup>.

Sebbene il valore dei buoni fosse fissato in 7,5 euro<sup>8</sup>, il compenso netto che veniva corrisposto al lavoratore ammontava a 5,8 euro<sup>9</sup> in quanto il concessionario, alla riconsegna del buono, da un lato, tratteneva per sé un importo pari a 20 centesimi di euro a titolo di rimborso delle spese di gestione<sup>10</sup> e, dall'altro, versava per conto del lavoratore<sup>11</sup>, all'INPS, un contributo pari ad 1 euro per fini previdenziali, nonché, all'INAIL, una somma pari a 50 centesimi di euro per fini assicurativi<sup>12</sup>. Il netto così ottenuto era tuttavia da considerare non solo esente da qualsiasi imposizione fiscale ma, anche, ininfluente sull'eventuale stato di disoccupazione del lavoratore<sup>13</sup>.

<sup>4</sup> L'art. 70, comma 1, d.lgs. n. 276 del 2003, testo originario, elencava: i piccoli lavori domestici a carattere straordinario – compresa l'assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con *handicap* –; l'insegnamento privato supplementare; i piccoli lavori di giardinaggio, nonché di pulizia e manutenzione di edifici e monumenti; la realizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli; le collaborazioni con enti pubblici e associazioni di volontariato per lo svolgimento di lavori di emergenza, come quelli dovuti a calamità o eventi naturali improvvisi, o di solidarietà.

<sup>5</sup> V. l'art. 70, comma 2, d.lgs. n. 276 del 2003, testo originario.

<sup>6</sup> Cfr. l'art. 86, comma 12, d.lgs. n. 276 del 2003, testo originario.

<sup>7</sup> Individuato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

<sup>8</sup> V. l'art. 72, comma 1, d.lgs. n. 276 del 2003, testo originario.

<sup>9</sup> Cfr. l'art. 72, comma 2, d.lgs. n. 276 del 2003, testo originario.

<sup>10</sup> V. l'art. 72, comma 4, d.lgs. n. 276 del 2003, testo originario.

<sup>11</sup> Secondo criteri e modalità appositamente predisposti con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

<sup>12</sup> Cfr. l'art. 72, comma 3, d.lgs. n. 276 del 2003, testo originario.

<sup>13</sup> V. l'art. 72, comma 2, d.lgs. n. 276 del 2003, testo originario.

Da questa breve descrizione dell'istituto emerge chiaramente la sua *ratio*: si trattava di una figura volta a contrastare il lavoro irregolare, posto che, offrendo, per un verso, al lavoratore, una entrata non imponibile a fini fiscali in cambio di prestazioni comunque coperte da tutela previdenziale e assicurativa e, per altro verso, all'utilizzatore/committente, prestazioni di lavoro svincolate dalle stringenti obbligazioni di regola discendenti dai rapporti di lavoro tradizionali, mirava a incentivare la regolarizzazione di attività che, in quanto marginali, difficilmente finivano per essere dichiarate.

L'istituto ha tuttavia mantenuto tali fattezze per poco tempo. Nel volgere di tre lustri il legislatore è infatti tornato ripetutamente sulla fattispecie in parola finendo per "sfigurarla". Limitandosi a riassumere una vicenda in realtà assai complessa e di cui si è già dato analiticamente conto altrove<sup>14</sup>, possiamo dire che l'evoluzione dell'istituto si è dipanata sostanzialmente in tre fasi.

Nella prima fase, durata circa un decennio (dal 2005 al 2015), vi è stato, dapprima, un rimaneggiamento dell'istituto (tramite interventi diretti sugli artt. 70 e ss. del d.lgs. n. 276 del 2003) e, poi, un "travaso" dello stesso negli artt. 48-50 del d.lgs. n. 81 del 2015. In tale fase il legislatore ha compiuto una vera e propria trasformazione genetica della figura. Infatti, le prestazioni in parola sono passate dall'essere mere attività di lavoro marginali aperte solo a determinate categorie di soggetti in limitati settori non imprenditoriali con stringenti limiti temporali e di guadagno a strumento flessibile utilizzabile, di regola, da parte di qualunque lavoratore in tutti i settori (compresi quelli imprenditoriali e le pubbliche amministrazioni) e con limiti temporali e di guadagno assai "fluidi".

Questa mutazione ha finito tuttavia per far assurgere il lavoro occasionale al ruolo di *competitor* (sleale, vista la sua "inconsistenza" sul piano sia della tutela dei lavoratori, sia fiscale) del contratto di lavoro

<sup>14</sup> Per una ricostruzione dell'evoluzione della figura ci si permette di rinviare a F. MARINELLI, *Il lavoro occasionale in Italia. Evoluzione, disciplina e potenzialità della fattispecie lavoristica*, Torino, 2017.

subordinato *standard*, nonché di altre e ben più protette tipologie di lavoro flessibile<sup>15</sup>.

Da qui l'inizio della seconda fase della evoluzione della figura in parola, iniziata con la decisione della CGIL nel 2016 di presentare una richiesta di *referendum* abrogativo dell'istituto al fine di cancellarlo dall'ordinamento<sup>16</sup>; fase conclusasi con la decisione del legislatore, al fine di evitare il suddetto *referendum*<sup>17</sup>, di abrogare l'istituto attraverso il d.l. n. 25 del 17 marzo 2017, convertito senza modificazioni in l. n. 49 del 20 aprile 2017,<sup>18</sup>.

La terza fase, tutt'ora in corso, ha preso avvio quando il legislatore ha optato per introdurre nell'ordinamento una figura nuova, denominata "prestazioni occasionali"<sup>19</sup>, inserendola all'interno dell'art. 54-*bis*

<sup>15</sup> Sullo strabiliante incremento nell'utilizzo dell'istituto di pari passo con l'allargamento dei confini della figura v. Coordinamento Generale Statistico Attuariare - INPS, *Lavoro accessorio. Statistiche in breve*, aprile 2018, in *inps.it*; nonché B. ANASTASIA, S. BOMBELLI, S. MASCHIO, *Il lavoro accessorio dal 2008 al 2015. Profili dei lavoratori e dei committenti*, in *WorkINPS Papers*, 2, 2016, pp. 8 e ss. da cui emerge come da poco più di 500.000 buoni venduti nel 2008, si passò a quasi 70 milioni di *voucher* venduti nel 2014.

<sup>16</sup> Richiesta dichiarata ammissibile da Corte cost., sent. n. 28 del 27 gennaio 2017 in *FI*, I, 2017, c. 790.

<sup>17</sup> V. sul punto A. VENTURA, *Dal lavoro occasionale accessorio alle prestazioni occasionali evitando il referendum: è "PrestO" fatto*, in D. GAROFALO (a cura di), *La nuova frontiera del lavoro: autonomo-agile-occasionale. Aggiornamento al decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87 c.d. decreto dignità*, Modena, 2018, pp. 527 e ss. Del resto, non bisogna dimenticare l'importanza che assume la volontà popolare espressa mediante *referendum*, se è vero che la Corte costituzionale desume dall'art. 75 Cost. il principio del c.d. divieto di ripristino, per effetto del quale, in caso di normativa abrogata per via referendaria, deve essere dichiarata illegittima (in quanto in palese contrasto con l'intento perseguito mediante *referendum* abrogativo) la normativa che introduca una nuova disciplina della materia «senza modificare né i principi ispiratori della complessiva disciplina normativa preesistente né i contenuti normativi essenziali dei singoli precetti» (Corte cost., sent. n. 68 del 17 maggio 1978).

<sup>18</sup> Cfr. il suo art. 1.

<sup>19</sup> Per mano, dapprima dell'art. 1, comma 368, l. 27 dicembre 2017, n. 205; successivamente, dell'art. 2-*bis* comma 1, d.l. 12 luglio 2018, n. 87, convertito con modificazioni in l. 9 agosto 2018, n. 96; poi, dell'art. 5, comma 1, d.lgs. 27 giugno 2022, n. 104; nonché, dell'art. 1, comma 342 e comma 343, l. 29 dicembre 2022, n. 197 e, da ultimo, dell'art. 37 del d.l. 4 maggio 2023, n. 48, convertito con modificazioni in l. 3 luglio 2023, n. 85.

del d.l. n. 50 del 24 aprile 2017, convertito con modificazioni in l. n. 96 del 21 giugno 2017. Nonostante le numerose modifiche già apportate dal legislatore alla disciplina in parola, l'art. 54-*bis* costituisce tuttora la disciplina vigente<sup>20</sup>; di essa, dunque, si darà conto nel prossimo paragrafo per soffermarsi, poi, nel § 3, sulle principali criticità.

## 2. Definizione e disciplina vigente

L'art. 54-*bis* del d.l. n. 50 del 2017, convertito con modificazioni in l. n. 96 del 2017, al suo comma 1, definisce come prestazioni di lavoro occasionali quelle attività lavorative (da chiunque<sup>21</sup> eseguite) che soddisfino i requisiti seguenti e, cioè, diano luogo nel corso di un anno civile<sup>22</sup>, di regola<sup>23</sup>:

*a)* per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro<sup>24</sup>;

*b)* per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, a compensi di importo complessivamente non superiore (di regola)<sup>25</sup> a 10.000 euro<sup>26</sup>, elevati a 15.000 euro per gli utilizzatori che ope-

<sup>20</sup> Diversa è ovviamente la figura del lavoro autonomo occasionale *ex art.* 2222 c.c., per una analisi della quale si rinvia a C. CORDELLA, *Spunti operativi (e non solo) sulla comunicazione di avvio del lavoro autonomo occasionale*, in *DLM*, 2, 2022, pp. 337 e ss.

<sup>21</sup> Sempre che non abbia in corso o non abbia cessato da meno di sei mesi un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa con l'utilizzatore (cfr. il comma 5 dell'art. 54-*bis*).

<sup>22</sup> *Id est* dal 1° gennaio al 31 dicembre (v. Circ. INL n. 5 del 9 agosto 2017).

<sup>23</sup> Di regola in quanto l'art. 54-*bis*, comma 1, prevede una definizione diversa per le attività di *stewarding*. In tal caso si debbono infatti intendere «prestazioni di lavoro occasionali [...] le attività lavorative che danno luogo, nel corso di un anno civile [...] per ciascun prestatore [...] a compensi di importo complessivo non superiore a 5.000 euro». Sulle criticità di questa disposizione definitoria *ad hoc* ci si permette di rinviare a F. MARINELLI, *Il lavoro occasionale in Italia*, cit., pp. 64 e s.

<sup>24</sup> Cfr. l'art. 54-*bis* comma 1, lett. *a*). Su come calcolare tale importo, così come gli importi di cui alle lett. *b*) e *c*) si rinvia alla Circ. INPS n. 107 del 5 luglio 2017.

<sup>25</sup> Regola parzialmente diversa (*in melius*) vale per alcune tipologie di lavoratori considerati deboli dal legislatore e cioè: i titolari di pensione di vecchiaia o invalidità;

rano nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento<sup>27</sup>;

c) per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore a compensi di importo non superiore a 2.500 euro<sup>28</sup> o alle 280 ore<sup>29</sup>.

Per ottenere le suddette prestazioni gli utilizzatori e i lavoratori sono tenuti a registrarsi (anche tramite intermediario di cui alla l. n. 12 del 1979) all'interno di una apposita piattaforma informativa gestita dall'INPS che supporta le operazioni di erogazione e accreditamento dei compensi, nonché di valorizzazione della posizione contributiva dei prestatori attraverso un sistema di pagamento elettronico<sup>30</sup>, e ad avvalersi, in sostituzione del vecchio *voucher*, di due strumenti differenti a seconda di chi ne sia l'utilizzatore: il c.d. Libretto Famiglia (d'ora in avanti LF) e il Contratto di Prestazione Occasionale (d'ora in avanti CPO).

Il CPO può essere utilizzato solo da parte di due specifiche categorie di soggetti e cioè, di regola, da qualunque utilizzatore privato sem-

i giovani con meno di 25 anni sempre che regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado o a un ciclo di studi presso l'università; i disoccupati ai sensi dell'art. 19 d.lgs. n. 150 del 2015; i precettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione o di altre prestazioni di sostegno al reddito (v. comma 8 dell'art. 54-*bis*).

<sup>26</sup> V. l'art. 54-*bis*, comma 1, lett. *b*). L'importo originariamente fissato dal legislatore era di euro 5.000. L'innalzamento a euro 10.000 è avvenuto ad opera dell'art. 1, comma 342, lett. *a*), l. n. 197 del 2022 a partire dal 1° gennaio 2023 (v. anche Circ. INPS n. 6 del 19 gennaio 2023).

<sup>27</sup> Cfr. l'art. 37, comma 1, lett. *a*), d.l. n. 48 del 2023, convertito con modificazioni in l. n. 85 del 2023.

<sup>28</sup> V. l'art. 54-*bis*, comma 1, lett. *c*).

<sup>29</sup> Tale limite temporale si ricava dall'art. 54-*bis*, comma 20, che sanziona l'utilizzatore qualora superi con il medesimo lavoratore, sempre nell'ambito dell'anno civile, alternativamente il limite dei 2.500 euro o delle 280 ore. Ne deriva che il limite economico deve necessariamente "convivere" con quello temporale (e, cioè, con le 280 ore annue), con cui però non vi è pieno coordinamento [sul punto si rinvia a V.F. GIGLIO, *Il lavoro occasionale in ambito professionale o imprenditoriale*, in ID. (a cura di), *Il nuovo lavoro occasionale. Disciplina, profili critici e soluzioni operative*, in *Guida al Lavoro*, 11, 2018, X, nonché ID., *Il lavoro occasionale in ambito privato, il "Libretto Famiglia"*, in ID. (a cura di), *Il nuovo lavoro occasionale*, cit., XVIII].

<sup>30</sup> Cfr. l'art. 54-*bis*, comma 9.

pre che risponda a tre requisiti: abbia alle proprie dipendenze non più di dieci lavoratori subordinati a tempo indeterminato<sup>31</sup> (non più di venticinque nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento<sup>32</sup>); non operi in settori particolarmente pericolosi<sup>33</sup> e non destini la prestazione nell'ambito di attività rientranti nell'esecuzione di appalti di opere o di servizi<sup>34</sup>. In via eccezionale e solo in casi assai peculiari, anche le pubbliche amministrazioni, indipendentemente dal numero di dipendenti<sup>35</sup>, possono avvalersi dell'istituto. L'art. 54-*bis*, comma 7, prevede, infatti, che le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, d.lgs. n. 165 del 2001, possano, nel rispetto dei vincoli previsti in materia di contenimento della spesa per il personale, avvalersi del CPO per rispondere ad «esigenze temporanee o eccezionali» in determinati ambiti quali: i progetti speciali rivolti a specifiche categorie di soggetti in stato di povertà, di disabilità, di detenzione, di tossicodipendenza o che fruiscono di ammortizzatori sociali; lo svolgimento di lavori di emergenza correlati a calamità o eventi naturali improvvisi; l'attività di solidarietà, in collaborazione con altri enti pubblici o associazioni di volontariato; l'organizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritative.

Quanto al LF, anch'esso può essere utilizzato solo da due specifiche categorie di soggetti. Di regola, possono avvalersene le persone fisiche non nell'esercizio dell'attività professionale o di impresa per soddisfare specifici bisogni familiari nell'ambito dei piccoli lavori domestici – compresi i lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzio-

<sup>31</sup> Cfr. l'art. 54-*bis*, comma 6, lett. *b*); nonché il comma 14, lett. *a*), così come ritoccato dall'art. 1, comma 342, lett. *d*), della l. n. 197 del 2022.

<sup>32</sup> V. l'art. 54-*bis* comma 14, lett. *a*), come modificato dall'art. 37, comma 1, lett. *b*), d.l. n. 48 del 2023, convertito con modificazioni in l. n. 85 del 2023. Sul punto v. Circ. INPS 3 agosto 2023 n. 75.

<sup>33</sup> Cfr. l'art. 54-*bis*, comma 14, lett. *b*) e *c*). In particolare trattasi: del settore agricolo (in realtà prima dell'art. 1, comma 342, lett. *d*), l. 29 dicembre 2022, n. 197 vi era una eccezione per tale settore regolata dal comma 14, lett. *b*), dell'art. 54-*bis*); di quello edile o affine, di quelli nei quali si eserciti attività di escavazione o lavorazione di materiale lapideo, nonché del settore minerario, delle cave e torbiere.

<sup>34</sup> Cfr. l'art. 54-*bis*, comma 14, lett. *d*).

<sup>35</sup> Il comma 7 dell'art. 54-*bis* prevede infatti in tal caso una espressa deroga al comma 14, lett. *a*).

ne –, dell'assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con disabilità e dell'insegnamento privato supplementare<sup>36</sup>. In via eccezionale possono farne uso anche le società sportive di cui alla l. n. 91 del 1981 e, cioè, autorizzate ad assumere atleti professionisti, ma solo per lo svolgimento delle attività di supporto alla gestione delle tifoserie negli stadi (il c.d. *stewarding*)<sup>37</sup> e sempre che tali attività siano eseguite direttamente dalle medesime società<sup>38</sup>.

A ben vedere, i due strumenti, pur garantendo ai lavoratori gli stessi incentivi (se è vero che i compensi percepiti tramite LF e CPO sono non solo esentati da qualunque tipo di imposizione fiscale, ma anche ininfluenti sullo stato di disoccupazione, nonché computabili ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno<sup>39</sup>), assicurano ai lavoratori uno statuto protettivo identico solo parzialmente.

Infatti, sebbene entrambi garantiscano al lavoratore non solo l'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti<sup>40</sup>, ma anche quella contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali<sup>41</sup>, nonché la tutela della salute e sicurezza<sup>42</sup> e il diritto ad un riposo giornaliero<sup>43</sup>, settimanale<sup>44</sup> ed alle pause<sup>45</sup>, oltre che un corrispettivo orario<sup>46</sup>, è vero anche che sotto molti aspetti il legislatore tutela diversamente le due figure. Infatti, contrariamente al CPO, il LF può essere acquistato oltre che attraverso la piattaforma informatica dell'INPS anche presso

<sup>36</sup> V. il comma 6, lett. a), comma 10, lett. a), b), c) dell'art. 54-*bis*.

<sup>37</sup> V. l'art. 54-*bis*, comma 6, lett. b-*bis*), e comma 10, c-*bis*).

<sup>38</sup> Infatti, nonostante il silenzio del legislatore sul punto, si è espressa in tal senso App. Milano, sent. 4 marzo 2022, n. 136.

<sup>39</sup> Cfr. l'art. 54-*bis*, comma 4.

<sup>40</sup> Con iscrizione alla Gestione separata di cui all'art. 2, comma 26, l. 8 agosto 1995, n. 335 (cfr. l'art. 54-*bis*, comma 2).

<sup>41</sup> Disciplinata dal d.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 (cfr. l'art. 54-*bis*, comma 2).

<sup>42</sup> Cfr. l'art. 54-*bis*, comma 3, laddove richiama l'art. 3, comma 8, del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

<sup>43</sup> Cfr. l'art. 54-*bis*, comma 3, laddove richiama l'art. 7 del d.lgs. n. 66 dell'8 aprile 2003,

<sup>44</sup> Cfr. l'art. 54-*bis*, comma 3, laddove richiama l'art. 9 del d.lgs. n. 66 del 2003.

<sup>45</sup> Cfr. l'art. 54-*bis*, comma 3, laddove richiama l'art. 8 del d.lgs. n. 66 del 2003.

<sup>46</sup> V. *infra*.

gli uffici postali e le rivendite di generi di monopolio<sup>47</sup>. Così, il compenso orario minimo ammonta a 9 euro netti avvalendosi del CPO<sup>48</sup> ma scende a 8 euro netti utilizzando il LF<sup>49</sup>. Non solo, la normativa a tutela delle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili recentemente introdotta dal d.lgs. 27 giugno 2022, n. 104 si applica solo al CPO<sup>50</sup>. Diverse sono anche le regole procedurali se è vero che, mentre gli utilizzatori del LF<sup>51</sup> hanno un mero obbligo di comunicazione successiva<sup>52</sup>, in capo all'utilizzatore del CPO<sup>53</sup> incombe un obbligo di comuni-

<sup>47</sup> Cfr. l'art. 54-*bis*, comma 10, come modificato dall'art. 37, comma 1, lett. *a-bis*), d.l. n. 48 del 2023 convertito con modificazioni in l. n. 85 del 2023.

<sup>48</sup> Cfr. l'art. 54-*bis*, commi 15, 16 e 17, lett. *e*).

<sup>49</sup> Cfr. l'art. 54-*bis*, comma 11.

<sup>50</sup> Il d.lgs. n. 104 del 2022, infatti, ricomprende espressamente nel proprio ambito di applicazione solo il CPO (v. l'art. 1, comma 1, lett. *f*), nonché l'art. 54-*bis*, comma 17, lett. *e*) e comma 20). Pare opportuno menzionare tuttavia il fatto che lo stesso d.lgs. n. 104 del 2022 esonera dal proprio ambito di applicazione i rapporti di lavoro caratterizzati da un tempo di lavoro predeterminato ed effettivo di durata pari o inferiore a una media di tre ore a settimana in un periodo di riferimento di quattro settimane consecutive (v. art. 1, comma 4, lett. *b*)), nonché alcune peculiari ipotesi di pubblico impiego (v. l'art. 1, comma 4, lett. *e*) e *f*)).

<sup>51</sup> Sebbene, infatti, l'art. 54-*bis*, comma 12, preveda espressamente l'obbligo di comunicazione preventiva solo in capo alle persone fisiche, la Circ. INPS n. 95 del 14 agosto 2018, al suo punto 3, ha chiarito che tale comunicazione vale anche per le società sportive.

<sup>52</sup> Essi infatti debbono, sempre utilizzando la piattaforma informatica INPS o tramite servizi di contact center messi a disposizione dallo stesso Istituto, comunicare a quest'ultimo entro il terzo giorno del mese successivo allo svolgimento della prestazione: i dati identificativi del lavoratore, il compenso pattuito, il luogo di svolgimento e la durata della prestazione, nonché ogni altra informazione necessaria per la gestione del rapporto (cfr. art. 54-*bis*, comma 12).

<sup>53</sup> Sebbene l'art. 54-*bis*, comma 17, contemplasse in origine espressamente solo gli utilizzatori di cui art. 6, lett. *b*), tra i destinatari di tale adempimento preventivo e l'Ispettorato nazionale del lavoro avesse effettivamente confermato l'esclusione delle pubbliche amministrazioni da tale adempimento procedurale (cfr. circ. INL n. 5 del 2017, cit.), nondimeno l'introduzione, nel 2018, all'art. 17, lett. *d*), dell'art. 54-*bis*, di una norma *ad hoc* per gli enti locali proprio nell'ambito delle informazioni oggetto della procedura di comunicazione preventiva in parola (cfr. l'art. 2-*bis*, comma 1, lett. *e*), d.l. n. 87 del 2018, convertito con modificazioni in l. n. 96 del 2018), sembrerebbe rendere plausibile l'estensione di tale obbligo di comunicazione a tutto il pubblico impiego (in questo senso, fra l'altro, sembrerebbe chiaramente andare la circ. INPS n.

cazione preventiva<sup>54</sup>. Quanto, in ultimo, al profilo sanzionatorio, se è vero che sia nel caso del LF, sia nel caso del CPO qualora vi sia da parte di un utilizzatore (diverso da una pubblica amministrazione) il superamento nell'anno civile del limite massimo di 2.500 euro o comunque delle 280 ore ammissibili *ex lege* tra lo stesso utilizzatore e lo stesso prestatore, il legislatore prevede la trasformazione del relativo rapporto in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato (a far data dal giorno in cui si è verificato il superamento di tale limite<sup>55</sup>), solo nel caso di irregolarità nell'utilizzo del CPO (per violazione dell'obbligo di comunicazione preventiva, ovvero in caso di utilizzo di tale tipologia contrattuale da parte di soggetti diversi rispetto a quelli ammessi dalla legge) si applicherà la sanzione amministrativa pecuniaria<sup>56</sup>.

Le differenze tra i due strumenti appena messe in luce rendono chiara una preferenza del legislatore per il LF rispetto al CPO. Tale *favor* appare ad avviso di chi scrive del tutto ragionevole se solo si pone mente al fatto che i principali destinatari del LF sono le persone fi-

103 del 17 ottobre 2018, nonché, in dottrina, S. CAFFIO, *I rigorosi confini di legalità delle nuove prestazioni occasionali: limiti, divieti, adempimenti e sanzioni*, in D. GAROFALO (a cura di), *La nuova frontiera del lavoro: autonomo - agile - occasionale. Aggiornamento al decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87 c.d. decreto dignità*, Modena, 2018, pp. 664 e ss.).

<sup>54</sup> Essi, infatti, *ex art. 54-bis*, comma 17, debbono trasmettere all'INPS, sempre attraverso la piattaforma informatica INPS o servizi di contact center messi a disposizione dall'Istituto, almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione una dichiarazione contenente: i dati identificativi del lavoratore, il compenso pattuito, il luogo di svolgimento e l'oggetto della prestazione, la data e l'ora inizio e fine della prestazione (o se si tratta di azienda alberghiera o struttura ricettiva che opera nel settore del turismo o di ente locale, la data di inizio e il monte ore complessivo presunto con riferimento a un arco temporale non superiore a 10 gg.). Proprio perché l'onere di comunicazione è preventivo il legislatore prevede nel caso in cui la prestazione lavorativa non abbia luogo, che l'utilizzatore comunichi all'INPS la revoca entro i tre giorni successivi al giorno programmato di svolgimento della prestazione; in mancanza, l'INPS provvederà comunque al pagamento delle prestazioni e all'accredito dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi (cfr. art. 54-*bis*, co. 18). Per questo aspetto si rinvia al contributo di Emilia D'Avino alla sezione I del presente volume.

<sup>55</sup> V. l'art. 54-*bis*, comma 20, e la Circ. INL n. 5 del 2017, cit.

<sup>56</sup> La sanzione amministrativa è inasprita dal fatto che, per espressa disposizione dell'art. 54-*bis*, comma 20, non si applica la procedura di diffida di cui all'art. 13, d.lgs. 23 aprile 2004, n. 124.

siche, *id est* soggetti interessati (per definizione) ad ottenere servizi più che profitto.

Una volta dato conto della disciplina vigente non rimane che soffermarsi sulle principali criticità dell'istituto.

### 3. *Le principali criticità: sulla qualificazione e ragionevolezza dell'istituto*

La prima criticità su cui si è interrogata la dottrina è il rapporto tra le il LF e il CPO.

Sebbene il legislatore qualifichi come contratto solo il CPO<sup>57</sup> e nonostante le differenze di disciplina di cui si è detto *supra*, la dottrina<sup>58</sup> (facendo leva anche sulla prassi<sup>59</sup>) appare oramai concorde nel ritenere il LF e il CPO «due varianti di un modello contrattuale unitario»<sup>60</sup>. Ad avvalorare tale tesi si aggiungono sia la constatazione che anche le prestazioni occasionali ottenute tramite LF nascono da un accordo tra le parti, sia il fatto che il LF e il CPO si basano, come visto *supra*, sulla medesima definizione di prestazione occasionale e richiedono entrambi una identica controprestazione. Infatti, come è stato correttamente

<sup>57</sup> Cfr. l'art. 54-*bis*, comma 13 e comma 19.

<sup>58</sup> Cfr.: S. CIUCCIOVINO, *Prestazioni di lavoro occasionale*, in *Il libro dell'anno del diritto 2018*, Roma, 2018, pp. 314 e s.; F. FANTUZZI, *Le prestazioni occasionali. Libretto Famiglia. Contratto di prestazione occasionale*, in M. LANOTTE (a cura di), *Il lavoro autonomo e occasionale*, Milano, 2018, p. 258; P. MONDA, *Prime riflessioni sulla nuova disciplina del lavoro occasionale*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, 346, 2017, p. 19; A. VENTURA, *Dal lavoro occasionale accessorio alle prestazioni occasionali*, cit., p. 540; S. DONÀ, *Prestazioni occasionali: tutte le novità, Il civilista*, Milano, 2017, p. 31. *Contra* v. tuttavia V. PINTO, *Prestazioni occasionali e modalità agevolate di impiego tra passato e futuro*, cit., p. 175 e s. che forza in realtà il dato testuale della norma (quanto meno con riguardo al CPO visto che lo stesso art. 54-*bis* lo definisce un contratto) e considera sia il LF che il CPO meri regimi agevolati di assunzione.

<sup>59</sup> V. la Circ. INPS n. 107 del 2017, cit., punto 1 laddove definisce il LF come una «tipologia di contratto».

<sup>60</sup> Le frasi tra caporali sono di S. CIUCCIOVINO, *Prestazioni di lavoro occasionale*, cit., p. 315. Nello stesso senso A. VENTURA, *Dal lavoro occasionale accessorio alle prestazioni occasionali*, cit., p. 540.

messo in luce<sup>61</sup>, l'utilizzatore, al fine di adempiere alla propria principale obbligazione (il pagamento del corrispettivo), deve avvalersi tanto nel LF, quanto nel CPO, di un sistema *ad hoc*: la piattaforma informatica INPS che, seppur differente nei dettagli, segue la medesima procedura (*id est*: registrazione; creazione di un portafoglio virtuale; acquisizione delle prestazioni; pagamento del compenso e degli oneri accessori).

Una volta assodato che, nonostante le diversità di cui si è detto, le prestazioni occasionali ottenute sia attraverso il CPO che tramite il LF appartengono al medesimo tipo contrattuale (che potremmo chiamare “contratto di lavoro occasionale”) in quanto sottendono uno scambio identico tra lavoro occasionale, da un lato, e il controvalore economico, dall'altro, occorre interrogarsi anche sulla natura di tale contratto.

La questione appare assai spinosa in quanto, a ben guardare, l'art. 54-*bis* non si sofferma sulla qualificazione delle prestazioni occasionali, limitandosi ad affermare che, in caso di superamento da parte dell'utilizzatore del limite di importo dei 2.500 euro annui o, comunque, delle 280 ore annue ammissibili *ex lege* con lo stesso lavoratore, il relativo rapporto si trasformerà (di regola<sup>62</sup>), in un rapporto a tempo pieno e indeterminato a far data dal giorno in cui si è verificato il superamento di tale limite<sup>63</sup>.

Da qui il dibattito sorto tra gli addetti ai lavori.

Qualcuno<sup>64</sup>, valorizzando, ora, l'applicazione alla figura in parola di istituti tipici del lavoro subordinato (come i riposi e le pause), ora, la previsione di elementi (quali un compenso minimo orario e la normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro) compatibili con prestazioni destinate ad essere inserite in un contesto organizzativo sul quale il lavoratore non ha alcun potere decisionale, colloca le prestazioni occasionali nell'area della subordinazione.

<sup>61</sup> Cfr. F. FANTUZZI, *Le prestazioni occasionali. Libretto di Famiglia. Contratto di prestazione occasionale*, cit., p. 271.

<sup>62</sup> Come ricordato, tale regola non vale per le pubbliche amministrazioni.

<sup>63</sup> V. Circ. INL n. 5 del 2017, cit.

<sup>64</sup> Cfr.: A. VENTURA, *Dal lavoro occasionale accessorio alle prestazioni occasionali*, cit., p. 540; P. MONDA, *Prime riflessioni sulla nuova disciplina del lavoro occasionale*, cit., pp. 16 e ss.

Altri<sup>65</sup>, valorizzando proprio l'applicazione espressa al lavoro occasionale di istituti tipici del lavoro subordinato ha ritenuto, al contrario, che ciò abbia significato solo qualora l'intento del legislatore sia quello di attribuire alle prestazioni natura autonoma.

Vi è chi<sup>66</sup>, infine, valorizzando ora la prassi<sup>67</sup>, ora gli orientamenti dottrinali<sup>68</sup>, giurisprudenziali<sup>69</sup> e amministrativi<sup>70</sup> formati in passato con riguardo alla figura del lavoro occasionale di tipo accessorio di cui si è detto in apertura (v. §1), considera il contratto di lavoro occasionale un tipo contrattuale a sé.

<sup>65</sup> Cfr.: F. FANTUZZI, *Le prestazioni occasionali. Libretto di Famiglia. Contratto di prestazione occasionale*, cit., pp. 258 e ss.; C. CORDELLA, *Libretto Famiglia e Contratto di prestazione occasionale: individuazione della fattispecie*, in DRI, 2018, p. 1181.

<sup>66</sup> V.: S. CIUCCIOVINO, *Prestazioni di lavoro occasionale*, cit., p. 318, M. FALSONE, *Art. 54-bis*, in R. DE LUCA TAMAJO, O. MAZZOTTA (continuato da), *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, Milano, 2022, p. 2585; F. MARINELLI, *Il lavoro occasionale in Italia*, cit., pp. 96 e ss.

<sup>67</sup> Cfr. la Circ. INL n. 5 del 2017, cit.

<sup>68</sup> Cfr.: A. VALLEBONA, *La riforma dei lavori*, Padova, 2004, p. 27; F. BASENGHI, *Il lavoro occasionale ed accessorio: spunti ricostruttivi*, in DML, 2004, p. 261; M. DELL'OLIO, *Le nuove tipologie e la subordinazione*, in AA.VV., *Come cambia il mercato del lavoro. D.lgs n. 276/2003, Circ. min. lav. n. 1/2004, Circ. min. lav. n. 3/2004*, Milano, 2004, p. 24; T. VETTOR, *Articoli 70-74. Le prestazioni occasionali accessorie*, in G. GHEZZI (a cura di), *Il lavoro tra progresso e mercificazione. Commento critico al decreto legislativo n. 276/2003*, Roma, 2004, p. 348; A. BOLLANI, *Flessibilità e nuovi rapporti di lavoro*, in M. MAGNANI, P.A. VARESI (a cura di), *Organizzazione del mercato del lavoro e tipologie contrattuali. Commentario ai decreti legislativi n. 276/2003 e n. 251/2004*, Torino, 2005, p. 435; M.C. CATAUDELLA, *Prestazioni occasionali e lavoro subordinato*, in ADL, 2006, p. 777.

<sup>69</sup> Cfr. TAR Lombardia-Brescia, sez. II, 7 aprile 2015, n. 490; Trib. Milano, sent. n. 429 del 26 maggio 2016.

<sup>70</sup> Cfr.: la Circ. INPS n. 88 del 9 luglio 2009; la Circ. INPS n. 44 del 24 marzo 2009; la Circ. INPS n. 17 del 3 febbraio 2010, e, infine, la Circ. INPS n. 49 del 29 marzo 2013.

Per chi scrive non vi possono essere dubbi circa il fatto che nel contratto di lavoro occasionale di cui all'art. 54-*bis* lo scambio tra le prestazioni assuma una caratterizzazione del tutto peculiare, posto che, a ben guardare, entrambe le prestazioni che qualificano l'operazione contrattuale presentano profili di originalità.

In particolare, per quanto riguarda l'obbligazione lavorativa, la sua originalità deriva dal fatto che nel contratto di lavoro occasionale di cui all'art. 54-*bis* la natura eterodiretta o meno del *facere* appare del tutto irrilevante nell'economia dell'istituto, come risulta chiaro sia dal dato letterale (mancando una qualsiasi indicazione circa la qualificazione delle prestazioni ad opera del legislatore), sia da quello teleologico (vista l'esplicita previsione nell'ambito dell'art. 54-*bis* di una disciplina specifica per l'istituto). Al contrario, ciò che invece pare impossibile ignorare, leggendo l'art. 54-*bis*, è l'insistenza sull'occasionalità che deve caratterizzare la prestazione lavorativa.

Ciò premesso, se è vero che la dottrina lavoristica ha sinora sempre escluso che l'occasionalità possa fungere da criterio qualificatorio della prestazione di lavoro, in quanto mero «connotato del rapporto di lavoro e non della natura giuridica [...] della prestazione»<sup>71</sup>, è vero anche che nelle ipotesi in esame tale occasionalità finisce per “mescolarsi” con un dato intrinseco al sinallagma e, cioè, con la natura “proteiforme” della prestazione da svolgere. L'occasionalità, infatti, nell'ambito della figura in esame, appare *condicio sine qua non* per la configurazione del tipo contrattuale, posto che per il legislatore la modalità (autonoma, subordinata o finanche alternativamente ora autonoma ora subordinata) di esecuzione della prestazione risulta indifferente, sempre che, solo se e fintanto che essa sia svolta dal lavoratore, in forma esclusivamente personale, nella modalità non continuativa prescritta dall'art. 54-*bis*<sup>72</sup>.

<sup>71</sup> V. BAVARO, *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato. Critica sulla deoggettivizzazione del tempo-lavoro*, Bari, 2008, p. 110.

<sup>72</sup> Per un approfondimento della questione ci si permette di rinviare a F. MARINELLI, *Riflessioni sul fattore tempo nelle prestazioni di lavoro occasionali*, in *Labour & Law Issues*, 1, 2022, pp. 167 e ss.

Così, anche la controprestazione economica presenta una propria specificità. Se è vero, infatti, che la mera modalità di pagamento non costituisce un elemento di per sé “caratterizzante” il tipo contrattuale (una compravendita è e rimane tale sia che il prezzo lo si paghi in contanti sia che si adempia con strumento sostitutivo del contante come, ad esempio, un pagamento elettronico), è altrettanto vero che nel caso del lavoro occasionale di cui all’art. 54-*bis* un eventuale pagamento diretto e, dunque, il mancato uso dello strumentario previsto per il suo acquisto (*id est* del LF o del CPO) esclude categoricamente la configurazione della fattispecie. Da ciò deriva che gli «adempimenti [...] necessari ad instaurare validamente la relazione contrattuale [...] e il pagamento *in primis*] non costituiscono [...] mere formalità estrinseche al contratto [...] ma incid[ono] sulla stessa configurabilità del tipo contrattuale voluto dalle parti»<sup>73</sup>.

Se si concorda con tale lettura, si può allora concludere nel senso che il lavoro occasionale di cui all’art. 54-*bis* nelle sue due forme del CPO e del LF possa essere considerato una figura che sottende un tipo contrattuale a sé (diverso sia dal lavoro subordinato, sia rispetto al lavoro autonomo), in quanto caratterizzato da una propria causa tipica, posto che, nel contratto in esame l’interesse sotteso consiste nello scambio tra due prestazioni assai peculiari: la corresponsione di un corrispettivo per il tramite della piattaforma INPS *versus* una prestazione di lavoro, esclusivamente personale, da svolgere occasionalmente (*id est* ai sensi dell’art. 54-*bis*), quale che ne sia la modalità (autonoma, subordinata o finanche alternativamente autonoma e subordinata) di esecuzione.

Tutto ciò ha ovviamente delle ricadute sulla disciplina nel senso che, pur «non potendosi escludere che nella pratica una prestazione occasionale possa essere eterodiretta ovvero eterorganizzata dall’utilizzatore, ovvero ancora gestita ed eseguita dal prestatore coordinandosi con l’utilizzatore, oppure con una considerevole autonomia»<sup>74</sup>, in pre-

<sup>73</sup> Le frasi fra caporali sono di S. CIUCCIOVINO, *Prestazioni di lavoro occasionale*, cit., p. 317.

<sup>74</sup> C. CARCHIO, *La tutela del lavoratore occasionale (compenso - orario - sicurezza)*, in D. GAROFALO (a cura di), *La nuova frontiera del lavoro: autonomo - agile - occasionale. Aggiornamento al decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87 c.d. decreto dignità*, Modena, 2018, p. 594.

senza dei requisiti di legge, al rapporto si dovrà applicare solo e soltanto la disciplina minimale prevista dall'art. 54-*bis* e a cui si è fatto cenno *supra*<sup>75</sup>.

Una volta chiarita la natura delle prestazioni delineate dall'art. 54-*bis*, non rimane che interrogarsi sulla ragionevolezza di tale figura contrattuale.

Del resto, se è vero come correttamente messo in luce dalla dottrina, che al principio di indisponibilità del tipo non può essere attribuito «il valore di impedire al futuro legislatore [...] abbattimenti di discipline finora imputate a certe fattispecie [poiché ...] il legislatore resta discrezionalmente sovrano»<sup>76</sup>, è altrettanto vero che la sovranità deve essere esercitata secondo ragionevolezza<sup>77</sup>.

Dunque, sebbene la causa del contratto sia tipica e sebbene l'istituto abbia da subito “incassato” un autorevole *placet*<sup>78</sup> non è pere-

<sup>75</sup> Non a caso diverse circolari hanno definito l'art. 54-*bis*, comma 2, come «compiuta disciplina delle prestazioni di lavoro occasionale» (v.: Circ. INPS n. 6 del 2023, cit., punto 1; Circ. INPS n. 95 del 2018, cit., punto 1; Circ. INPS n. 107 del 2017, cit., punto 1).

<sup>76</sup> M. PEDRAZZOLI, *Consensi e dissensi sui recenti progetti di ridefinizione dei rapporti di lavoro*, in *QDLRI*, 21, 1998, p. 9.

<sup>77</sup> *Ivi*, p. 27. Sul tema della ragionevolezza si rinvia a L. PALADIN, *Ragionevolezza (principio di)*, in *Enc. dir.*, agg. I, 1997, pp. 899 e ss.

<sup>78</sup> Cfr. Cass., Ufficio centrale per il *referendum*, ord. 29 novembre 2017. Infatti, occorre ricordare che nonostante l'abrogazione della disciplina del lavoro accessorio ad opera del d.l. 17 marzo 2017, n. 25, convertito senza modificazioni in l. n. 49 del 20 aprile 2017 (di cui si detto nel § 1) la CGIL ha richiesto all'Ufficio centrale per il referendum costituito presso la Corte di Cassazione di riesaminare l'ord. 27 aprile 2017 – con cui lo stesso Ufficio aveva interrotto il procedimento referendario – sostenendo che «il legislatore [avesse ...] reintrodotto una disciplina del tutto sovrapponibile per sfera di applicazione a quella oggetto dell'iniziativa referendaria e sostanzialmente non differente da essa per contenuti, salvo qualche dettaglio secondario». L'Ufficio centrale per il *referendum*, con ord. 29 novembre 2017 ha però ritenuto che la sostituzione della disciplina del lavoro accessorio di cui agli art. 48 e ss. del d.lgs. n. 81 del 2015, con quella delle prestazioni occasionali di cui all'art. 54-*bis* d.l. n. 50 del 24 aprile 2017, convertito in l. n. 96 del 2017, non realizzasse le condizioni per l'invocato trasferimento del quesito referendario dalla vecchia alla nuova disciplina poiché «dal confronto tra la nuova disciplina e quella abrogata si evince che il legislatore del 2017 ha perseguito indubbiamente una linea che mira a recuperare l'impostazione restrittiva

grino chiedersi se effettivamente la causa del contratto di lavoro occasionale sia meritevole di tutela secondo l'ordinamento giuridico.

Sul punto, a ben guardare, la dottrina non appare unanime. Infatti, mentre qualcuno<sup>79</sup> propende per tacciare l'istituto di irragionevolezza, posto che il legislatore, da un lato, non esclude che tramite tale figura il lavoratore possa svolgere la prestazione con vincolo di subordinazione e, dall'altro, si limita a predisporre in favore del lavoratore uno statuto protettivo che non dà piena attuazione a tutte le norme costituzionali predisposte a tutela del lavoro subordinato; altri<sup>80</sup> reputano, al contrario, del tutto ragionevole (sia nella finalità che nei *quomodo*) la figura in parola. In particolare, per quest'ultimo orientamento, la finalità sarebbe da ritenere del tutto legittima in quanto l'istituto appare volto a tutelare un interesse di sicuro rilievo costituzionale: contrastare il lavoro nero (che, concorrendo a destabilizzare le dinamiche del mercato del lavoro, ingenera fenomeni di concorrenza sleale al ribasso, portando alla ineffettività della normativa posta a tutela dei diritti fondamentali del lavoratore<sup>81</sup>) attraverso una semplificazione dei c.d. costi sia "di transazione" (i tradizionali adempimenti burocratici), sia di disciplina per quei rapporti di lavoro di poche ore o pochi giorni che finirebbero per addentrarsi nell'economia sommersa. Così, per l'orientamento in parola, anche le modalità di regolazione prescelte dall'art. 54-*bis* sarebbero da ritenere ragionevoli, posto che le prestazioni occasionali, come configurate oggi, da un lato, parrebbero aver riacquisito il carattere della marginalità che avevano in origine (v. § 1)

propria del vecchio regime pur nell'ambito di una cornice aperta ad ogni tipologia di prestatore e di prestazione lavorativa».

<sup>79</sup> Sul punto si sofferma in particolare S.P. EMILIANI, *Prestazioni occasionali tra autonomia e subordinazione*, in *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, 2018, pp. 715 e ss.

<sup>80</sup> Cfr.: S. CIUCCIOVINO, *Prestazioni di lavoro occasionale*, cit., p. 318; A. VENTURA, *Dal lavoro occasionale accessorio alle prestazioni*, cit., p. 542.

<sup>81</sup> Se è vero che, come ricorda P. MONDA, *Prime riflessioni sulla nuova disciplina del lavoro occasionale*, cit., 25 (riprendendo le parole di altri) «il lavoro sommerso pregiudica: libertà e dignità della persona, solidarietà fiscale ed economico-finanziaria, leale concorrenza tra imprese, ordine pubblico, socialità e trasparenza del mercato del lavoro».

e, dall'altro, sembrerebbero dotate di uno statuto protettivo a favore del lavoratore adeguato e ragionevole.

Ad avviso di chi scrive questa seconda tesi è da condividere.

Non vi è dubbio, infatti, che, da un lato, le prestazioni occasionali appaiono marginali non solo per il prestatore e l'utilizzatore (visti gli stringenti limiti di tempo e di guadagno che le caratterizzano), ma anche per lo stesso mercato del lavoro (posto che, pur essendo ammessi a svolgerle tutti i lavoratori e non più – come in passato per l'originaria figura del lavoro occasionale di tipo accessorio – solo i soggetti appartenenti a categorie non ancora entrate nel mercato del lavoro, ovvero in procinto di uscirne, è vero anche che gli utilizzatori possono avvalersene per un importo limitato); e che, dall'altro, il mini-statuto protettivo accordato ai lavoratori occasionali appare non solo idoneo a garantire tutti i diritti aventi “copertura” costituzionale compatibilmente con la natura non continuativa del lavoro<sup>82</sup> (quali: la tutela per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti e quella in caso di infortuni sul lavoro e malattie professionali, *ex art. 38 Cost.*, comma 2; la tutela della salute e sicurezza sul lavoro, *ex art. 32 Cost.*; un compenso orario minimo, *ex art. 36 comma 1 Cost.*, il diritto al riposo giornaliero e settimanale, nonché alle pause, *ex art. 36, comma 2 e comma 3 Cost.*), ma anche ragionevole. Se è vero infatti, come pare evidente da quanto detto *supra*, che la fattispecie del lavoro occasionale per essere meritevole di cittadinanza nel nostro ordinamento deve rimanere un'ipotesi marginale, è altrettanto evidente che affinché ciò avvenga, essa necessita di una disciplina non solo stringente (e ciò al fine di non invogliare all'abuso gli utilizzatori), ma anche scarna (per non indurre all'abuso i prestatori di lavoro).

Se, infine, si pone mente al fatto che l'istituto in esame si colloca all'interno di una fase del diritto del lavoro caratterizzata dall'esigenza di un vero e proprio “cambio di paradigma” volto a superare l'incerta

<sup>82</sup> La natura occasionale del lavoro rende infatti ragionevole la non applicazione di tutele quali quella verso: la maternità (art. 37, comma 1, Cost.); la disoccupazione involontaria (art. 38, comma 2, Cost.); le ferie annuali retribuite (art. 36, comma 3, Cost.). Quanto all'art. 39 Cost., *id est* alla libertà sindacale, sebbene non espressamente sancita dall'art. 54-*bis* del d.l. 24 aprile 2017, n. 50, convertito con modificazioni in l. 21 giugno 2017, n. 96, neppure è, a ben vedere, esclusa dalla norma; non si vede, dunque, per quale ragione essa debba essere preclusa ai lavoratori occasionali.

dicotomia “lavoro subordinato/lavoro autonomo”<sup>83</sup>, non si scorgono margini di irragionevolezza nella disciplina qui in esame.

<sup>83</sup> Sul punto si sofferma, in particolare, A. PERULLI, *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, Torino, 2021. Precursore di tale approccio fu P. ICHINO, *Subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, Milano, 1989, p. 241, il quale già alla fine degli anni '80 del secolo scorso notava che, a causa dello sviluppo dei mezzi di comunicazione e di informazione, ed in particolare degli strumenti informatici e telematici, si stesse assistendo ad una erosione del diritto del lavoro tale da indurre ad un ripensamento della materia al fine di «costruire un sistema di tutela il cui campo d'azione non si limiti al lavoro subordinato, ma investa, sia pure in modo differenziato e con tecniche diverse rispetto al passato, tutte le forme di prestazione lavorativa personale». Del resto, come ricorda un maestro del calibro di U. ROMAGNOLI, *Giuristi del lavoro nel Novecento italiano. Profili*, Roma, 2018, p. 319, «la nostra Costituzione non conosce la dicotomia contratto di lavoro subordinato-contratto di lavoro autonomo. Piuttosto si preoccupa di rimuovere situazioni soggettive di debolezza e disuguaglianza sostanziale comunque e dovunque si manifestino».



# OSSERVAZIONI SULLA NATURA DELLE PRESTAZIONI OCCASIONALI

FABRIZIO FERRARO

SOMMARIO: 1. Le prestazioni occasionali dopo l'ultima riforma. – 2. La natura delle prestazioni occasionali. Premessa. – 3. Le prestazioni occasionali tra subordinazione e autonomia. L'applicazione della disciplina delle pause e dei riposi giornalieri e settimanali e la “doppia alienità”. – 3.1. L'apparato sanzionatorio e, in particolare, la trasformazione in rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato. – 4. Gli (altri) argomenti dei sostenitori dell'autonomia. – 5. La “neutralità” delle prestazioni occasionali. – 6.1. La tesi del “tipo a sé”. Critica. – 7. La questione della disciplina applicabile nell'ottica della tollerabilità costituzionale.

## 1. *Le prestazioni occasionali dopo l'ultima riforma*

L'attuale disciplina dell'art. 54-*bis* del d.l. n. 50 del 2017, convertito con modificazioni in l. n. 96 del 2017, è il risultato di molti anni di stratificazione normativa. L'unico *fil rouge* dei diversi interventi si individua nel tentativo di “offrire un tetto” a prestazioni marginali, di rilievo economico e sociale modesto, schiacciate dalla complessità della regolazione delle fattispecie ordinarie e dai conseguenti costi e, per questa stessa ragione, più esposte al rischio di subire la concorrenza del lavoro irregolare<sup>1</sup>.

Sia le difficoltà insite in un simile obiettivo, sia i dubbi sul rilievo della nozione di occasionalità profondamente disancorata da quella tradizionale<sup>2</sup> e sulla possibilità di introdurla attraverso tetti quantitativi che perimetrino dall'esterno l'area di un lavoro né subordinato né au-

<sup>1</sup> Sottesa all'introduzione di tali discipline v'è l'idea di un sistema politropico nel quale alla sottrazione di elementi di flessibilità si proporziona la creazione di nuove vie di fuga. Cfr. P. ICHINO, *Lavoro occasionale, addio alla semplificazione burocratica*, in *lavoce.info*, 18 luglio 2017.

<sup>2</sup> Cfr. PEDRAZZOLI, *Superamento di quantità nell'anno come dato di fattispecie: lo sventurato caso del “lavoro occasionale”*, in *RGL*, I, 2005, p. 231.

tonomo, sia l'utilizzo di una tecnica redazionale, per unanime giudizio, disordinata e confusa convincono della opportunità di un chiarimento preliminare sui confini della presente indagine, incentrata sulla natura della peculiare fattispecie delineata dal legislatore del 2017. La questione è oggetto di interpretazioni radicalmente divergenti anche a causa dalla variabilità nel tempo delle opzioni di politica del lavoro del legislatore<sup>3</sup>. L'indagine intorno alla questione cruciale della natura delle prestazioni occasionali (*prestO*) descritte dall'art. 54-*bis* del d.l. n. 50 del 2017, oggetto alternativamente – ma pur sempre nell'ambito di una fattispecie unitaria<sup>4</sup> – del Contratto di Prestazione Occasionale (CPO) o del Libretto Famiglia (LF), è decisiva ai fini del giudizio sulla tenuta costituzionale di tale normativa (par. finale).

Non è possibile, e probabilmente neppure utile, esaminare le discipline previgenti che hanno in parte anticipato e in parte condizionato la formulazione attuale dell'art. 54-*bis*<sup>5</sup>.

Non è chiaro, d'altro canto, se l'art. 54-*bis* sia riuscito a far emergere prestazioni occasionali prima sommerse o se, invece, la farraginosità

<sup>3</sup> Cfr., in ultimo, art. 1, comma 342, l. n. 197 del 2022 e art. 37, comma 1, lett. a) e b), d.l. n. 48 del 2023, convertito in l. n. 85 del 2023.

<sup>4</sup> S. CIUCCIOVINO, *Prestazioni di lavoro occasionale*, in *Il libro dell'anno del diritto*, Roma, 2018, p. 315; A. VENTURA, *Dal lavoro occasionale accessorio alle prestazioni occasionali evitando il referendum: è "PrestO" fatto*, in D. GAROFALO (a cura di), *La nuova frontiera del lavoro: autonomo-agile occasionale*, Bologna, 2018, pp. 540 ss. Cfr., però, O. MAZZOTTA, *Il nuovo lavoro occasionale è adesso legge dello Stato*, in *Labor*, 25 luglio 2017.

<sup>5</sup> Basti dire che l'articolato vigente ha fatto seguito a una abrogazione parlamentare della fattispecie antesignana più prossima, quella del lavoro accessorio ex art. 48 ss. del d.lgs. 81 del 2015 (A. OCCHINO, *Il lavoro accessorio (artt. 48-50, d.lgs. n. 81/2015)*, in M. MAGNANI, A. PANDOLFO, P.A. VARESI (a cura di), *I contratti di lavoro. Commentario al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81*, Torino, 2016, pp. 231 ss.); abrogazione che, a propria volta, ha anticipato un referendum già positivamente vagliato dalla Corte costituzionale, con una significativa motivazione da cui trasparivano le debolezze dell'istituto e la sua propensione a farsi veicolo della elusione: secondo Corte cost., sent. n. 28 del 27 gennaio 2017, il legislatore aveva alterato la funzione del lavoro accessorio, per sua natura rispondente a «esigenze marginali e residuali del mercato di lavoro» e caratterizzato da una «occasionalità della prestazione lavorativa quale requisito strutturale dell'istituto». In tema cfr. T. TREU, *La Corte costituzionale e i referendum sull'art. 18, i voucher e la responsabilità negli appalti*, in *DRI*, 2, 2017, pp. 561 ss.

della disciplina abbia finito per accrescere le fila dei “lavoretti sommersi” o, ancora, se il ricorso a tale fattispecie sia scarso perché insidiato da forme negoziali altrettanto sfumate ma più appetibili, come il lavoro autonomo occasionale<sup>6</sup>. Di certo lo scarso utilizzo dell’istituto ha penalizzato l’asestamento dei dubbi interpretativi, dacché risultano non ancora numerose le pronunce sulla fattispecie in esame<sup>7</sup>.

Si tratta, del resto, di una disciplina “disponibile”<sup>8</sup> nel senso che le parti potrebbero scegliere di non applicarla, sottoscrivendo un contratto di lavoro autonomo o subordinato secondo la disciplina per così dire ordinaria, nel rispetto dei crismi propri di ciascuna fattispecie. Ciò, unitamente agli incentivi (esenzione fiscale, non incidenza sullo stato di disoccupazione, computabilità ai fini del rilascio del permesso di soggiorno), al divieto del comma 5 e alla previsione da cui si deduce

<sup>6</sup> Sul confronto tra queste distinte fattispecie, oggi quanto mai opportuno, cfr. C. CORDELLA, *Spunti operativi (e non solo) sulla comunicazione di avvio del lavoro autonomo occasionale*, in *DLM*, 2, 2022, pp. 337 ss.

<sup>7</sup> Sono non poche le pronunce che, a mio avviso sovrapponendo lavoro autonomo occasionale e prestazioni occasionali *ex art. 54-bis*, hanno di recente evocato la nostra fattispecie al fine di sottolineare il limite dei 5.000,00 euro ai fini dell’iscrizione in Gestione separata INPS: cfr. *ex plurimis* App. Bari, 28 febbraio 2023, n. 325. Cfr. invece nel merito Trib. Palmi, 16 novembre 2022, n. 1600, in *De Jure*, sulla vincolatività della procedura amministrativa perché si configuri la fattispecie dell’art. 54-bis. Cfr. anche Trib. Napoli 11 maggio 2022, n. 2673; e Trib. Arezzo 6 settembre 2022, n. 176. Più ricca di valutazioni è la pronuncia della App. Milano 4 marzo 2022, n. 136 (cfr. anche Trib. Milano 10 maggio 2021, n. 1144), sulla tassatività della limitazione soggettiva (società sportive della l. n. 91 del 1981) per gli abilitati ad acquisire prestazioni occasionali degli *steward* negli stadi tramite Libretto Famiglia. Cfr. anche Corte cost., sent. n. 194 del 14 ottobre 2021, sulla quale si tornerà oltre.

<sup>8</sup> Sul punto si condivide quanto afferma C. CORDELLA, *Spunti operativi (e non solo)*, cit., pp. 341-342, il quale, tuttavia, ipotizza poche pagine dopo che il limite del comma 1, lett. c), quello relativo al tetto economico del singolo per singolo utilizzatore e singolo prestatore, «potrebbe esercitare una funzione di “parametro” nel giudizio sull’occasionalità del lavoro autonomo». Sulla stessa lunghezza d’onda si collocano sia molte sentenze di secondo grado (*ex multis* App. Bari 23 luglio 2019, n. 151), quando utilizzano in modo generalizzato il tetto dei 5.000,00 euro, sia Trib. Roma, 7 luglio 2022, n. 5400, quando, per comprovare che le prestazioni dei lavoratori non erano nel caso controverso “occasionalità”, nega il rispetto della disciplina dell’art. 54-bis, come se questa fosse doverosamente applicabile a ogni ipotesi lavoro occasionale; circostanza questa invero contraddetta dalla separata esistenza del lavoro autonomo occasionale.

il compenso minimo giornaliero di trentasei euro (comma 17), conferma il carattere schiettamente marginale della disciplina, dettata dalla peculiare finalità di contrasto al lavoro sommerso e di emersione di *micro-tasks* spesso estranee alle più comuni dinamiche del mercato del lavoro<sup>9</sup> e invisibili persino ai fari della previdenza<sup>10</sup>.

## 2. La natura delle prestazioni occasionali. Premessa

La questione della natura delle prestazioni occasionali ripropone dubbi, argomenti e soluzioni in buona parte già avanzati dalla dottrina e dalla giurisprudenza con riferimento al lavoro accessorio<sup>11</sup>. Proverò a battere queste diverse strade dell'interpretazione con riferimento all'art. 54-*bis*, provando a dialogare con la dottrina che si è finora cimentata sull'analisi di questa disciplina.

In via preliminare, è possibile sgombrare il campo dai dubbi sulla natura contrattuale delle prestazioni intercettate dalla norma in esame e sul rilievo dell'occasionalità.

Tale questione, già avanzata in merito al lavoro accessorio *ex art.* 72 del d.lgs. 276 del 2003<sup>12</sup>, è stata riproposta con riferimento alle *pre-*

<sup>9</sup> Cfr. F. MARINELLI, *Riflessioni sul fattore tempo nelle prestazioni di lavoro occasionali*, in *Labour & Law Issues*, 1, 2022, p. 173.

<sup>10</sup> Sulle finalità contributive cfr. S.P. EMILIANI, *Le prestazioni occasionali tra autonomia e subordinazione*, in *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, 2018, p. 705.

<sup>11</sup> Cfr. V. PINTO, *Il lavoro accessorio tra vecchi e nuovi problemi*, in *LD*, 4, 2015, pp. 679 ss.; L. VALENTE, *Lavoro accessorio nelle recenti riforme e lavoro subordinato a «requisiti ridotti»*, in *RGL*, 4, 2009, p. 607. Cfr. l'evoluzione descritta da F. MARINELLI, *Il lavoro occasionale in Italia. Evoluzione, disciplina e potenzialità della fattispecie lavoristica*, Torino, 2019, pp. 1 ss. (cap. I).

<sup>12</sup> P. BELLOCCHI, *Artt. 72, 73. Il regime del lavoro accessorio e l'autonomia privata: logiche negoziali e dinamiche fattuali*, in P. BELLOCCHI, F. LUNARDON, V. SPEZIALE (a cura di), *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali. Certificazione dei rapporti di lavoro. Titoli VII, VIII e IX – Artt. 61-86*, in F. CARINCI (coordinato da), *Commentario al d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Milano, 2004, pp. 119 ss. Cfr. anche la raffinata ricostruzione di S. BELLOMO, *Prestazioni di tipo accessorio tra occasionalità, atipicità e «rilevanza fattuale»*, in *Studi in onore di Tiziano Treu*, II, Napoli, 2011, pp. 780 ss., il quale riconduce il concetto stesso di occasionalità nei termini dell'assenza di un

stO dell'art. 54-*bis*<sup>13</sup>. Tuttavia, in relazione all'istituto di più recente creazione, non convince, atteso che la disciplina vigente riguarda un accordo istitutivo di uno scambio tra una prestazione di lavoro e un corrispettivo<sup>14</sup>.

Per analoghe ragioni, non si condivide che le prestazioni di lavoro occasionale siano oggetto di una disciplina "senza fattispecie"<sup>15</sup>. Ancorché non sia indispensabile il riferimento a una o all'altra forma di lavoro autonomo o al lavoro subordinato, è compito dell'interprete rinvenire, sulla base delle posizioni giuridiche considerate, le caratteristiche delle fattispecie contrattuali cui può trovare applicazione l'art. 54-*bis* (v. oltre).

La seconda questione riguarda il carattere intrinseco o estrinseco del concetto di occasionalità. Ebbene, depongono a favore del rilievo estrinseco sia il tenore delle disposizioni del comma 1 e del comma 13 dell'art. 54-*bis*, sia il fatto che nessuna delle disposizioni di questo lungo e caotico articolato – ricco peraltro di rinvii interni e costellato di

programma negoziale che contempi «momenti ulteriori rispetto alla singola prestazione».

<sup>13</sup> V.F. GIGLIO, *Il nuovo lavoro occasionale. Disciplina, profili critici e soluzioni operative*, in *Guida al Lavoro*, 11, 2018, p. XVII. Ritengo invece non corretto attribuire a V. PINTO, *Prestazioni occasionali e modalità agevolate di impiego tra passato e futuro*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, 343, 2017, p. 175, una ricostruzione nel senso della "non contrattualità" (secondo la classificazione proposta da F. MARINELLI, *Il lavoro occasionale in Italia*, cit., pp. 93-94). L'Autore, con una sfumatura del ragionamento diversa e in senso, per questo profilo, condivisibile, intende precisare che l'art. 54-*bis* detta «un regime agevolato di assunzione» nel senso che la disciplina non riguarda lo schema di una fattispecie contrattuale, bensì le «modalità semplificate» di costituzione e gestione del rapporto.

<sup>14</sup> Infatti, il comma 17 dell'art. 54-*bis* impone all'utilizzatore di comunicare all'INPS, almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione, anche il suo «oggetto» (lett. c), interna al comma citato) e altri elementi che riproducono proprio alcuni contenuti dell'accordo (verosimilmente, ma non necessariamente, orale). Inoltre, una delle due ipotesi previste dalla fattispecie unitaria dell'art. 54-*bis* è definita «contratto di prestazione occasionale» e ha una propria definizione (comma 13).

<sup>15</sup> Come ipotizzato in un rapido passaggio da T. TREU, *Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della Gig economy*, in *LD*, 3-4, 2017, p. 392; *contra*, in senso condivisibile, M. FALSONE, *Tecnica rimediabile e art. 28 dello Statuto dei lavoratori*, in *LD*, 3-4, 2017, p. 576; V. PINTO, *Prestazioni occasionali e modalità agevolate*, cit., p. 6.

termini non tecnici – si riferisce alle modalità della prestazione o agli altri contenuti delle obbligazioni da cui potrebbe evincersi una concreta “occasionalità” (cfr. anche i contenuti della comunicazione del comma 17). Le «modalità semplificate» cui fa riferimento il comma 13 sono esclusivamente quelle telematiche, di ordine burocratico-gestorio, che consentono una più agevole acquisizione di prestazioni di lavoro occasionali o saltuarie di ridotta entità<sup>16</sup>. Insomma, la “occasionalità”, con riferimento a questa particolare disciplina, non è un elemento di giudizio che si aggiunge ai limiti quantitativi e procedurali, ma, al contrario, in essi si sostanzia<sup>17</sup>. Ciò esime da ogni ulteriore approfondimento sul multiforme concetto di occasionalità.

Il passaggio successivo del ragionamento riguarda sempre la natura delle prestazioni occasionali, ma alla luce delle modalità di svolgimento del rapporto. In merito il dibattito ha assunto, finora, una struttura tripartita.

<sup>16</sup> Questi attributi sono ossessivamente ribaditi dal legislatore, ma risultano contraddetti, nel loro significato sostanziale, persino dalla disciplina applicata. Infatti, come nota una attenta dottrina, «il richiamo alla disciplina sull'orario di lavoro lascia intendere che la prestazione può legittimamente essere continuativa, ripetitiva o ciclica: per es. la disciplina sui riposi settimanali ci dice che il lavoro può durare anche quattordici giorni consecutivi», di talché «appare [...] contraddittorio il richiamo alla «prestazione occasionale o saltuaria» richiesta dalla norma» (L. VALENTE, *Il lavoro occasionale: precedenti e disciplina*, in MGL, 2017, pp. 752-753).

<sup>17</sup> Un dubbio deriva dal comma 1-*bis*, ai sensi del quale i limiti quantitativi del comma 1 «si applicano, entro i limiti stabiliti dal presente articolo, anche alle *attività lavorative di natura occasionale* svolte nell'ambito delle attività di discoteche, sale da ballo, night-club e simili, di cui al codice ATECO 93.29.1». In questo caso, al fine di non ritenere la norma del tutto inutile e con interpretazione proiettata all'esterno dell'art. 54-*bis*, il riferimento alle attività lavorative di natura occasionale potrebbe essere inteso come una specificazione interna al settore, nel quale solamente le prestazioni giudicate, con un supplemento di valutazione, “davvero occasionali” sarebbero ammissibili, cosicché gli stessi limiti quantitativi, indipendentemente dalla procedura amministrativa, sarebbero riferibili a un “altro lavoro” definito dal legislatore «occasionale», quello «autonomo occasionale» in senso (anche) previdenziale *ex* art. 44, comma 2, d.l. n. 269 del 2003 (cfr. anche, per altri aspetti, art. 14, d.lgs. n. 81 del 2008; e art. 67, comma 1, lett. *l*), TUIR; e art. 9-*bis*, d.l. n. 510 del 1996, convertito con modificazioni in l. n. 608 del 1996). Questa interpretazione, peraltro, integra un argomento favorevole alla natura autonoma del lavoro oggetto delle prestazioni occasionali dell'art. 54-*bis*.

La dottrina maggioritaria ha ritenuto che le prestazioni in questione fossero di lavoro subordinato, ma le opinioni degli autori divergono in merito all'applicazione della disciplina tipica. Altra parte degli autori ha sostenuto che questo rapporto si iscriva all'interno del variopinto gruppo delle prestazioni di lavoro autonomo. Secondo altre ricostruzioni, che tentano di sottrarsi alla "tagliola" di questo inquadramento tradizionale, la norma identificherebbe una tipologia distinta, non caratterizzata da particolari modalità di esecuzione della prestazione<sup>18</sup>.

È utile presentare il confronto tra le ricostruzioni favorevoli alla subordinazione o, al contrario, all'autonomia, con riferimento agli aspetti della disciplina su cui il dibattito si è maggiormente acceso<sup>19</sup>.

<sup>18</sup> Spiega con chiarezza il punto S. CIUCCIOVINO, *Prestazioni di lavoro occasionale*, cit., p. 318. Cfr. M. FALSONE, *Art. 54 bis*, in R. DE LUCA TAMAJO, O. MAZZOTTA (diretto da), *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, Padova, 2022, p. 2585. Sembrava favorevole la sporadica giurisprudenza sul lavoro accessorio: cfr. Trib. Milano, sent. 26 maggio 2016, n. 429; App. Roma, sent. 18 giugno 2019, n. 2645; TAR Brescia, 7 aprile 2015 n. 490. Su tali pronunce, tuttavia, non è utile indugiare troppo in considerazione della diversa fattispecie presa a riferimento. Cfr. però sulla sostanziale continuità tra *voucher* e *prestO*, Trib. Enna, sent. 28 marzo 2022, n. 217; e Trib. Roma, sent. 23 marzo 2023, n. 1341.

Sembra velatamente avvalorare la ricostruzione qui proposta anche Corte cost., sent. n. 194 del 14 ottobre 2021, in merito alla legittimità costituzionale dell'art. 8, comma 4, del d.lgs. 22 del 2015, che dispone l'obbligo di restituire l'anticipazione NASPI ricevuta come incentivo all'autoimprenditorialità, in caso di instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato prima della scadenza del periodo per cui la liquidazione anticipata è riconosciuta. La Consulta riporta e non smentisce un'affermazione del giudice remittente in ordine alla inutilizzabilità, come "parametro" per l'interpretazione costituzionalmente orientata, della disciplina delle prestazioni occasionali *ex art. 54-bis*, nella parte in cui prevede che i compensi percepiti per lo svolgimento delle prestazioni occasionali non incidano sullo stato di disoccupazione, in quanto si tratta di rapporti di lavoro «"accessori" e non di carattere subordinato»; definizione questa che evoca, senza ulteriori chiarimenti, il carattere neutrale di queste prestazioni o, quantomeno, un non meglio precisata autonomia *sui generis*.

<sup>19</sup> Per un sunto efficace delle diverse posizioni cfr. F. MARINELLI, *Il lavoro occasionale in Italia*, cit., pp. 89 ss.

3. *Le prestazioni occasionali tra subordinazione e autonomia. L'applicazione della disciplina delle pause e dei riposi giornalieri e settimanali e la "doppia alienità"*

La tesi della subordinazione si fonda su una ampia serie di considerazioni che toccano diversi aspetti della regolazione in esame, ma nessuna di esse dimostra in modo decisivo la natura subordinata del lavoro occasionale *ex art. 54-bis*.

Innanzitutto, la terminologia e la tecnica redazionale sono ambigue e non consentono di ritenere che il legislatore abbia evocato una prestazione di lavoro subordinato<sup>20</sup>. Prevalgono, semmai, indicazioni di taglio generale («utilizzatore» in luogo di committente o datore di lavoro, «attività lavorative», «prestatore», etc.). Il ricorso insistito al termine «compenso» per definire la controprestazione economica appare sicuramente – ma non solo (cfr. art. 2121 c.c.) – evocativo del lavoro autonomo. La nomenclatura dell'articolo sembra allora, nel complesso, poco significativa proprio perché la disposizione si atteggia a misura *extra ordinem*, finalizzata a sottrarsi al gioco del binomio tradizionale e del relativo vocabolario.

Un argomento pregnante si fonda invece sul primo periodo del comma terzo dell'art. 54-*bis*, la norma che estende l'applicazione della disciplina degli artt. 7, 8 e 9 del d.lgs. 66 del 2003. A tal riguardo, si afferma che l'applicazione della disciplina dei riposi e delle pause (comma 3) presuppone l'esercizio del potere direttivo, dacché le norme degli articoli 7 e 8, ai sensi dell'art. 17, comma 5, d.lgs. 66 del 2003, non si applicano quando vi sia un «potere decisionale autonomo»<sup>21</sup>. L'osservazione non è, a mio avviso, insuperabile.

Il risultato finale del ragionamento sotteso a quella dimostrazione potrebbe essere rovesciato alla luce di una lettura complessiva delle disposizioni citate. Ancor prima del rilievo del potere decisionale autonomo – locuzione, peraltro, da leggere nel contesto di una disciplina applicabile al lavoro subordinato – occorrerebbe infatti considerare l'inoperatività degli articoli 7 e 8 (accanto ad altri) per quei lavoratori

<sup>20</sup> *Contra* V. PINTO, *Prestazioni occasionali e modalità agevolate*, cit., p. 7.

<sup>21</sup> P. MONDA, *Prime riflessioni sulla nuova disciplina del lavoro occasionale*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", 346, 2017, p. 10.

subordinati «la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi»<sup>22</sup>. Di talché il richiamo agli articoli 7, 8 e 9, che può essere modulato in quel senso già nel campo di applicazione delle norme sull'orario di lavoro, potrebbe essere parimenti modulato anche nell'ambito del comma 3 dell'art. 54-*bis*, ammettendo, da una parte, che il comma 5 dell'art. 17 sia indirettamente richiamato per i prestatori di lavoro occasionale (di fatto) etero-diretti e, dall'altra, che ai prestatori di lavoro occasionale non (di fatto) etero-diretti trovi applicazione esclusivamente l'art. 9 sul riposo settimanale<sup>23</sup>. Ciò, a seconda di come le parti abbiano congegnato la relazione negoziale, ma sempre nei limiti delle norme espressamente richiamate.

A tal proposito, in senso diverso, ma ugualmente in contrasto con la valorizzazione in funzione “qualificatoria” del richiamo alla disciplina di riposi e pause, non si deve neppure dimenticare che una dottrina aveva già ipotizzato potessero rientrare nel patrimonio di tutele del lavoratore autonomo continuativo tanto il riposo settimanale, quanto le ferie<sup>24</sup>.

Si potrebbe pure obiettare, con argomento logico, che l'indicazione espressa di quelle sole disposizioni interne alla disciplina dell'orario di lavoro evidenzia che le stesse non avrebbero trovato applicazione ordinariamente. Tanto più che lo stesso legislatore omette, non per

<sup>22</sup> Cfr. art. 17, comma 5, d.lgs. n. 66 del 2003. Si legga, sul punto, anche C. CORDELLA, *Libretto famiglia e contratto di prestazione occasionale: individuazione della fattispecie*, in *DRI*, 4, 2018, p. 1176.

<sup>23</sup> A riprova della possibilità di selezionare, si ragioni sul fatto che gli artt. 7 e 8, in ogni caso, «trovano applicazione soltanto se sono superati i limiti di orario della prestazione che danno diritto a pause e riposi» (L. VALENTE, *Il lavoro occasionale: precedenti e disciplina*, cit., pp. 752-753, la quale però ritiene che vi debba essere subordinazione).

<sup>24</sup> Cfr. M.G. GAROFALO, *Unità e pluralità del lavoro nel sistema costituzionale*, in *Scritti in onore di Edoardo Ghera*, I, Bari, 2008, p. 454. Cfr. anche la Carta dei diritti fondamentali UE (art. 31, par. 2). Si ricordi pure il caso C. Giust. 22 aprile 2020, C-692/19, *Yodel Delivery Network Ltd*. Si tratta, del resto, di diritti strettamente ancorati alla disciplina della salute e della sicurezza, applicabile a tutti i lavoratori (art. 2, comma 1, lett. a), d.lgs. n. 81 del 2008; art. 3 comma 1, lett. a), dir. 391/1989/CEE).

dimenticanza ma per la estrema marginalità temporale del lavoro in questione (che dura non più di 280 ore), di menzionare le ferie<sup>25</sup>.

A ciò si aggiunga che la giurisprudenza interna ritiene che la presenza di un tempo di lavoro predefinito integri, senza alcun automatismo, solamente un indice della subordinazione, essendo pure compatibile con alcuni rapporti di lavoro autonomo quando esprime una specifica, concordata, esigenza di coordinamento<sup>26</sup>.

Più in generale, non si condivide che «l'integrazione organizzativa della prestazione, non svolgendosi in forma autonoma, può essere garantita solo con lo schema della subordinazione»<sup>27</sup>, idea questa che traspare dalla riproposizione della contrapposizione dal retrogusto prebarassiano tra *operae* (subordinazione) e *opus perfectum* (autonomia), ampiamente superata dalla realtà, dalla dottrina e dalla giurisprudenza: anche il coordinamento dell'art. 409 n. 3 c.p.c., quando le relative modalità sono concordate e ferma l'autonomia del prestatore nella attività esecutiva, può realizzare un inserimento della prestazione d'opera nel ciclo produttivo (cfr. art. 5, d.lgs. 38/2000) e – sul punto, mi rendo conto, non v'è uniformità di vedute – una condizione di “doppia alienità”<sup>28</sup>. Ne seguirebbe, in ogni caso, la non (piena) corrispondenza tra prestazioni occasionali e lavoro etero-diretto<sup>29</sup>.

<sup>25</sup> Peraltro, esclusa l'applicazione delle regole di “gestione” di quel beneficio (art. 10, d.lgs. n. 66 del 2003), il diritto alle ferie potrebbe essere esigibile, sebbene secondo quantità e modalità adeguate alla tipologia contrattuale, in quanto diritto costituzionale irrinunciabile a norma dell'art. 36, comma 3, Cost. in potenza applicabile anche oltre il perimetro lavoro subordinato.

<sup>26</sup> Ciò anche perché, una volta assunto l'obbligo di lavorare per un tempo predeterminato, ancora non si è provato nulla sull'intitolazione dei poteri contrattuali che compongono l'assetto negoziale della subordinazione e il cui esercizio consente di identificare l'autorità in senso giuridico. Cfr. sul punto C. PISANI, *La nozione legale di coordinamento introdotta dall'articolo 15 della legge n. 81/2017*, in *DRI*, 3, 2018, p. 829 e la giurisprudenza ivi citata.

<sup>27</sup> P. MONDA, *Prime riflessioni sulla nuova disciplina*, cit., pp. 9 e 11. *Contra* C. CORDELLA, *Libretto famiglia e contratto di prestazione occasionale*, cit., p. 1177.

<sup>28</sup> Sia consentito, al fine di chiarire meglio il pensiero espresso, un rinvio a F. FERRARO, *Studio sulla collaborazione coordinata*, Torino, 2023, p. 91 ss. e cap. IX e X.

<sup>29</sup> Del resto, pur ammettendo che l'inserimento organizzativo sia un requisito implicito, il divieto generale del comma 5 dell'art. 54-*bis*, animato da finalità antielusiva e di contrasto all'abuso delle prestazioni occasionali, tradisce la riserva

Invece, dall'inclusione dei prestatori occasionali dell'art. 54-*bis* nel d.lgs. 104 del 2022 (condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili) potrebbe sì dedursi l'inserimento organizzativo<sup>30</sup>. L'applicazione di queste regole, tuttavia, non prova la subordinazione, se non altro perché le stesse norme si applicano anche alle collaborazioni dell'art. 409 n. 3 c.p.c.

Per tutti questi motivi il richiamo a tre disposizioni tratte dalla disciplina dell'orario di lavoro non è una prova convincente della natura subordinata del lavoro denominato "occasionale" dall'art. 54-*bis*.

Non si condivide neppure l'argomento, collegato all'ultimo esposto, secondo cui «la doppia alienità (dell'organizzazione e del risultato) propria del lavoro subordinato, [...] è il presupposto implicito di quelle previsioni che consentono alle amministrazioni pubbliche di ricorrere alle prestazioni di lavoro accessorio solo in presenza di specifiche "esigenze temporanee o eccezionali" o che vietano l'impiego di lavoratori occasionali "nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o di servizi"»<sup>31</sup>. Si potrebbe obiettare che il regime della flessibilità delle pubbliche amministrazioni è limitato nel senso della temporaneità e della eccezionalità (ai sensi dell'art. 36, comma 2, d.lgs. 165 del 2001) non solo rispetto al lavoro subordinato flessibile, ma anche rispetto al lavoro autonomo (cfr. anche art. 7, comma 6, d.lgs. 165 del 2001, quando chiarisce che possono essere conferiti incarichi di lavoro auto-

mentale del legislatore circa il fatto che il rapporto possa assumere, in concreto, le sembianze di un lavoro subordinato o della collaborazione coordinata e non altre. Cfr., per una analoga osservazione, S. CAFFIO, *Lavoro accessorio, prestazioni occasionali e qualificazione del rapporto*, in *LG*, 2019, pp. 1041 ss.

<sup>30</sup> Non è sbagliato interrogarsi sulla inclusione delle prestazioni occasionali nel campo di applicazione del decreto che traspone la dir. 1152/2019/UE nonché, più in generale, sull'applicabilità delle direttive sociali che includono di norma nel proprio campo di applicazione – meglio scrivere in inglese, per non incorrere in fraintendimenti – quei «*workers who have an employment contract or employment relationship as defined in law, collective agreements or practice in each Member State*» (cfr. clausola 3 dell'Accordo Quadro recepito dalla dir. 99/70/CE). In effetti, sia l'applicazione degli obblighi informativi per correggere un'asimmetria strutturale, sia l'applicazione degli artt. 8 (cumulo di impieghi) e 9 (prevedibilità del lavoro) del d.lgs. n. 104 del 2022 sembrano presupporre un più marcato coinvolgimento nell'organizzazione.

<sup>31</sup> V. PINTO, *Prestazioni occasionali e modalità agevolate*, cit., p. 7.

nomo «per specifiche esigenze cui non possono far fronte con personale in servizio»).

Neppure il divieto relativo agli appalti (comma 14, lett. *d*)) sembra poter dimostrare la subordinazione. Infatti, è possibile che, nella realizzazione delle opere o dei servizi oggetto dell'appalto – come dimostra l'estensione espressa, a favore di tali prestatori, del regime della responsabilità solidale di cui all'art. 29, comma 2, d.lgs. 276 del 2003<sup>32</sup> – siano coinvolti lavoratori autonomi (rispetto ai quali, ovviamente, non opera il giudizio circa l'esercizio dei poteri organizzativo e direttivo da parte dell'appaltatore ai fini della liceità dell'appalto)<sup>33</sup>.

### 3.1. *L'apparato sanzionatorio e, in particolare, la trasformazione in rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato*

Altro argomento cruciale si incentra sull'apparato sanzionatorio e, in particolare, sulla previsione di una trasformazione «in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato». Tale conseguenza opera quando la violazione riguardi il tetto quantitativo del compenso di cui al comma 1, lett. *c*), ossia il limite per ciascun prestatore e ciascun utilizzatore (e non anche quando riguardi il tetto per gli utilizzatori di cui alle lett. *a*) e *b*) o il tetto orario massimo annuale (delle 280 ore di cui al comma 20).

Sulla previsione di questa forma di “conversione” si appunta un

<sup>32</sup> Cfr. art. 9, comma 1, d.l. n. 76 del 2013, convertito con modificazioni in l. n. 99 del 2013. Aveva in precedenza raggiunto in via interpretativa la medesima conclusione I. ALVINO, *Il regime delle responsabilità negli appalti*, in *DLRI*, 2007, p. 523.

<sup>33</sup> Invero quel divieto potrebbe spiegarsi alla luce di una diversa *ratio* di tutela, ossia evitare, in contesti caratterizzati da elevate interferenze, prestazioni del tutto sporadiche e, perciò, relativamente più rischiose. Una *ratio*, insomma, analoga a quella che caratterizza gli altri divieti del comma 14, incentrati sul numero dei prestatori di lavoro subordinato a tempo indeterminato (lett. *a*) o sul settore agricolo, lett. *b*); edilizia e altri, lett. *c*). Occorre ricordare, tuttavia, che analogo divieto non vale per i lavoratori autonomi occasionali (cfr. però quanto afferma TAR Lazio, sez. III, 18 luglio 2022, n. 10123), cui però si applica, in una logica diversa e di equiparazione agli appaltatori imprenditori, l'art. 26 del d.lgs. 81 del 2008, in questo caso sul presupposto, formalmente ineccepibile, che non possa mai emergere quella eterodirezione del committente che, viceversa, potrebbe caratterizzare i rapporti che utilizzano le modalità semplificate di cui all'art. 54-*bis*.

teorema della tesi favorevole a concepire le prestazioni occasionali come originariamente caratterizzate da un vincolo di subordinazione. In particolare, si argomenta sia nel senso che il riferimento al «tempo pieno» evoca la dimensione del «*tempo messo a disposizione dell'organizzazione*»<sup>34</sup>, sia nel senso che, se i rapporti in questione fossero di lavoro autonomo, la conversione, proprio perché opera indipendentemente dalle concrete modalità di esecuzione della prestazione e si basa su «connotati puramente estrinseci»<sup>35</sup>, comprimerebbe troppo l'autonomia negoziale in spregio agli artt. 2 e 41 Cost.<sup>36</sup>. Si corrobora questa interpretazione sottolineando come il legislatore abbia omesso di specificare che la trasformazione riguarda un rapporto di lavoro *subordinato*, una dimenticanza che potrebbe spiegarsi, in questa logica, solamente se la subordinazione sia data per presupposta.

Nonostante il termine «trasformazione» ricorra nella disciplina del contratto di lavoro subordinato a termine (art. 28, d.lgs. 81 del 2015), è qualitativamente diverso, nel caso in esame, il passaggio di stato che si verifica: solamente la «trasformazione» di cui al comma 20 dell'art. 54-*bis* presuppone, infatti, la vanificazione di un intero modello di relazione<sup>37</sup>.

L'ordinamento, inoltre, può contemplare ipotesi di conversione *ex lege*<sup>38</sup>. Il legislatore è, infatti, libero, se non comprime irragionevolmente l'autonomia privata, di disporre la conversione in lavoro subordina-

<sup>34</sup> P. MONDA, *Prime riflessioni sulla nuova disciplina*, cit., p. 12.

<sup>35</sup> *Ivi*, p. 16.

<sup>36</sup> Ancora *Ivi*, pp. 14 ss.

<sup>37</sup> L. RATTI, *Conversione del contratto e rapporti di lavoro*, Torino, 2018, pp. 64 ss., il quale tuttavia riconduce questa trasformazione alla «disciplina rimediabile dell'art. 28, d.lgs. 81/2015», quindi alla normativa sul contratto di lavoro a tempo determinato e al conseguente vaglio in ordine alla proporzionalità ed effettiva dissuasività secondo la dir. 99/70/CE.

<sup>38</sup> I vetusti contratti agrari sono stati convertiti in affitto a coltivatore diretto (l. n. 203 del 1982) e le collaborazioni senza progetto in rapporti di lavoro subordinato (art. 69, comma 1, del d.lgs. n. 276 del 2003). Quest'ultima norma in particolare era stata ampiamente avallata dalla giurisprudenza (cfr. *ex multis* Corte Cass., sent. n. 15361 del 31 maggio 2023; Corte Cass., sent. n. 24383 del 5 maggio 2022; e la stessa Corte cost., sent. n. 399 del 5 dicembre 2008) e dalla dottrina (M. NOVELLA, *Lavoro subordinato, lavoro a progetto, lavoro autonomo. La legge n. 92/2012 ridefinisce le fattispecie?*, in *LD*, 3-4, 2012, pp. 576 ss.).

to di rapporti diversi; ragionevolezza che, in questo caso, si giustificerebbe perché la sanzione sarebbe mirata contro l'uso palesemente scorretto di un istituto di carattere ampiamente eccezionale.

In merito poi alla mancata menzione dell'aggettivo "subordinato" per qualificare il lavoro oggetto del rapporto obbligatorio trasformato ai sensi del comma 20, si deve dire che tale attributo potrebbe essere considerato implicito sia nel richiamo a una denominazione («tempo pieno e indeterminato») riferibile alle sole prestazioni dell'art. 2094 c.c., sia nella funzione sanzionatoria della trasformazione che opera non solo *ex nunc* (circ. INL n. 5 del 2017), ma anche a prescindere dalle modalità di esecuzione della prestazione.

La funzione sanzionatoria della trasformazione, peraltro, pare comprovata dalla posizione della norma all'interno del comma 20 dedicato alle sanzioni (anche amministrative) e, soprattutto, dal fatto che, non essendovi l'obbligo per le parti di strutturare un fascio di obbligazioni corrispondente a quello degli artt. 2094 c.c. e seguenti, neppure sono oggetti di indagine in concreto, ai fini dell'applicazione di questa trasformazione, la dinamica negoziale del rapporto e l'esercizio dei poteri; cosicché, al di là della petizione di principio circa il carattere "subordinato" del lavoro occasionale *ex art. 54-bis*, tale vincolo di subordinazione, che è contrattuale in quanto voluto dalle parti anche attraverso il comportamento successivo tenuto in corso di rapporto<sup>39</sup>, potrebbe non essere mai emerso concretamente alla luce dell'osservazione delle effettive modalità di svolgimento del rapporto; ciononostante, troverebbe comunque applicazione la conversione *ex lege* quale effetto della violazione di requisiti estrinseci quali il compenso massimo o il numero di ore<sup>40</sup>, di per sé inadatti a rivelare altro se non la perdita "marginalità" delle prestazioni. Ne segue che la tesi della subor-

<sup>39</sup> L. MENGONI, *Contratto e rapporto di lavoro nella recente dottrina italiana*, in *DeS*, 1965, p. 685 ss.; M. PERSIANI, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Padova, 1966, p. 43 ss.; M. MARAZZA, *Saggio sull'organizzazione del lavoro*, Padova, 2002, in part. pp. 231 ss.

<sup>40</sup> *Contra* INL n. 5 del 2017, che sembra in effetti, come sottolinea F. FANTUZZI, *Le prestazioni occasionali. Libretto famiglia. Contratto di prestazione occasionale*, in M. LANOTTE (a cura di), *Il lavoro autonomo e occasionale*, Milano, 2018, p. 261, esigere, a fronte di una violazione che possa condurre alla trasformazione ai sensi del comma 20, una verifica dei requisiti della subordinazione.

dinazione finisce per imporre una qualificazione a monte che il legislatore stesso non prescrive.

Non dimostra la subordinazione neppure l'osservazione secondo la quale, in difetto di un'espressa, consimile, sanzione per la violazione del divieto del comma 5 – la disposizione che impedisce di ricorrere alle *prestO* qualora le stesse parti abbiano costituito rapporti di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata nei sei mesi precedenti – sarebbe agevolmente riscontrabile un rapporto di lavoro subordinato<sup>41</sup>. Anche il divieto in parola ha funzione dissuasiva, onde evitare che gli utilizzatori-datori-committenti considerino fungibili, nell'ambito di una stessa carriera, i rapporti "continuativi" e i rapporti "occasionalmente"<sup>42</sup>. Tuttavia, la norma che pone il divieto contempla, come detto, anche la collaborazione coordinata, dando la misura del fatto che il legislatore fa rientrare in un'area di relativa "stabilità", ai soli fini del distinguo rispetto a queste prestazioni occasionali, sia i rapporti di lavoro subordinato, sia una parte dei rapporti di lavoro autonomo<sup>43</sup>.

A maggior ragione, si può ritenere che la violazione del divieto del comma 5, come degli altri divieti integranti norme imperative per gli effetti dell'art. 1418, comma 1, c.c.<sup>44</sup>, comporterà la nullità del contratto con effetti conservativi e, di conseguenza, la necessità di vagliare lo

<sup>41</sup> V. PINTO, *Prestazioni occasionali e modalità agevolate*, cit., p. 8.

<sup>42</sup> Cfr. in tal senso l'approccio di una giurisprudenza sul lavoro accessorio (Corte Cass., sent. n. 32702 del 12 dicembre 2019) e quanto osserva S.P. EMILIANI, *Le prestazioni occasionali*, cit., p. 690. Cfr. anche App. Venezia, sentt. 3 marzo 2020, n. 540 e n. 541.

<sup>43</sup> Ritiene infatti, dal proprio punto di vista in ordine alla natura subordinata del lavoro occasionale, un fuor d'opera il richiamo alle collaborazioni coordinate, L. VALENTE, *Il lavoro occasionale: precedenti e disciplina*, cit., p. 745.

<sup>44</sup> In merito ai divieti relativi a limiti quantitativi che non riguardano il singolo rapporto (comma 1, lett. a) e b)), resta il dubbio, già evidenziato sotto la vigenza della disciplina del lavoro accessorio, della giustizia della reazione sanzionatoria prevista dall'ordinamento allorché il lavoratore ecceda il limite del compenso senza aver dichiarato all'utilizzatore precedenti rapporti dei quali l'utilizzatore stesso potrebbe non essere al corrente. Diversamente, laddove il comma 20 prevede specifiche sanzioni amministrative che colpiscono due specifici obblighi di comunicazione (comma 17, primo periodo, e comma 17, secondo periodo), potrebbe evocarsi la teoria del "minimo mezzo" (cfr. F. GALGANO, *Art. 1418 c.c.*, in *Artt. 1414-1446*, in A. SCIALOJA, G. BRANCA (a cura di), *Commentario del codice civile*, Bologna, 1998, p. 80).

svolgimento del rapporto per desumere, in coerenza con l'art. 1362 c.c., la volontà delle parti<sup>45</sup>. E non è escluso che tale vaglio porti a riscontrare la sussistenza di un rapporto diverso da quello di lavoro subordinato<sup>46</sup>.

#### 4. *Gli (altri) argomenti dei sostenitori dell'autonomia*

Alcuni autori sostengono che il lavoro dell'art. 54-*bis* sia autonomo<sup>47</sup>.

Una parte degli argomenti si ricava *a contrario* dai ragionamenti proposti dai fautori della tesi della subordinazione: l'applicazione di istituti tipici del lavoro subordinato come i riposi e le pause non avrebbe senso se la prestazione fosse già di lavoro subordinato; la trasformazione in rapporto di lavoro ha funzione sanzionatoria dell'autonomia privata; il legislatore si è espresso solamente su alcune norme e perciò si deve ritenere che non voglia applicarne altre.

Un altro argomento può appuntarsi sulle caratteristiche del compenso. Innanzitutto, la norma menziona un «compenso» liberamente contrattato (sopra il minimo), secondo un modello di *bargaining* individuale che, sotto il profilo social-tipico, sembra più proprio del lavoro autonomo (sulla rilevanza della previsione del compenso orario tornerò oltre).

La stessa previsione di una misura minima oraria, che pure evoca una determinata struttura della prestazione oggetto dell'obbligazione, non depone automaticamente a favore della subordinazione. Ciò, sia perché il compenso minimo è compatibile con il regime del lavoro autonomo (continuativo)<sup>48</sup>, sia in quanto il riferimento al valore orario

<sup>45</sup> S. CIUCCIOVINO, *Prestazioni di lavoro occasionale*, cit., p. 318. Cfr. anche M. FALSONE, *Art. 54 bis*, cit., p. 2588. Per una diversa opinione cfr. V. PINTO, *Prestazioni occasionali e modalità agevolate*, cit., pp. 177, 180, 185.

<sup>46</sup> Cfr. parz. *contra* App. Torino, sez. I, 7 ottobre 2021, n. 1021.

<sup>47</sup> Si segnala un passaggio, non particolarmente significativo, di un'isolata giurisprudenza di merito che definisce le prestazioni dell'art. 54-*bis* come «autonome occasionali»: cfr. Trib. Torino, sent. 18 novembre 2021, *De Jure*; cfr. *contra*, nel senso che oppone lavoro occasionale e autonomo, Trib. Napoli, sent. 11 maggio 2022, n. 2673.

<sup>48</sup> Come dimostrano peraltro una passata iniziativa legislativa riferita alle collabora-

della prestazione non implica anche il rispetto di un “orario di lavoro” (v. *supra*), né comprova l’esercizio dei poteri datoriali.

Pure la “ridotta entità” delle prestazioni, nei ragionamenti della giurisprudenza, è spesso sintomo di autonomia<sup>49</sup>, al pari del contenuto delle attività che – con riferimento più che altro al “Libretto Famiglia” – il legislatore ha scelto di mettere in evidenza (insegnamento privato supplementare, piccoli lavori domestici, etc.)<sup>50</sup>.

Parimenti significativi sono altri due passaggi argomentativi che potrebbero confermare, in modo sempre meno che decisivo, il carattere non (necessariamente) etero-diretto delle prestazioni di cui all’art. 54-*bis*.

Rileva innanzitutto il riferimento all’iscrizione alla Gestione separata INPS, notoriamente riservata ad alcuni lavoratori autonomi (collaboratori coordinati *ex art. 2*, comma 26, l. n. 335 del 1995, e anche autonomi occasionali *ex art. 44*, comma 2, d.l. n. 269 del 2003, convertito in l. n. 326 del 2003 o professionisti senza altre casse), ad alcuni lavoratori coinvolti in “rapporti societari”<sup>51</sup> come quelli degli amministratori e a soggetti in fase di formazione (dottorandi) o impegnati in libera at-

zioni coordinate e continuative (l. n. 183 del 2014) e una più recente sull’introduzione di un salario minimo (d.d.l. 862 del 2018). Sul recente dibattito E. MENEGATTI, *Il salario minimo legale*, Torino, 2017, pp. 89 ss. È caduto, per effetto della recente abrogazione parziale, l’argomento fondato sul rinvio al trattamento retributivo degli agricoltori (v. *supra*). L’ordinamento, del resto, ha già conosciuto persino meccanismi di rinvio non recettizio dei trattamenti retributivi dei lavoratori subordinati (art. 63, d.lgs. n. 276 del 2003; art. 47-*quater*, comma 2, d.lgs. n. 81 del 2015) a favore di lavoratori genuinamente autonomi.

<sup>49</sup> Corte Cass., sent. n. 3912 del 17 febbraio 2020.

<sup>50</sup> Viceversa, altre attività – quelle degli *steward* degli stadi nei campionati professionistici – difficilmente potrebbero sfuggire al regime della subordinazione (E. MASSI, *Le prestazioni occasionali nelle società sportive*, in *www.generazionevincente.it*, 28 dicembre 2017). Ciò conferma che l’art. 54-*bis* rinvia a un universo di possibilità illeggibile con lenti binoculari graduate appositamente per osservare un’alternativa secca (quella, concettosa e imprecisa, tra autonomia e subordinazione o *a fortiori*, come sembra fare una parte della dottrina, quella, non coincidente con la prima, tra art. 2222 c.c. e art. 2094 c.c.).

<sup>51</sup> Secondo l’inquadramento proposta da Corte Cass., S.U., sent. n. 1545 del 20 gennaio 2017.

tività di ricerca (assegnisti)<sup>52</sup>. Ebbene, se i prestatori di lavoro occasionale fossero subordinati, sarebbero esclusi, per effetto del dirottamento dei contributi verso una gestione diversa, persino dal beneficio dell'automaticità delle prestazioni (art. 2116 c.c.), nonostante la Corte costituzionale consideri tale principio un cardine indefettibile del sistema di sicurezza sociale proprio per i lavoratori subordinati<sup>53</sup>.

Né vale obiettare che proprio l'accesso alla Gestione separata INPS in caso di compensi anche inferiori a 5.000,00 euro e il carico esclusivo dei contributi in capo all'utilizzatore segnino, rispetto al lavoro autonomo occasionale, una differenza abissale al punto di ipotizzare che le prestazioni in esame non potrebbero avere a oggetto quello stesso "lavoro autonomo"<sup>54</sup>. Invero tra lavoro autonomo occasionale e prestazioni occasionali "ammesse" ai sensi dell'art. 54-*bis* sussiste comunque una differenza strutturale che si riflette, coerentemente, anche sul regime previdenziale<sup>55</sup>.

Si può poi sottolineare il richiamo del comma 3 dell'art. 54-*bis* all'art. 3, comma 8, del d.lgs. 81 del 2008, norma che segue un'impostazione più in linea con la posizione del lavoro autonomo nel sistema normativo di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori. Infatti, ai sensi della disposizione citata, scritta in origine per il «lavoro accessorio», l'applicazione integrale della disciplina in materia sarebbe possibile esclusivamente «nei casi in cui la prestazione sia svolta a favore di un *committente* imprenditore o professionista»<sup>56</sup>. Si tratta quindi di una estensione espressa che sembra necessaria in quanto il lavoro (già accessorio) occasionale dell'art. 54-*bis* non è lavoro subordinato. Infatti, negli "altri casi" si applicano esclusivamente le disposizioni di cui

<sup>52</sup> Sulle questioni previdenziali cfr. S. CIUCCIOVINO, *Prestazioni di lavoro occasionale*, cit., p. 317.

<sup>53</sup> In tema rinvio integralmente a D. CASALE, *L'automaticità delle prestazioni previdenziali. Tutele, responsabilità e limiti*, Bologna, 2017, in part. p. 249.

<sup>54</sup> V. PINTO, *Prestazioni occasionali e modalità agevolate*, cit., p. 8.

<sup>55</sup> In tal senso cfr. C. CORDELLA, *Libretto famiglia e contratto di prestazione occasionale*, cit., p. 1175.

<sup>56</sup> L'utilizzo del termine *committente* non è, però, decisivo sia perché riferito alla più risalente, comunque diversa, fattispecie del lavoro accessorio, sia perché colui che, con i termini della norma in esame, acquisisce prestazioni occasionali continua a chiamarsi «utilizzatore» nella norma di riferimento delle *prestO*.

all'articolo 21 del d.lgs. 81 del 2008. Ebbene, l'art. 21 (rubricato «Disposizioni relative ai componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-*bis* del codice civile e ai lavoratori autonomi») contiene un regime di autotutela che include obblighi e facoltà a carico e a spese del lavoratore<sup>57</sup>, inadatti, pur se al di fuori del contesto dell'impresa o delle professioni, a proteggere un lavoratore subordinato o comunque integrato, anche fisicamente, in un'organizzazione.

A ciò si aggiunge che il legislatore ha abrogato il comma 8-*bis* del nostro art. 54-*bis* e disciplinato, ai commi 343 ss. dell'art. 1 della l. n. 197 del 2022 (legge di bilancio), una nuova forma di lavoro occasionale a tempo determinato in agricoltura finalizzata a consentire il reperimento di manodopera stagionale, al contempo «assicurando ai lavoratori le tutele previste dal rapporto di lavoro subordinato». Ebbene, in questo caso è evidente, per ragioni sia letterali sia sistematiche<sup>58</sup>, la natura subordinata del lavoro agricolo occasionale<sup>59</sup>. Anche per questo motivo, si deve ribadire la netta diversità rispetto alle prestazioni occasionali ospitate del resto dell'art. 54-*bis*.

Questi argomenti propugnati dalla tesi dell'autonomia non sono, tuttavia, dirimenti.

Innanzitutto, non è chiaro a quale rapporto contrattuale di lavoro autonomo ci si riferisca e, di conseguenza, non si offre alcuna risposta convincente sulla disciplina applicabile. Una possibile risposta deriverebbe dalla valorizzazione di alcuni aspetti della disciplina per dedurre, a dispetto della “occasionalità”, che si tratterebbe di rapporti necessariamente di durata (v. oltre) e per lo più caratterizzati da un inserimento organizzativo e, quindi, simili alle collaborazioni coordinate *ex* art. 409, n. 3, c.p.c. Inoltre, la normale derogabilità di molte parti della

<sup>57</sup> Su questa disposizione cfr. A. DELOGU, *Salute, sicurezza e “nuovi” lavori: le sfide prevenzionali nella gig economy e nell'industria 4.0*, in *Diritto della sicurezza sul lavoro*, 2018, pp. 52 ss.

<sup>58</sup> Sono state peraltro cancellati, oltre al comma 8-*bis*, gli altri riferimenti ai lavoratori occasionali agricoli prima contenuti all'interno dell'art. 54-*bis* (commi 14, lett. b), 16, 17, 20). Cfr. art. 1, commi 342 e 343, l. n. 197 del 2022.

<sup>59</sup> S. BELLOMO, *Il lavoro occasionale tra mercato, tutele e nuove tecnologie. Brevi note sulle attuali criticità e sulle prospettive di (ulteriore) riforma della disciplina*, in *Federalismi*, 4, 2023, p. 181.

disciplina del rapporto di lavoro autonomo rende la domanda meno pressante.

Potrebbe anche sollevarsi qualche perplessità sull'idea di una disciplina (del lavoro autonomo) che, da una parte, prevede «modalità semplificate» (comma 13) invero assai più complicate di quelle necessarie per la costituzione di molti rapporti di lavoro autonomo<sup>60</sup>; e, d'altra parte, pur avendo come fine la lotta al lavoro sommerso, rende relativamente più «pesanti» i contenuti della regolazione<sup>61</sup>.

Ciò detto, occorre ammettere che la tesi dell'autonomia conserva una razionalità intrinseca che la tesi della subordinazione non può vantare. Infatti, laddove il legislatore disciplini una fattispecie – non un tipo (par. 6) – senza precisare la sussistenza del vincolo di subordinazione, si dovrebbe ritenere che già sussista il presupposto dell'autonomia. Il lavoro autonomo «si declina solo al plurale»<sup>62</sup> nel senso che, nell'ambito dei rapporti caratterizzati dallo scambio tra prestazioni corrispettive, quel termine contrassegna non una categoria giuridica, ma un gruppo multiforme di rapporti giuridici diversi i cui tratti condivisi consistono nella personalità della prestazione (di lavoro) e in un

<sup>60</sup> Per la regolare costituzione delle collaborazioni coordinate e di una parte del lavoro autonomo occasionale occorre pur sempre procedere ad adempimenti amministrativi, come la comunicazione preventiva *ex art. 9-bis*, d.l. n. 510 del 1996, convertito con modificazioni in l. 608 del 1996, non contemplata dall'*art. 54-bis* (cfr. anche art. 14, comma 1, d.lgs. n. 81 del 2008, sulla comunicazione all'IITL). Lo spazio di mercato per l'utilizzo della fattispecie in esame sarebbe eroso eccessivamente dal lavoro autonomo occasionale, sicuramente più conveniente sotto il profilo previdenziale e sotto il profilo della sicurezza sul lavoro (cfr., in questo volume, A. ROTA, *La salute e sicurezza nel lavoro autonomo occasionale: un patchwork venuto male?*), ma anche di più agevole gestione sotto il profilo contrattuale; ne seguirebbe una pressoché totale inefficienza dello strumento come forma di emersione di «lavoretti in nero».

<sup>61</sup> D'altronde, l'*art. 54-bis* crea un'area di «indifferenza qualificatoria» (S. BELLOMO, *Il lavoro occasionale tra mercato, tutele e nuove tecnologie*, cit., p. 166) sicuramente appetibile per via della garanzia di certezza che porta con sé, non esponendo il rapporto al rischio della riqualificazione.

<sup>62</sup> A. PERULLI, *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera e professioni intellettuali*, in A. CICU, F. MESSINEO (diretto da), *Trattato di diritto civile e commerciale*, XXVII, 1, Milano, 1996, p. 77.

cruciale elemento negativo, l'assenza del vincolo di subordinazione<sup>63</sup>. Elementi questi che contraddistinguono in effetti anche le relazioni giuridiche cui s'applica l'art. 54-*bis*.

Tale ragionamento ha però, a propria volta, un limite: se, da una parte, dimostra che le prestazioni di "lavoro autonomo" non possono essere escluse *a priori*, d'altra parte non spiega pienamente, alla luce della funzione della disciplina e della sua peculiare relazione con i principi costituzionali, perché escludere quelle "etero-dirette", a fronte peraltro di una ibridazione di elementi che esclude una risposta netta sulla qualificazione delle prestazioni occasionali. A tal fine, non sembra sufficiente paventare una violazione dell'art. 3 Cost. prima di aver argomentato, alla luce di tutte le componenti ordinamentali che vengono in rilievo, sulla tenuta costituzionale della disciplina.

In conclusione di questa parte della riflessione, si può dire che la tesi della autonomia presenta senz'altro minori criticità, ma non elimina tutti i dubbi.

##### 5. La "neutralità" delle prestazioni occasionali

Le considerazioni finora svolte sembrano precludere una lettura uniforme delle prestazioni occasionali come prestazioni inevitabilmente etero-dirette o, d'altra parte, auto-organizzate. Per capire quale sia il modo meno contraddittorio di intendere questa fattispecie e sfuggire alle molte obiezioni che si possono levare contro una o l'altra tesi, si deve indagare meglio la finalità della disciplina.

L'istituto in questione sembra proprio neutralizzare, in ragione della marginalità economico-sociale della prestazione, non solo la disciplina ma, più a monte, il rilievo qualificatorio delle modalità esecutive della prestazione di fare, a favore di elementi estrinseci e di ordine quantitativo. La prestazione potrebbe essere, di fatto, etero-diretta o auto-organizzata o fattualmente corrispondere all'una o all'altra fattispecie o, in forme ibride e intermedie, a entrambe<sup>64</sup>; ma, pur restando

<sup>63</sup> G. PROIA, *Metodo tipologico, contratto di lavoro subordinato e categorie definitorie*, in ADL, 2002, p. 99.

<sup>64</sup> S. CIUCCIOVINO, *Prestazioni di lavoro occasionale*, cit., p. 318.

nell'ambito dei contratti di scambio a prestazioni corrispettive, non è più doveroso, entro ben determinati limiti (art. 54-*bis*), qualificarla tipicamente come lavoro subordinato o quale forma di lavoro autonomo al quale si applica la relativa disciplina<sup>65</sup>. Il giudizio sulla ragionevolezza di questa normativa deve tenere in considerazione questo presupposto.

Ne segue la legittimazione di un'analisi disancorata dal binomio tradizionale e dai criteri interpretativi che alla costruzione del binomio contribuiscono – incluso, a mio avviso, l'art. 2, comma 1, d.lgs. 81 del 2015<sup>66</sup> – e più che altro finalizzata, in prima battuta, alla ricerca delle caratteristiche dei contratti compatibili con la procedura dell'art. 54-*bis* e, in particolare, con le caratteristiche del compenso “prepagato”; e, poi, orientata dalle norme costituzionali al fine di capire se la disposizione interna al d.l. n. 50 del 2017, laddove neutralizza entro determinati limiti l'effetto dell'etero-direzione, soddisfi un'esigenza di diversificazione costituzionalmente fondata e se realizzi un'equilibrata e ragionevole distribuzione di tutele al lume degli artt. 3 e 35 Cost.

L'etero-direzione diviene, da questa prospettiva, un dato di fatto eventuale che assume una limitata rilevanza giuridica, in particolare: *a priori*, ai fini della perimetrazione del debito; *a posteriori*, per comprendere il destino del rapporto posto nel nulla a causa della violazione di norme imperative non espressamente sanzionate (v. *supra*); dalla prospettiva della tollerabilità costituzionale, ai fini del giudizio sul rispetto del principio di indisponibilità del tipo<sup>67</sup> o comunque sul rispetto dell'art. 3 Cost.<sup>68</sup>, atteso che la norma autorizzerebbe la sottrazione

<sup>65</sup> Si potrebbe ancora riflettere sull'ipotesi in cui una più ampia, complessiva, ricostruzione della relazione giuridica evidenzia un abuso derivante da una sequenza di rapporti “precarì” tra i quali il lavoro occasionale *ex art. 54-bis*. Cfr., con riferimento al consimile lavoro accessorio, Corte Cass., sent. n. 32702 del 12 dicembre 2019.

<sup>66</sup> Del resto, questo lavoro occasionale non sembra potersi considerare soggetto alla disciplina delle collaborazioni etero-organizzate, pur non figurando tra le “eccezioni” del comma 2 dell'art. 2, d.lgs. n. 81 del 2015. Ciò può spiegarsi in quanto la norma dell'art. 2 comma 1 si fonda su un giudizio incentrato sulla struttura del rapporto obbligatorio, giudizio da cui, invece, l'applicazione delle speciali modalità semplificate *ex art. 54-bis* in massima parte prescinde.

<sup>67</sup> Cfr. S.P. EMILIANI, *Le prestazioni occasionali*, cit., pp. 711 ss.

<sup>68</sup> Così, da differenti prospettive, V. PINTO, *Prestazioni occasionali e modalità*

di tutele a rapporti di lavoro *effettivamente etero-diretti*.

L'assunto circa la neutralità delle prestazioni occasionali consente di spiegare il senso generale del costrutto regolativo dell'art. 54-*bis* e di giustificare il perché non sia automaticamente applicabile la disciplina del lavoro autonomo o quella del lavoro subordinato<sup>69</sup>.

Tuttavia, affermare la neutralità delle prestazioni occasionali non risponde in modo convincente al dubbio circa la *natura* delle stesse. Senza focalizzare anche la struttura del rapporto obbligatorio presupposto sorgono interrogativi cui è impossibile rispondere (v. oltre)<sup>70</sup>.

### 6.1. La tesi del "tipo a sé". Critica

Al fine di offrire una spiegazione giuridicamente fondata circa il carattere neutrale delle prestazioni contemplate dall'art. 54-*bis*, una

*agevolate*, cit., e C. CORDELLA, *Libretto famiglia e contratto di prestazione occasionale*, cit., p. 1180.

<sup>69</sup> Può essere utile riportare alla mente la recente vicenda delle *prestO* nella disciplina del lavoro sportivo del d.lgs. n. 36 del 2021, il cui art. 25, al comma 2, stabilisce che, «ricorrendone i presupposti, l'attività di lavoro sportivo può costituire oggetto di un rapporto di lavoro subordinato o di un rapporto di lavoro autonomo, anche nella forma di collaborazioni coordinate e continuative ai sensi dell'articolo 409, comma 1, n. 3 del codice di procedura civile». La prima versione del successivo comma 4 dell'art. 25 del d.lgs. n. 36 del 2021 ammetteva espressamente l'utilizzabilità delle *prestO* nel campo del lavoro sportivo. La successiva abrogazione del comma citato, ad opera dell'art. 13, comma 1, lett. e), d.lgs. n. 163 del 2022, sembra comportare una vera e propria preclusione, non potendosi far rientrare il lavoro occasionale *ex art. 54-bis* né nell'area del lavoro autonomo, né in quella del lavoro subordinato.

<sup>70</sup> Del resto, la consimile tesi della neutralità dell'etero-direzione, in altri ambiti del diritto del lavoro, offre una spiegazione esauriente solamente quando si accompagna a un giudizio sulla fonte e sulla struttura dell'obbligazione di lavoro, come nel caso dei rapporti associativi in senso stretto, caratterizzati da una causa associativo-partecipativa (M. BIAGI, voce *Lavoro (rapporti associativi di)*, in *EGT*, XVIII, 1999, pp. 1 ss.; C. CESTER, voce *Lavoro in associazione*, in *Enc. dir.*, Annali, IV, 2014, pp. 607 ss.) distinta a monte rispetto alla "causa di scambio" che il CPO invece ha – non v'è dubbio – in comune con gli altri contratti di lavoro, autonomo o subordinato che sia.

parte della dottrina sostiene che il contratto di lavoro occasionale, declinato nel CPO o nel LF, sia un «tipo contrattuale a sé»<sup>71</sup>.

La tesi si fonda sull'idea per cui alla base dello scambio tra lavoro e compenso erogato tramite la piattaforma INPS vi sia un interesse diverso da quelli che caratterizzano le altre forme di lavoro, al punto da realizzare una diversa causa del contratto. Ciò, unitamente alla previsione di una disciplina speciale, renderebbe il «tipo» dell'art. 54-*bis* alternativo alle altre forme contrattuali note, tipiche o atipiche.

Questa ricostruzione forza, a mio avviso, il concetto di tipo legale e la nozione di causa del contratto<sup>72</sup>. Il legislatore non sembra regolare uno schema negoziale a sé stante<sup>73</sup>, ma alcune «modalità semplificate» per costituire e gestire rapporti contrattuali variformi che sono, nella loro forma negoziale, plasmati a monte dell'applicazione della disciplina speciale dell'art. 54-*bis*.

In effetti, nell'arco di ben venti commi, non sono mai propriamente regolati il contratto o il rapporto<sup>74</sup>. Le regole cui la stessa definizione

<sup>71</sup> Cfr. F. MARINELLI, *Il lavoro occasionale in Italia*, cit., pp. 96 ss. Definisce questa fattispecie un «tipo contrattuale» anche S. CIUCCIOVINO, *Prestazioni di lavoro occasionale*, cit., p. 317, precisando però che «la tipicità, entro i confini soggettivi e oggettivi del campo di applicazione tracciati dal legislatore, sembra piuttosto racchiusa nella speciale modalità di pagamento del corrispettivo su piattaforma informatica che costituisce il tratto davvero specializzante ed esclusivo di questa figura giuridica».

<sup>72</sup> Non v'è modo di offrire una lettura di queste categorie fondamentali del diritto dei contratti e della loro connessione. Cfr. la ricostruzione di G. ALPA, *La causa e il tipo*, in E. GABRIELLI (a cura di), *I contratti in generale*, in *Tr. contr. Rescigno-Gabrielli*, Torino, 2006, pp. 559 ss.

<sup>73</sup> V. PINTO, *Prestazioni occasionali e modalità agevolate*, cit., p. 6, il quale sottolinea «l'assenza di un qualsiasi elemento essenziale che identifichi il contratto».

<sup>74</sup> Ciò fa propendere ancora per il carattere neutrale di queste prestazioni: cfr. S. BELLOMO, *Il lavoro occasionale tra mercato, tutele e nuove tecnologie*, cit., p. 175. In effetti, non è disciplinato il recesso, non riceve alcuna considerazione l'impossibilità sopravvenuta, non v'è alcuna previsione sull'inadempimento e non è neppure chiaro se siano tollerabili patti accessori concordati *a latere* della procedura amministrativa dei commi 14 ss. (ad. es. clausole penali). Ciò, a ben vedere, non perché il regolamento contrattuale debba imperativamente essere ridotto ai minimi termini – pena una limitazione incomprensibile dell'autonomia negoziale – ma perché è la norma stessa a presupporre assetti obbligatori alternativi che necessitano, per loro stessa natura, di soluzioni regolative differenziate proprio in riferimento a questi, peculiari, profili. Il comma 18 regola solamente la revoca «nel caso in cui la prestazione lavorativa non

di CPO del comma 13 rinvia sono per lo più “esteriori”, perché relative al mero rispetto di limiti quantitativi (contingentamento orario ed economico) e di specifiche modalità burocratizzate di erogazione del corrispettivo, e talvolta neppure attinenti al singolo contratto (comma 1, lett. *a*) e *b*). Si tratta di elementi utili a descrivere l’interesse del legislatore che, ammettendo un limitato ricorso a prestazioni marginali-occasionali *extra ordinem*, persegue il proprio obiettivo di politica del diritto; tuttavia, non possono incidere sul giudizio intorno agli interessi divisati dalle parti dal cui intreccio deriva la costruzione del programma contrattuale e, di riflesso, la comprensione della funzione economico-sociale-individuale che esso assolve in concreto<sup>75</sup>. In sintesi, la norma istitutiva di un tipo negoziale dovrebbe regolare il rapporto obbligatorio, atteso che un tipo è tale se ha una «disciplina particolare» (art. 1322, comma 2, c.c.). Mentre nel nostro caso sono diversi, anche sotto il profilo della causa, i modelli di regolamento contrattuale ammessi alla disciplina dell’art. 54-*bis*.

Quella del “tipo a sé” è, quindi, una soluzione interpretativa suggestiva ma apparente, atteso che, per gli aspetti del programma negoziale non regolati, dovrà necessariamente preesistere un giudizio sulla struttura del rapporto obbligatorio che altrimenti il lavoratore non potrebbe «conoscere in anticipo la misura del debito cui si è obbligato»<sup>76</sup>. Questo argomento evidenzia la validità ricostruttiva generale delle tesi che ricorrono ai regimi di autonomia e subordinazione, cercando ancoraggi al sistema che partono dall’interno dell’art. 54-*bis*, ma non elimina gli argomenti in base ai quali, d’altronde, quest’ultima operazione resti, per un verso o per l’altro, infruttuosa (cfr. parr. prec.).

abbia luogo» proprio sul presupposto che vi sia un’obbligazione e profili dell’adempimento che la disciplina burocratica semplicemente non considera e non disciplina.

<sup>75</sup> Si legga C.B.N. CIOFFI, *Tipo contrattuale*, in *Treccani Diritto on line*, 2015.

<sup>76</sup> Cfr. già C. CORDELLA, *Libretto famiglia e contratto di prestazione occasionale*, cit., pp. 1181-1182. L’istituto della «revoca», ad esempio, interviene efficacemente a fronte di una mancanza delle prestazioni, imputabile o no al lavoratore, ma lascia ferme, a riprova del carattere presupposto del rapporto contrattuale di lavoro, le ulteriori conseguenze di ordine risarcitorio, le quale presuppongono sempre l’individuazione, a monte, di una disciplina applicabile.

### 7. *La questione della disciplina applicabile nell'ottica della tollerabilità costituzionale*

La tecnica di semplificazione delle modalità di costituzione e gestione di un rapporto di lavoro, con l'obiettivo della "emersione" di lavoretti sottotraccia ammessi a prescindere dalle modalità esecutive – sebbene entro precisi limiti di ordine soggettivo, oggettivo e modale – finisce per stressare notevolmente il perimetro del principio dell'art. 35 Cost. Si pone, perciò, un problema di compatibilità costituzionale, che postula essenzialmente un giudizio sulla ragionevolezza e sulla proporzionalità della disciplina<sup>77</sup>; giudizio particolarmente complesso in questo caso perché investe una sorta di zona a bassa intensità del diritto del lavoro<sup>78</sup>, perciò eccezionalmente indifferente al classico problema qualificatorio che rinvia al binomio tradizionale autonomia-subordinazione e alle relative discipline.

Sia consentito spiegare le ragioni per cui ritengo corretto insistere sul problema della disciplina applicabile.

Innanzitutto, il completamento in via interpretativa del quadro regolativo di tali rapporti costituisce un importante tassello della riflessione sulla tollerabilità costituzionale di questa disciplina, come avvertono gli autori favorevoli ad applicare, in coerenza con la supposta natura subordinata delle prestazioni, alcune norme limitative del lavoro a tempo determinato e parziale<sup>79</sup>. Le riflessioni sulla disciplina del lavoro

<sup>77</sup> Cfr., da due diverse prospettive, anche rispetto a quella qui accolta, P. MONDA, *Prime riflessioni sulla nuova disciplina*, cit., pp. 23 ss.; e F. MARINELLI, *Il lavoro occasionale: le evoluzioni ed involuzioni della disciplina lavoristica*, in *LG*, 1, 2019, p. 35.

<sup>78</sup> Il legislatore istituisce, quale contrappeso della (apparente) semplificazione, un «mini statuto protettivo» (S. CIUCCIOVINO, *Prestazioni di lavoro occasionale*, cit., p. 316) composto da diverse tutele nel rapporto e nel mercato (si legga diffusamente oltre). Si tratta di protezioni la cui previsione, oltre a «mitigare lo scarso potere contrattuale» di questi soggetti (C. CORDELLA, *Libretto famiglia e contratto di prestazione occasionale*, cit., p. 1179), può rendere costituzionalmente tollerabile una disciplina ampiamente derogatoria come quella in esame.

<sup>79</sup> Cfr. P. MONDA, *Prime riflessioni sulla nuova*, cit., pp. 33 ss. e L. VALENTE, *Il lavoro occasionale: precedenti e disciplina*, cit., pp. 449 ss. Del resto, non è chiara la ragione per la quale, una volta ammessa la subordinazione, non dovrebbero trovare applicazione anche le disposizioni che legittimano e limitano i poteri (art. 4 St. lav., art. 2106 c.c., art. 2103 c.c., etc.) o quelle che attengono alla struttura fondamentale

subordinato applicabile possono essere omesse nella logica della riflessione proposta, perché incentrata sul rilievo della neutralità delle prestazioni occasionali o, comunque, alla luce della considerazione dell'art. 54-*bis* del d.l. n. 50 del 2017 come «un plesso normativo autonomo e rigidamente “alternativo”»<sup>80</sup>.

Si deve invece riflettere sul dubbio circa l'applicazione di alcune norme che regolano il processo del lavoro (art. 409 c.p.c. e suoi riflessi sostanziali *ex* art. 429, comma 3, c.p.c. e art. 2113 c.c.). La risposta è sicuramente più semplice per quelle tesi che tentano ricondurre le *prestO* all'area della autonomia o a quella della subordinazione<sup>81</sup>. Viceversa, per coloro che ritengono si tratti di un “tipo a sé” o di prestazioni di mero fatto o comunque neutrali rispetto alle classificazioni tradizionali – tanto che, secondo queste impostazioni, ci si dovrebbe “accontentare” della disciplina ottrita dall'art. 54-*bis* – resterebbe difficile da spiegare, senza esaminare le modalità di svolgimento del rapporto al fine di capire se si approssimino a sufficienza a rapporti di lavoro subordinato (n. 1) o di collaborazione (n. 3), tanto l'accesso al rito del lavoro, quanto, di conseguenza, l'applicazione dell'art. 2113 c.c., no-

dell'obbligazione di lavoro subordinato (art. 2104 c.c. su obbedienza e diligenza). D'altronde, proprio l'esclusione dell'applicazione di tali norme rende l'utilizzatore per nulla equiparabile a un datore di lavoro (subordinato). Cfr. V.F. GIGLIO, *Il nuovo lavoro occasionale*, cit., p. XXV. E allora più che di subordinazione sarebbe corretto riferire di una sostanziale (e neutrale) etero-direzione; e resterebbe così dubbio se solo a queste condizioni – o anche ad altre – possano acquisirsi in via semplificata prestazioni di lavoro occasionale.

<sup>80</sup> V. PINTO, *Prestazioni occasionali e modalità agevolate*, cit., p. 20. Cfr. anche A. VENTURA, *Dal lavoro occasionale accessorio*, cit., pp. 540 ss.

<sup>81</sup> Se i lavoratori occasionali fossero subordinati, la risposta sarebbe offerta dal n. 1 dell'articolo citato; se collaboratori coordinati, dal n. 3; e se non siano né subordinati, né coordinati, la risposta dovrebbe essere negativa, giacché nessuna disposizione dell'art. 54-*bis* dispone l'estensione del processo del lavoro indipendentemente dalle modalità di esecuzione della prestazione. Ovviamente, il dubbio ha senso quando le parti agiscano in giudizio non per riqualificare il rapporto in uno di quelli inclusi nell'elenco delle fattispecie interessate dal rito del lavoro, ma quando tale rapporto non sia, nella sua configurazione giuridica, messo in discussione e, tuttavia, si faccia valere una pretesa su di esso fondato (ad. es. risarcimento del danno subito dal lavoratore a causa della mancata dotazione dei dispositivi di protezione individuale o dell'omissione della formazione obbligatoria).

nostante la palese debolezza e subalternità di questi prestatori di lavoro<sup>82</sup>.

Ne segue la necessità di focalizzare le caratteristiche della prestazione occasionale *ex art. 54-bis* e così comprendere quali obbligazioni di lavoro siano con esse compatibili.

Le prestazioni occasionali dell'art. 54-*bis* si iscrivono in una cornice negoziale disciplinata dalle norme generali sul contratto e sulle obbligazioni. In particolare, la prestazione sembra dover essere esclusivamente – non anche prevalentemente – personale<sup>83</sup> e, sotto il profilo della rilevanza del comportamento solutorio nel tempo, continuativa in senso proprio<sup>84</sup>. In effetti, la previsione di un compenso orario «forfettizzato e parametrico»<sup>85</sup> e la disciplina dei riposi, facendo gravare il rischio della prestazione sull'utilizzatore (il quale, se vorrà conseguire quel risultato, dovrà continuare ad acquistare *carneret* elettronici orari), sembrano corrispondere a una utilità della prestazione in dipendenza del tempo durante il quale è eseguita, di modo che alla realizzazione dell'interesse del committente non sia indifferente la durata dell'esecuzione<sup>86</sup>. Ne discende l'applicabilità dello “statuto” legale dei

<sup>82</sup> Di certo, l'elevato livello di inderogabilità “interna” alla disciplina – il compenso prepagato e le tempistiche di costituzione del rapporto ed erogazione del corrispettivo – e la sporadicità del rapporto alleviano il problema da un punto di vista pratico. Invece, dal punto di vista della posizione sistematica della fattispecie, il problema resta aperto e non può essere derubricato a mero esercizio retorico.

<sup>83</sup> F. MARINELLI, *Il lavoro occasionale in Italia*, cit., p. 80.

<sup>84</sup> Secondo S. CIUCCIOVINO, *Prestazioni di lavoro occasionale*, cit., p. 315, si tratterebbe di un contratto di durata, salvo ammettere poi la compatibilità con l'art. 2222 c.c. (pp. 316 e 318) e, così, rendendo ancora più labile il confine con il lavoro autonomo occasionale (Corte cost., sent. n. 234 del 24 novembre 2022).

<sup>85</sup> S. CIUCCIOVINO, *Prestazioni di lavoro occasionale*, cit., p. 316.

<sup>86</sup> Cfr. in tema G. PROIA, *Tempo e qualificazione del rapporto di lavoro*, in *Labour & Law Issues*, 1, 2022, pp. 53 ss. L'impostazione che esclude le obbligazioni ad adempimento istantaneo dal campo di applicazione delle *prestO* consente di evitare i conseguenti dubbi di costituzionalità, *ex art. 3 e 35 Cost.*, intorno all'esclusione dei contratti d'opera disposta dall'art. 1, comma 4, lett. a), del d.lgs. n. 104 del 2022 e, per altro verso, al differente trattamento sotto il profilo della salute e della sicurezza (art. 3, comma 8, d.lgs. n. 81 del 2008, *versus* art. 3, comma 11, d.lgs. n. 81 del 2008).

rapporti contrattuali di durata (artt. 1360, comma 2, 1373, comma 2, 1458 c.c.)<sup>87</sup>.

Si sarebbe trattato, dunque, di un contratto atipico, che può contare, oltre che sull'art. 54-*bis*, sulla disciplina generale dei contratti e sul procedimento analogico.

In assenza di un chiarimento legislativo sulla natura delle prestazioni in esame<sup>88</sup> e permanendo, quindi, l'idea di una area neutrale di limitata operatività del diritto del lavoro, la resilienza nel quadro dei rapporti di lavoro di questa disciplina – permeata dalla finalità di contrasto al (piccolo) sommerso – non può che essere declinata attraverso la conservazione e il rafforzamento degli argini di specialità e la conseguente, congrua, implementazione dei regimi di tutela<sup>89</sup>. La tesi della neutralità delle prestazioni occasionali implica una valutazione stringente *ex artt. 3 e 35 Cost.*; inoltre, particolarmente attento deve essere il giudizio circa l'inclusione nel campo di applicazione delle direttive sociali<sup>90</sup>.

<sup>87</sup> Ciò, è bene ammettere, non sposta più di tanto, in concreto, il funzionamento dell'istituto, in quanto non intacca la strutturale marginalità di rapporti "asciutti" destinati a esaurirsi nel breve arco di tempo di singole prestazioni e, verosimilmente, senza attriti, non solo per la disparità di forza contrattuale, ma più che altro per via del basso valore economico del compenso e della riduzione ai minimi termini dei diritti e delle conseguenti pretese.

<sup>88</sup> Chiarimento non offerto dai recenti disegni di legge: cfr. S. BELLOMO, *Il lavoro occasionale tra mercato, tutele e nuove tecnologie*, cit., 161 ss.

<sup>89</sup> Ci si potrebbe a tal riguardo domandare se, in relazione ad alcune caratteristiche del rapporto, si possa far ricorso a un altro modello di integrazione, tramite *analogia legis*, almeno quando le norme da applicare siano espressione di ineludibili principi costituzionali a protezione della persona che lavora (art. 2110 c.c. o art. 14, comma 1, l. n. 81 del 2017; art. 4 St. lav.; art. 2116 c.c.; diversamente, l'art. 2087 c.c., avendo già, secondo una condivisibile lettura, un campo di applicazione più ampio, dovrebbe trovare direttamente applicazione). In tal caso, ai fini dell'analogia, sarà indispensabile verificare quale rapporto di lavoro continuativo abbia, in concreto, preso forma. Così, ad esempio la – improbabile – invenzione del prestatore di lavoro occasionale potrebbe seguire il regime dell'art. 64 del d.lgs. n. 30 del 2005 (codice della proprietà industriale) quando la prestazione sia stata nei fatti etero-diretta (cfr., *ex multis* e più di recente, Trib. Bologna, sez. spec. Impresa, sent. 12 maggio 2020, n. 739) e il regime dell'art. 4 della l. 81 del 2017 quando sia auto-organizzata.

<sup>90</sup> Cfr. sul punto già V. PINTO, *Prestazioni occasionali e modalità agevolate*, cit., p. 21. In questo senso è coerente la scelta compiuta dal d.lgs. n. 104 del 2022 attuativo

Ciò premesso, la ricostruzione proposta non sembra incorrere nelle obiezioni sollevate in merito all'art. 3 Cost. contro le tesi favorevoli alla subordinazione<sup>91</sup>, Infatti, essendo l'etero-direzione, nel caso delle prestazioni "neutrali" dell'art. 54-*bis*, né necessaria né esclusiva, potrà farsi maggiore affidamento, ai fini del giudizio di tollerabilità, sulla elevata specialità della disciplina e sull'incidenza delle disposizioni limitative (divieti, tetti, condizioni, contrappesi interni ed esterni al contratto, etc.).

In effetti, l'isolamento in una area ben definita di questa fattispecie, determinato dalla compresenza di limitazioni di ordine soggettivo, oggettivo e quantitativo, e la sua limitata incidenza sulle dinamiche del mercato del lavoro rendono la disciplina delle *prestO*, allo stato, esente da censure di incostituzionalità. E anzi la presenza oramai stabile nell'ordinamento giuridico di questa fattispecie o di altre consimili dimostra che il principio di indisponibilità, se inteso quale portato del principio di uguaglianza, non è granitico o assoluto. Al contrario, quel principio è suscettibile di adattamenti e relativo – anche l'esperienza dell'art. 2, comma 2, d.lgs. 81 del 2015, si muove in una analoga direzione – soprattutto quando il legislatore, consentendo alle parti negoziali di sottrarsi al complesso delle tutele normalmente applicabili a rapporti caratterizzati in via di fatto da etero-direzione – o da etero-organizzazione – bilancia tale "privazione" con la previsione di mirati regimi di tutela e con la funzionalizzazione dell'istituto al perseguimento di obiettivi di politica sociale (lotta al sommerso e riduzione della evasione contributiva, occupabilità degli svantaggiati, etc.). Ciò che non basta a rendere la fattispecie un "tipo legale" a sé stante (v. *supra*), ma di sicuro contribuisce a delineare la specialità dell'istituto in esame e, quindi, a corroborare la sua tollerabilità nell'ordinamento costituzionale.

della dir. 1152/2019/UE.

<sup>91</sup> Come nota, C. CORDELLA, *Libretto famiglia e contratto di prestazione occasionale*, cit., pp. 1179-1181, una volta assunta la subordinazione come tratto comune, sembra in effetti difficile giustificare la nettissima differenza di trattamento tra il lavoratore subordinato a termine assunto per pochi giorni e il lavoratore con compenso prepagato dell'art. 54-*bis*.

# LA TENUTA DELLA “BUROCRATIZZAZIONE” DIGITALE DI PRESTO E LIBRETTI FAMIGLIA

EMILIA D’AVINO

SOMMARIO: 1. Gli effetti indesiderati della procedimentalizzazione digitale di PrestO e Libretti Famiglia. – 2. I nodi sostanziali del lavoro occasionale a partire dalle criticità procedurali interne... – 3. ... sino alle criticità esterne. – 3.1. Il mancato raccordo con le obbligazioni in ambito prestazioni intermedie da piattaforme digitali. – 4. L’assenza di una visione sistematica e inclusiva del lavoro occasionale nel mercato digitale.

## 1. *Gli effetti indesiderati della procedimentalizzazione digitale di PrestO e Libretti Famiglia*

La “burocratizzazione digitale” di PrestO e Libretti Famiglia ha comportato il definitivo abbandono dell’originario progetto di introduzione di una regolamentazione unica ed efficace per tutte le attività lavorative discontinue e occasionali<sup>1</sup>.

Essa, in effetti, si rivela totalmente distonica rispetto alle nuove modalità di occasionalità diffuse nel mercato del lavoro contemporaneo<sup>2</sup>, che

<sup>1</sup> V. PINTO, *Il lavoro accessorio tra vecchi e nuovi problemi*, in *LD*, 2015, 4, p. 679. L’art. 1, co. 7, l. 183/2014 aveva tale obiettivo.

<sup>2</sup> Sulle nuove modalità di lavoro nel mercato digitale è sterminata la bibliografia. Si rinvia, tra le altre, a AA. VV. (2022), *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, Torino, 2022; A. ALAIMO, *Lavoro e piattaforme tra subordinazione e autonomia: la modulazione delle tutele nella proposta della Commissione europea*, in *DRI*, 2022, 2, p. 639; M. DEL FRATE, *Tra gli ingranaggi dell’algoritmo, la chiave del lavoro mediante piattaforme digitali*, in *DRI*, 2022, 2, p. 662; A. DONINI, A. INGRAO (a cura di), *Algoritmi e lavoro*, in *Labour Law Community*, 25 maggio 2022; T. GYULÀVARI, E. MENEGATTI (a cura di), *Decent Work in the Digital Age. European and Comparative Perspectives*, Londra, 2022; E. MINGIONE (a cura di), *Lavoro: la grande trasformazione. L’impatto sociale del cambiamento del lavoro tra evoluzioni storiche e prospettive globali*, Milano, 2020; E. MENEGATTI (a cura di), *Law, Technology and Labour*, in *Italian Labour Law e-Studies*, 2023; A. TURSI, *Le metamorfosi del tempo di lavoro*, in *DRI*, 2022, 2, p. 464.

potremmo definire speciali in quanto caratterizzate dall'intermediazione delle piattaforme digitali<sup>3</sup>.

Le c.d. “*app*”, per le loro caratteristiche, rappresentano invero il luogo ideale per poter svolgere quei “lavoretti”<sup>4</sup> ai quali il legislatore ha inizialmente risposto mediante *voucher* e, successivamente, con libretto famiglia o contratto di lavoro occasionale<sup>5</sup>. Infatti, in questo spazio virtuale ciascun prestatore può interfacciarsi con il committen-

<sup>3</sup> Per le quali è stata introdotta una speciale disciplina degli obblighi di comunicazione, intervenendo sull'art. 9-*bis*, d.l. 510/1996 (conv. da l. n. 608/1996). Si consideri che obbligazione ancor diversa è quella introdotta per i lavori autonomi occasionali, *ex art.* 13, d. l. 146/2021.

<sup>4</sup> Cfr. P. TULLINI, *I lavoratori digitali: profili identitari e tutela individuale e collettiva*, in P. TULLINI (a cura di), *Web e lavoro*, Torino, 2017, p. 145. Sui rischi della digitalizzazione cfr., tra gli altri, AA. VV., *Il lavoro nelle piattaforme digitali. Nuove opportunità, nuove forme di sfruttamento, nuovi bisogni di tutela*, in *Quaderni RGL*, 2017, 2; M. BARBERA, *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale, fra differenziazione e universalismo delle tutele*, in *DLRI*, 2018, 2, pp. 403 ss.

<sup>5</sup> Per un approfondimento del contratto di lavoro occasionale e la sua evoluzione v. F. BACCHINI, *Lavoro intermittente, ripartito e accessorio. Subordinazione e nuova flessibilità*, Milano, 2009; N. DE MARINIS, *Il lavoro occasionale e il lavoro accessorio nel d.lgs. n. 276 del 2003. Il diritto del lavoro oltre il mercato*, in *MGL*, 2004, pp. 139 ss.; A. LO FARO, *Prestazioni occasionali di tipo accessorio resa da particolari soggetti* in Aa.Vv., *La riforma del mercato del lavoro e nuovi modelli contrattuali*, in F. GRAGNOLI, A. PERULLI (a cura di), *Commentario al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*, Padova, 2004, pp. 811 ss.; E. MASSI, *Lavoro accessorio e nuove prospettive*, in *DPL*, 2008, p. 2279 e R. SCHIAVONE, *Prestazioni occasionali di tipo accessorio*, in *DPL*, 2008, p. 1162; F. MARINELLI, *Il lavoro occasionale in Italia. Evoluzione, disciplina e potenzialità della fattispecie lavoristica*, Torino, 2019; B. MINENTI, B. WINKLER (a cura di), *I buoni lavoro: misura contro il lavoro sommerso?*, in *Dossier Adapt*, 2010, p. 11; A. OCCHINO, *Il lavoro accessorio* (artt. 48-50, d. lgs. n. 81/2015), in M. MAGNANI, A. PANDOLFO, P.A. VARESI, *I contratti di lavoro. Commentario al d. lgs. 15 giugno 2015, n. 81, recante la disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'art. 1, comma 7, della l. 10 dicembre 2014, n. 183*, Torino, 2016, pp. 231 ss.; N. PERSICO, M. TIRABOSCHI, *La nuova disciplina del lavoro occasionale di tipo accessorio*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *La riforma del lavoro pubblico e privato e il nuovo welfare*, Milano, 2008, pp. 181 ss.; P. RAUSEI, *Lavoro accessorio. Nuove rigidità e limiti operativi per l'utilizzo dei voucher per il lavoro occasionale accessorio. Articolo 1, commi 32-33*, in P. RAUSEI, M. TIRABOSCHI (a cura di), *Lavoro: una riforma sbagliata. Ulteriori osservazioni sul DDL n. 5256/2012, Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*, Modena, 2012, 2, pp. 117 ss.; A. VALLEBONA, *La riforma del mercato del lavoro*, Torino, 2012, pp. 29 ss.

te/datore di lavoro istantaneamente, in cambio di una retribuzione<sup>6</sup>, senza particolari adempimenti e formalità<sup>7</sup>. Gli oneri giuridico-economici connessi alle attività lavorative, quindi, sono meno rigorosi, o addirittura inesistenti se pensiamo alle dinamiche *peer to peer*<sup>8</sup>. In questo scenario, possono annidarsi aree di “deresponsabilizzazione” e di irregolarità, derivanti anche dalla dichiarazione di attività di natura diversa rispetto a quelle di fatto svolte. Si pensi al falso lavoro occasionale (in senso più ampio, a prescindere dalla qualificazione della natura subordinata o non), al falso lavoro autonomo, o a tutte quelle ipotesi di lavoro grigio, che «tra dubbi e silenzi del legislatore, trovano praterie sterminate da conquistare, in danno ai lavoratori»<sup>9</sup>. In sostanza, le piattaforme rispondono alle esigenze di immediatezza e tempestività operativa tipiche del lavoro occasionale: esigenze invece totalmente disattese dall’art. 54-bis d.l. 24 aprile 2017, n. 50, a causa dei vincoli procedurali relativi tanto alla fase genetica quanto esecutiva del rapporto di lavoro (si pensi alle tempistiche dei pagamenti)<sup>10</sup>. Questi vincoli,

<sup>6</sup> D. DI SABATO, *La prassi contrattuale nelle sharing economy*, in *RDI*, 2016, 3, p. 452.

<sup>7</sup> C. CODAGNONE, F. ABADIE, F. BIAGI, *The future of work in the ‘Sharing Economy’. Market Efficiency and Equitable Opportunities or Unfair precarisation?*, Institute of Prospective Technological Studies, 2016, p. 52.

<sup>8</sup> Basti pensare già ai termini che si utilizzano normalmente per designarle: servizi, passaggi, consegne, favori; quasi mai si parla di lavori o lavoratori. V. DE STEFANO, *Lavoro «su piattaforma» e lavoro non standard in prospettiva internazionale e comparata*, in *RGL*, 2017, 2, p. 243.

<sup>9</sup> A. ZILLI, *L’inclusione sociale attraverso i voucher per prestazioni di lavoro accessorio*, in M. BROLLO, C. CESTER, L. MENGHINI (a cura di), *Legalità e rapporti di lavoro. Incentivi e sanzioni*, Trieste, 2016, p. 103.

<sup>10</sup> Sul contratto di lavoro occasionale dopo l’introduzione dell’art. 54-bis d.l. 50/2017 cfr. S. CIUCCIOVINO, *Prestazioni di lavoro occasionale*, in *Il libro dell’anno del diritto*, Roma, 2018, pp. 314 ss.; S. DONÀ, *Prestazioni occasionali: tutte le novità*, Milano, 2017, p. 31; F. FANTUZZI, *Le prestazioni occasionali. Libretto Famiglia. Contratto di prestazione occasionale*, in M. LANOTTE (a cura di), *Il lavoro autonomo e occasionale*, Milano, 2018, pp. 258 ss.; F. MARINELLI, *Riflessioni sul fattore tempo nelle prestazioni di lavoro occasionali*, in *LLI*, 2022, pp. 173 ss.; P. MONDA, *Prime riflessioni sulla nuova disciplina del lavoro occasionale*, in *WP C.S.D.L.E “Massimo D’Antona”.IT*, n. 346/2017, p. 19; L. VALENTE, *Il lavoro occasionale: precedenti e disciplina*, in *MGL*, 2017, pp. 758 ss.; A. VENTURA, *Dal lavoro occasionale accessorio alle prestazioni occasionali evitando il referendum: è “PrestO” fatto*, in D. GAROFALO (a cura di), *La nuova frontiera del lavoro: autonomo, agile, occasionale*, Modena, 2018, p. 540;

dunque, sebbene nascano per tutelare i lavoratori, limitano notevolmente l'autonomia individuale e creano l'effetto - indesiderato e contrario - del *dumping* sociale.

Ciò, in special modo se raffrontati con la disciplina introdotta dal legislatore, in una prospettiva totalmente opposta, proprio per la dichiarazione delle prestazioni di lavoro intermedie da piattaforme<sup>11</sup>.

In tal caso, come si vedrà, è stato previsto un regime meramente dichiarativo, molto più snello rispetto a quello sancito nell'art. 54-*bis* d.l. 50/2017: senza ulteriori aggravii procedurali (soprattutto quando si esula dall'ambito applicativo del d.lgs. 81/2015). Proprio dall'analisi del rapporto tra le due diverse normative e di questa contrapposizione tra disciplina "smart" e "tradizionale", emerge l'inadeguatezza di quest'ultima a perseguire le finalità di «neutralizzare i fattori che impediscono la trasformazione dei bisogni di cura in occupazioni stabili e dignitose e, più precisamente, individuare un rimedio all'eccessiva dispersione delle richieste di intervento, alla bassa remuneratività dei servizi alla persona e, non ultima, alle limitate disponibilità finanziarie delle famiglie»<sup>12</sup>.

In senso più ampio, dunque, alla luce del quadro normativo procedurale, l'art. 54-*bis* d.l. 50/2017 non si rivela adeguato a contrastare i «nuovi» *working poors*<sup>13</sup> che tentano di «sbarcare il lunario accettando i lavoretti che la *gig/platform economy* mette a disposizione»<sup>14</sup>.

V. PINTO, *Prestazioni occasionali e modalità agevolate di impiego tra passato e futuro*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Milano, 2018, p. 175 ss.; V. PINTO, *Lavoro subordinato flessibile e lavoro autonomo nelle amministrazioni pubbliche*, Bari, 2013.

<sup>11</sup> Della quale si dirà *infra*.

<sup>12</sup> Così V. PINTO, *Prestazioni occasionali e modalità agevolate di impiego tra passato e futuro*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'antona".IT, 2017. Si consideri che particolare attenzione al lavoro domestico è prestata anche nel Piano Nazionale di contrasto al lavoro sommerso 2022-2023, con l'auspicio di introdurre normative adeguate. A conferma, dunque, della quasi totale inadeguatezza di tale normativa.

<sup>13</sup> Su questa finalità T. TREU, *Rimedi e fattispecie a confronto con i lavori della Gig economy*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'antona".IT, 2017, p. 136. Più di recente V. CANGEMI, *Lavoro povero e non dignitoso. Il caso dei lavoratori delle piattaforme digitali*, in ADL, 2023, 1, p. 36.

<sup>14</sup> D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, in *Frammentazione organizzativa e lavoro: diritti individuali e correttivi*, Atti delle giornate di studio di

## 2. I nodi sostanziali del lavoro occasionale a partire dalle criticità procedurali interne...

È proprio partendo dall'analisi delle criticità operative della procedura di dichiarazione di Presto e Libretti Famiglia che emergono alcuni nodi sostanziali, comportanti poi una concreta inefficacia della normativa a rispondere alle attuali esigenze del mercato del lavoro.

È ormai a tutti evidente che la procedimentalizzazione digitale dei contratti di lavoro occasionali non ha ad oggetto la semplice dichiarazione dell'instaurazione di PrestO e Libretti Famiglia. Essa, al contrario, nell'introdurre anche vincoli per le fasi gestionali del rapporto, rappresenta l'espressione “per eccellenza” del principio dell'indisponibilità del tipo<sup>15</sup>, che si estende non solo ai vincoli di durata e salariali, ma perfino alle concrete modalità di pagamento del corrispettivo. In questo senso, vincoli procedurali e sostanziali si sovrappongono e si mescolano.

Basti pensare al primo tassello “burocratico”, che si ha attraverso gli oneri di registrazione al portale appositamente istituito e che, imponendo il possesso di uno Spid o di Cie (salvo ci si avvalga di appositi intermediari), rappresenta la manifestazione della sussistenza della volontà di entrambe le parti di instaurare il rapporto, di essere tracciate e di fornire dati personali (ivi inclusi quelli bancari). Dalla registrazione sul portale e dalla conseguente formalizzazione del rapporto di lavoro discende l'applicazione di una serie di tutele per il lavoratore ma, al contempo, viene limitata l'autonomia individuale.

Anzitutto, sebbene le parti siano libere di concludere l'accordo oralmente e benché l'assenza di un vincolo di forma sarebbe perfettamente coerente con la breve durata e l'esiguo contenuto della prestazione<sup>16</sup>, l'oggetto dettagliato della dichiarazione (il prestatore, il compenso pattuito, il luogo di svolgimento e la durata della prestazione, nonché ogni altra informazione necessaria ai fini della gestione del

diritto del Lavoro, Roma, 2017, p. 92. Cfr. anche J. RIFKIN, *La fine del lavoro*, Milano, 2017; D. DE MASI, *Lavorare gratis, lavorare tutti. Perché il futuro è dei disoccupati*, Milano, 2017.

<sup>15</sup> Sull'applicazione di questo principio al lavoro occasionale P. MONDA, *Prime riflessioni*, cit.

<sup>16</sup> Cfr. ancora V. PINTO, *Prestazioni occasionali e modalità agevolate*, cit.

rapporto) rende superflua qualsiasi scelta sulla formalizzazione per iscritto di un programma negoziale. Ciò, a maggior ragione se si considera che al termine della procedura digitalizzata, il lavoratore riceverà notifica tramite sms dell'avvenuta comunicazione e delle condizioni essenziali che il datore di lavoro ha dichiarato saranno applicate al rapporto. Sostanzialmente, questo adempimento si sostituisce alla consegna della copia del contratto e dell'informativa sulle condizioni di lavoro applicabili: sarà la piattaforma stessa, dunque, a soddisfare quel principio di trasparenza che sempre più si sta affermando nel nostro ordinamento<sup>17</sup>. In questo modo sono assicurati senz'altro sia la certezza dell'applicazione delle tutele, sia la tracciabilità e la trasparenza delle informazioni.

Anche l'elemento temporale è validato digitalmente, sebbene l'obbligo dichiarativo intercorra in lassi di tempi distinti a seconda si tratti di PrestO o Libretti Famiglia. Vi è, in tal senso, una bipartizione procedurale che prevede per le Presto l'obbligo di attivazione in capo all'utilizzatore almeno un'ora prima dell'inizio dell'attività, e per i libretto famiglia entro il giorno 3 del mese successivo allo svolgimento della prestazione. In questa seconda ipotesi si tratterebbe di una procedura *ex post*, con effetti ovviamente retroattivi. Tuttavia, è evidente che la comunicazione successiva riconfigura i rischi del passato, relativi ad una dichiarazione "opportunistica", dettata piuttosto che dalla volontà di adempiere ad un obbligo introdotto *ex lege*, da quella di adottare una prospettiva "riparatoria": volta, ad esempio, a far fronte al ri-

<sup>17</sup> Approfonditamente sul principio di trasparenza nei rapporti di lavoro D. GAROFALO, M. TIRABOSCHI, V. FILÌ, A. TROJISI (a cura di), *Trasparenza e attività di cura nei contratti di lavoro, Commentario ai decreti legislativi n. 104 e 105 del 2022*, Modena, 2023; G. PROIA, *Trasparenza, prevedibilità e poteri dell'impresa*, in *LD*, 2022, 6, p. 641; C. SPINELLI, *La trasparenza delle decisioni algoritmiche nella proposta di Direttiva UE sul lavoro tramite piattaforma*, in *LDE*, 2022, 2; A. ZILLI, *La trasparenza nel lavoro subordinato. Principi e tecniche di tutela*, Pisa, 2022. Si consideri, tuttavia, che l'obbligo di trasparenza *ex d.lgs. 104/2022* opera nel caso dei rapporti riconducibili all'art. 54-bis d.l. 50/2017, ma non trova luogo per quei rapporti "caratterizzati da un tempo di lavoro predeterminato ed effettivo di durata pari o inferiore a una media di tre ore a settimana in un periodo di riferimento di quattro settimane consecutive". Si escludono, quindi, quei lavoretti che non rientrano nell'ambito di applicazione soggettiva ed oggettiva dei PrestO e dei Libretti Famiglia.

schio di infortunio sul lavoro o al timore di una denuncia (del lavoratore stesso, in caso di screzi durante l'attività).

Dal momento della dichiarazione, comunque, discende un automatismo applicativo delle norme sancite *ex lege*: sulla logica del “se... allora”, quasi tutte le fasi della vicenda contrattuale (assunzione dell'impegno, determinazione delle modalità di attuazione di esso ed esecuzione della prestazione, informativa contrattuale) vengono incorporate in un software ed espresse in forma digitale, in modo tale che la piattaforma governi da sola l'intero ciclo della vicenda contrattuale.

In quest'ottica, ci si avvicina ad uno *smart contract*<sup>18</sup>, inteso come «un programma che opera su tecnologie basate su registri distribuiti e la cui esecuzione vincola automaticamente due o più parti sulla base di effetti predefiniti dalle stesse. Gli *smart contract* soddisfano il requisito della forma scritta previa identificazione informatica delle parti interessate...»<sup>19</sup>.

“L'unico” aspetto rimesso interamente al lavoratore è l'adempimento della prestazione lavorativa, dal quale consegue però anche il meccanismo automatizzato del pagamento. Ciò presenta certamente vantaggi in termini di prevedibilità degli esiti della relazione negoziale, in quanto vi è una riduzione del rischio di inadempimento del datore di lavoro. D'altronde, anche l'ammontare del pagamento è in ogni caso predeterminato dalla legge nella misura minima oraria. Ovviamente, è fatta salva la possibilità di modificarlo *in melius*, ma nei limiti del “pacchetto” economico predeterminato dalla normativa e vincolato strettamente alla durata della prestazione. In effetti, «nulla vieta che le parti concordino una retribuzione superiore (per quanto questa evenienza sia piuttosto improbabile). Ma, qualora ciò accada, esse dovranno tenere conto del vincolo ora previsto dalla normativa e non po-

<sup>18</sup> Si consideri che la definizione, gli elementi e gli effetti dello *smart contract* nell'ordinamento italiano sono ancora discussi, non essendoci una regolamentazione specifica in materia. Per essi si presentano problemi relativi alla manifestazione di volontà. In una prospettiva civilistica, A. GENTILI, *La volontà nel contesto digitale: interessi del mercato e diritti delle persone*, in *RTDPC*, 2022, 3, p. 701 e la bibliografia *ivi* richiamata. Anche nell'ambito delle prestazioni occasionali il problema potrebbe presentarsi, tuttavia la registrazione ad opera del lavoratore e l'inserimento dei suoi dati lascia presupporre la sua volontà a formalizzare il rapporto.

<sup>19</sup> Art. 8-ter, co. 2, d.l. 135/2018, conv. in l. 12/2019.

tranno pattuire, ad esempio, il pagamento di venti euro per tre ore di lavoro»<sup>20</sup>.

Se le caratteristiche descritte sino ad ora si giustificano alla luce delle finalità intrinseche dello strumento e rappresentano una conquista in materia di salario minimo e dignitoso<sup>21</sup>, due sono i principali limiti. Anzitutto, parametrando il corrispettivo economico esclusivamente al tempo, la normativa si rivela obsoleta in quanto non tiene conto delle possibilità di vincolare anche nel caso di lavoro subordinato la retribuzione al raggiungimento del risultato e, in un'ottica di lavoro digitale, del singolo task<sup>22</sup>.

In secondo luogo, a non essere adeguata è la previsione dell'ero-

<sup>20</sup> Così V. PINTO, *Prestazioni occasionali e modalità*, cit.

<sup>21</sup> Tale sfida del resto è ancora attualissima. V. COM(2020)682. Sul tema, tra gli altri, A. BELLAVISTA, *La proposta di direttiva sui salari minimi adeguati. L'Europa sociale ad una svolta*, in *DRI*, 2021, 2, p. 411; S. BELLOMO, *Il compenso orario minimo: incertezze ed ostacoli attuativi dell'ipotizzata alternativa "leggera" al salario minimo legale*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve alla riforma "Jobs Act"*, Milano, 2016, p. 805; C. GARBUIO, *Proposta di direttiva sul salario minimo ed equo compenso: il caso del lavoro autonomo professionale, le tariffe professionali e regole della concorrenza*, in *DRI*, 2021, 4, p. 1101; P. LAMBERTUCCI, *Il c.d. salario minimo: brevi considerazioni sull'assetto delle fonti di disciplina della retribuzione tra legge e contrattazione collettiva*, in *DLM*, 2023, 1, p. 19; M. MAGNANI, *Salario minimo*, in AA.VV., *Il libro dell'anno del diritto 2015*, Roma, 2015; E. MENEGATTI, *Il salario minimo nel quadro europeo e comparato. A proposito della proposta di Direttiva relativa a salari minimi adeguati nell'Unione Europea*, in *DRI*, 2021, p. 41; C. ZOLI, *Giusta retribuzione e lavoro povero*; L. RATTI, *La riduzione della povertà lavorativa nella direttiva sui salari minimi adeguati* e A. LASSANDARI, *Lavoro povero, salario minimo e reddito di cittadinanza*, tutti in *VTDL*, 2022, n. 2 straord., rispettivamente pp. 7, 39 e 123; G. SIGILLÒ MASSARA, *Prime osservazioni sulla direttiva europea sul salario minimo*, in *MGL*, 2022, 3, p. 603; T. TREU, *La proposta sul salario minimo e la nuova politica della Commissione Europea*, in *DRI*, 2021, 1, p. 1; A. D. ZUMBO, *Salario minimo legale tra proposte regolative e necessità di raccordo con la disciplina previdenziale*, in *LD*, 2022, 6, p. 685.

<sup>22</sup> Sui cambiamenti della struttura retributiva nei tempi moderni, tra gli altri, E. ALES, *Is Performance Appraisal Compatible with the Employment Relationship? A Conclusive Plea in Favour of an Achievement-Oriented Approach to Work Organisation*, in T. ADDABBO, E. ALES, Y. CURZI, T. FABBRI, O. RYMKEVICH, I. SENATORI (a cura di), *Performance Appraisal in Modern Employment Relations*, Cham, 2020, p. 255; M. ESPOSITO, *La conformazione dello spazio e del tempo nelle relazioni di lavoro: itinerari dell'autonomia collettiva*, Relazione alle Giornate di Studio di Campobasso, 25-26 maggio 2023; A. TURSI, *Le metamorfosi*, cit.

gazione e dell’accreditamento dei corrispettivi, attraverso la piattaforma Inps, in tempi differiti rispetto all’esecuzione della prestazione. L’Istituto previdenziale provvede infatti al pagamento del compenso il giorno 15 del mese successivo allo svolgimento della prestazione. Tali tempistiche restano ferme anche qualora l’utilizzatore acquisti il Libretto Famiglia nominativo prefinanziato, presso gli uffici postali o, come previsto dal d.l. 48/2023 conv. in l. 85/2023<sup>23</sup>, presso le rivendite di generi di monopolio. Per di più, ad oggi, nella prassi, i tempi tecnici per l’attivazione della prestazione e per la percezione del compenso sono ben più lunghi rispetto a quelli indicati dalla disposizione. Pertanto, queste modalità di pagamento “automatizzate”, oltretutto con costi di gestione dello stesso a carico del lavoratore, rappresentano un evidente disincentivo alla dichiarazione dei rapporti: non rispecchiando affatto quelle logiche dell’occasionalità e del “lavoretto” basate proprio sul pagamento istantaneo e *just in time*.

Tra l’altro, la tempestività sarebbe stata del tutto possibile qualora il legislatore si fosse avvalso delle potenzialità degli algoritmi e dell’intelligenza artificiale: potendo rappresentare la vera chiave di volta.

### 3. ... sino alle criticità esterne

D’altronde, è proprio l’intelligenza artificiale che, nel “concorrente” mercato del lavoro digitale, agevola sia un celere incontro tra domanda ed offerta, sia l’ampia flessibilità nella scelta del tipo contrattuale, la libertà in materia di determinazione dei compensi da erogare e, infine, un pagamento immediato.

La normativa sino ad ora descritta, dunque, “non tiene” proprio dinanzi a questa economia smart, che riesce ad assicurare una piena autonomia individuale quanto a forma e sostanza. Questo spiega anche perché negli ultimi anni si stanno diffondendo sempre più app che consentono l’incontro tra domanda e offerta di attività – tipicamente e potenzialmente occasionali – quali quelle riconducibili senza alcuna difficoltà al Libretto Famiglia: si pensi ai lavori domestici, di assistenza domiciliare ai bambini, o di insegnamento privato.

<sup>23</sup> V. Art. 37 d.l. 4 maggio 2023, n. 48, come emendato dalla legge di conversione.

Lo schema (almeno formalmente) privilegiato è quello delle app “*market place*”, che vedono la piattaforma come mero luogo di incontro tra domanda ed offerta di servizi domestici o di cura<sup>24</sup>. In queste ipotesi, sussistono due differenti rapporti, tra loro indipendenti: uno, tra l'utente e la piattaforma; l'altro tra il soggetto committente/datore di lavoro (dipende dalle concrete modalità esecutive del rapporto) e il prestatore di lavoro. La piattaforma, in queste ipotesi, offre un servizio di prenotazione della prestazione e a seguito dell'avvenuta fornitura, il fornitore vanterà nei confronti dell'utente una pretesa riguardante il pagamento della remunerazione.

Ulteriore esempio sono le app che consentono agli utenti di accedere ad una banca dati contenente informazioni relative a genitori, baby-sitter e tate e, in seguito a pagamento mediante il sito, di contattare altri utenti per l'organizzazione della cura dei bambini. L'obiettivo del servizio è (si ribadisce, formalmente) quello di mettere in contatto la domanda e l'offerta in materia di custodia dei bambini e servizi di baby-sitter. Secondo i termini e condizioni di tali app, vi è piena autonomia individuale nella stipula del contratto, essendo responsabilità dell'utente operare una selezione, fissare incontri e raggiungere accordi (anche finanziari) sulla base di desideri e di criteri di valutazione personali. La piattaforma, quindi, anche in questi casi non è coinvolta nel contratto stipulato tra gli utenti né negli eventuali impegni e/o accordi derivanti dal contratto stesso.

È chiaro che questo discorso si innesta in scenari molto più ampi, che impongono un'indagine sul ruolo effettivamente svolto dalle piattaforme (in ogni caso al confine con la somministrazione di lavoro) e sull'effettiva qualificazione delle prestazioni lavorative, in astratto possibili sia in via subordinata che autonoma. È indubbio che il corretto inquadramento dei rapporti instauratisi rilevi sia da un punto di vista sostanziale, per l'applicazione delle tutele adeguate, sia procedurale. Va infatti evidenziato che, al di fuori del regime *ex art. 54-bis*, esistono obblighi di comunicazione tanto per il lavoro autonomo occasionale<sup>25</sup>,

<sup>24</sup> Si vedano le app *Helping* o *Sitly*, come mero esempio.

<sup>25</sup> Comunicazione obbligatoria dei lavoratori autonomi occasionali, prevista dall'articolo 14 del d.lgs. 81/2008, così come modificato dall'articolo 13 del d.l. 146/2021. Per il lavoro autonomo occasionale *ex art. 2222 c.c.*, in base a quanto stabi-

quanto per i lavori intermediati da piattaforme digitali<sup>26</sup>. In questo ultimo caso, il legislatore ha voluto perseguire una finalità di controllo sui casi di impiego irregolare, evitando, però, al contempo, eccessivi aggravii organizzativi, in un settore che si regge proprio sul lavoro *just in time*<sup>27</sup>. In tal senso, quindi, l'intervento normativo segue una prospettiva opposta rispetto a quella adottata per i PrestO e per i Libretti Famiglia, che potremmo definire dunque di “sburocratizzazione”.

### 3.1. *Il mancato raccordo con le obbligazioni in ambito di prestazioni intermedie da piattaforme digitali*

Questa contrapposizione tra “burocratizzazione” e “sburocratizzazione”, in realtà, genera un alto rischio di elusione delle normative. Ciò, a maggior ragione se si considera che non esiste un raccordo tra le diverse discipline in materia di lavoro (genericamente) definito “occasionale”, sia esso autonomo, subordinato o “intermediato”. In effetti, a complicare le cose è proprio l'incertezza correlata al concetto di occasionalità, nelle sue molteplici implicazioni e con la sua «scarsa capacità selettiva ai fini lavoristici»<sup>28</sup>. In sostanza, essendo molto sfumati i confini dell'inquadramento giuridico del rapporto occasionale, come visto anche dalla descrizione delle condizioni delle piattaforme, le attività svolte potrebbero concretamente essere riconducibili tanto all'art. 54-bis quanto alle obbligazioni in materia di lavoro autonomo occasionale e, ancor più, di lavoro intermediato dalle piattaforme digitali.

lito dal nuovo art. 13, d.l. 146/2021, la comunicazione deve “precedere” l'inizio del lavoro e il suo eventuale annullamento può avvenire in qualunque momento antecedente l'inizio dell'attività del prestatore. Sul tema C. CORDELLA, *Spunti operativi (e non solo) sulla comunicazione di avvio del lavoro autonomo occasionale*, in *DLM*, 2022, 2, p. 337.

<sup>26</sup> Rapporti di lavoro intermediati da piattaforma digitale, comprese le attività di lavoro autonomo non esercitate abitualmente di cui all'art. 67, c. 1, lett. *l*), del Tuir, rispetto ai quali la l. 233/2021, di conversione del d.l. 152/2021, ha introdotto una speciale disciplina degli obblighi di comunicazione, intervenendo sull'art. 9-bis, d.l. 510/1996 (conv. da l. 608/1996) e stabilendo, tra l'altro, che tale comunicazione sia effettuata dal committente entro il 20° giorno del mese successivo all'instaurazione del rapporto di lavoro.

<sup>27</sup> C. CORDELLA, *Spunti operativi*, cit., p. 353.

<sup>28</sup> *Ivi*, p. 344.

A tentare di fare chiarezza sui confini applicativi – ma soltanto in relazione all'obbligazione di dichiarazione di lavoro autonomo occasionale – è stata una nota INL, che ha espressamente riconosciuto un diverso ambito di operatività<sup>29</sup> rispetto agli obblighi ex art. 54-*bis* d.l. 50/2017 e ex art. 9-*bis* d.l. 510/1996. La nota infatti afferma che l'obbligo ex art. 13, d. l. 146/2021, essendo fattispecie a sé, «non si applica né per i rapporti instaurati ai sensi dell'art. 54-*bis*, d.l. n. 50/2017, conv. da l. n. 96/2017 – rispetto ai quali già sono previsti specifici obblighi di comunicazione e gestione del rapporto – né per i rapporti di lavoro intermediati da piattaforma digitale (comprese le attività di lavoro autonomo non esercitate abitualmente di cui all'art. 67, c. 1, lett. l), del Tuir), rispetto ai quali la l. 233/2021 ha introdotto una speciale disciplina degli obblighi di comunicazione, intervenendo sull'art. 9-*bis*, d.l. n. 510/1996».

Nulla si dice (non essendo oggetto della nota), invece, in merito al rapporto tra art. 54-*bis* d.l. 50/2017 e art. 9-*bis* d.l. 510/1996: che resta irrisolto. Il problema è sostanziale perché, pur ritrovandoci dinanzi ad attività fondamentalmente analoghe, le due obbligazioni producono effetti totalmente differenti.

Come già visto, da un lato, si è dinanzi ad una vera e propria formalizzazione del rapporto di lavoro, vincolante sia nella fase genetica sia in quella esecutiva e, dall'altro, al contrario vi è un mero obbligo dichiarativo: rimettendo totalmente all'autonomia delle parti le determinazioni relative al tipo di rapporto da instaurarsi, alla gestione dello stesso, al corrispettivo, e soprattutto alle modalità di pagamento. Anche le tempistiche relative alle obbligazioni dichiarative sono differenti, in quanto la dichiarazione del lavoro intermediato da piattaforme digitali deve essere effettuata dal committente entro il ventesimo giorno del mese successivo all'instaurazione del rapporto di lavoro.

Ciò che può dirsi, in ogni caso, è che l'obbligo per il rapporto intermediato da piattaforme ha un ambito applicativo molto più ampio, avendo il legislatore espressamente adottato un approccio “rimediale”. Esso sussiste infatti tutte le volte in cui la prestazione di lavoro, compresa quella di natura intellettuale, sia intermediata da una piattaforma

<sup>29</sup> Nota INL 11 gennaio 2022, n. 29.

digitale che ne condiziona le modalità di esecuzione<sup>30</sup>. Si prescinde, dunque, dalla tradizionale dicotomia subordinato e autonomo, e benché si parli di “committente” e prestatore d’opera anche intellettuale, si concentra l’attenzione sul condizionamento effettivo delle modalità di esecuzione ad opera della piattaforma.

Ovviamente, il problema del rapporto tra le diverse obbligazioni è superato ove l’attività, pur occasionale, sia al di fuori dell’ambito di applicazione dell’art. 54-*bis* per i limiti dimensionali delle imprese o perché non si tratta delle attività tassativamente elencate. In queste ipotesi non si configurerebbe alcun problema di duplicazione di obbligazioni o rischi di ambiguità sulla procedura applicabile.

Quando si tratta di medesime attività, invece, astrattamente riconducibili anche all’art. 54-*bis*, è necessario ancorarsi ad un chiarimento fornito dall’art. 9-*bis*: in cui si afferma che si presume lavoro intermedio da piattaforma digitale la prestazione d’opera, compresa quella intellettuale, “il cui corrispettivo è erogato dal committente tramite una piattaforma digitale”. Una prima interpretazione – più restrittiva e strettamente legata al tenore letterale delle disposizioni in esame – potrebbe lasciar dedurre che il differente ambito di applicazione derivi dalla natura autonoma o subordinata della prestazione. D’altronde, l’art. 9-*bis* parla di “committente”, “prestazione anche intellettuale”, “attività autonome anche non esercitate non abitualmente”; mentre, come noto, per l’art. 54-*bis* è fervido il dibattito che tende a ricomprendervi soltanto il lavoro subordinato<sup>31</sup>.

<sup>30</sup> Art. 9-*bis*, co. 2-*quater*. Fermo restando il termine di comunicazione preventiva per le ipotesi di rapporto di lavoro subordinato e di lavoro autonomo in forma coordinata e continuativa, il committente della prestazione autonoma, *ivi* inclusa quella occasionale, è tenuto a tale obbligazione.

<sup>31</sup> Sul punto diverse sono le posizioni in dottrina. Tra gli altri, U. CARABELLI, *Collaborazioni e lavoro occasionale tra autonomia e subordinazione*, in U. CARABELLI, L. FASSINA (a cura di), *Il lavoro autonomo e il lavoro agile alla luce della legge n. 81/2017*, Roma, 2018, pp. 41 ss.; C. CORDELLA, *Libretto Famiglia e Contratto di prestazione occasionale: individuazione della fattispecie*, in *DRI*, 2018, p. 1181; C. CORDELLA, *Spunti operativi (e non solo)*, cit.; V. DE MICHELE, *Subordinazione, autonomia, lavoro agile e occasionale tra (post) Jobs act e diritto europeo*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT*, 2018, p. 364; S. P. EMILIANI, *Prestazioni occasionali tra autonomia e subordinazione*, in *VTDL*, 2018, 3, pp. 1 ss.; F. MARINELLI, *Riflessioni sul fattore tem-*

Tuttavia, restare fermi alla dicotomia subordinazione-autonomia significherebbe perseverare nel non prendere atto delle problematiche sostanziali prima descritte, intrinsecamente legate alla necessità di inquadrare giuridicamente il rapporto come subordinato per avere tutele minime<sup>32</sup>, nonostante le caratteristiche dell'occasionalità.

Andando, quindi, oltre la distinzione basata sulla natura della prestazione, in un'ottica di armonizzazione delle tutele, e soffermandosi sulle modalità esecutive che distinguono il lavoro occasionale tradizionale da quello "intermediato", deve ritenersi sussistente quest'ultimo tutte le volte in cui – anche qui, sulle medesime basi di uno *smart contract* – il pagamento sia automatizzato. In effetti, l'elemento normativo che permette a tale obbligazione di prevalere rispetto alla disciplina del PrestO e del Libretto Famiglia è proprio la modalità di pagamento. D'altronde, è evidente che nel caso di analogia di attività riconducibili alle due obbligazioni e qualora la piattaforma rappresenti davvero solo un luogo di incontro tra domanda e offerta, senza ulteriori implicazioni concrete, il committente dovrebbe instaurare il rapporto ex art. 54-bis. Questo, però, non può accadere qualora il pagamento avvenga tramite l'app, perché verrebbe a mancare uno degli elementi tipici del PrestO e del Libretto Famiglia: ossia il pagamento mediante la piattaforma Inps.

In altre parole, vi è un ruolo sostanzialmente diverso tra la Piattaforma Inps e le altre app. La prima interviene *ex post*, ad incontro avvenuto, pur occupandosi del supporto alla soddisfazione del credito del lavoratore. Essa svolge, in tal senso, un ruolo di "garante" dei diritti del lavoratore. Le piattaforme private, invece, sono strumentali all'incontro tra domanda ed offerta ("intermediario"), ma aggiungono rispetto a ciò anche il pagamento della prestazione nei confronti del lavoratore, pur ritenendosi esonerati da ogni altra responsabilità e ogni altro impegno assunto in sede giuslavoristica. Queste caratteristiche, congiuntamente analizzate, rappresentano il vero *discrimen* per l'ambito di applicabilità dell'una e dell'altra modalità di dichiarazione

po, cit.; V. PINTO, *Prestazioni occasionali*, cit., pp. 7 ss.; L. VALENTE, *Il lavoro occasionale: precedenti e disciplina*, cit.

<sup>32</sup> Sul tema ampiamente A. ZOPPOLI, *Prospettiva rimediatale, fattispecie, sistema*, Relazione alle Giornate di studio Aidlass 2022, e la bibliografia *ivi* richiamata.

dei rapporti e lascerebbero propendere per un rapporto di specialità, a favore dell’una o dell’altra in base alle specifiche modalità di estinzione del pagamento del corrispettivo. In altre parole, l’intermediazione delle piattaforme e il pagamento attraverso le stesse “libera” dalla disciplina delle PrestO e dei Libretti Famiglia.

Ciò, però, crea il paradosso di legittimare il ricorso ad un regime molto più flessibile: prevedendo una dichiarazione successiva all’espletamento della prestazione, in termini diversi anche rispetto al Libretto Famiglia (riproponendo ancora una volta il problema della dichiarazione opportunistica) e, in più, svincolando dalle tutele minime appositamente introdotte per il contrasto dei *working poors*.

Oltretutto, e come già detto, l’analisi presuppone sempre un’indagine “sul campo” relativa alle concrete modalità esecutive dei rapporti instaurati attraverso le piattaforme, non solo per evitare che esse celino una somministrazione irregolare o intermediazione illecita, ma anche per accertare la titolarità dell’obbligo di dichiarazione ex art. 9-*bis* d.l. 510/1996, imputato dalla norma al “committente”. Da questo punto di vista, qualora vi fosse uno schema genuino, in cui davvero la piattaforma rappresentasse un *market place*, ovviamente il committente/datore di lavoro/utilizzatore sarebbe la famiglia o l’impresa, analogamente a quanto previsto per l’art. 54-*bis*. Tuttavia, se vi fossero aree grigie, anche in tale prospettiva sarebbe elevato il rischio di deresponsabilizzazione. Da un lato, i privati potrebbero ritenere o assumere che sia la piattaforma ad essere obbligata a dichiarare i rapporti, e dall’altro, al contrario quest’ultima potrebbe manlevarsi alla luce della dichiarata estraneità al rapporto di fornitura di servizi.

#### 4. *L’assenza di una visione sistematica e inclusiva del lavoro occasionale nel mercato digitale*

Le rigidità procedurali e sostanziali derivanti dal ricorso ai PrestO e ai Libretti Famiglia, messe a confronto con la disciplina particolarmente flessibile relativa alle obbligazioni dichiarative del lavoro intermedio da piattaforme digitali, ostacolano la tutela uniforme delle vecchie e nuove modalità di occasionalità.

In effetti i vincoli relativi alla procedura di instaurazione del Presto

e del Libretto Famiglia, introdotti come strumento di tutela dei lavoratori più poveri, diventano di fatto occasione di *dumping* per rifuggire nel mercato del lavoro digitale. Ciò, perché è lo stesso legislatore a non prevedere analoghi limiti qualora le medesime attività siano intermedie dalle piattaforme: incentivando in tal senso anche il ricorso ai rapporti autonomi.

Eppure, la “computerizzazione”<sup>33</sup> di PrestO e di Libretti Famiglia mostra una intuizione positiva: quella relativa all'utilizzo dell'intelligenza artificiale per conferire la certezza e la trasparenza – non solo formale, ma anche sostanziale – di tutti gli aspetti dei rapporti occasionali: rappresentando anche una soluzione “smart” per gli obblighi di informazione recentemente introdotti dal nostro ordinamento<sup>34</sup>. Alla luce delle trasformazioni contemporanee, sembra dunque non più così remoto l'impiego di sistemi automatizzati e di tecnologie *blockchain* per conseguire obiettivi di miglioramento della gestione dei rapporti di lavoro che, se adottati a livello pubblico, sono anche sicuramente improntati sull'etica. In effetti, il rapporto contrattuale codificato attraverso l'utilizzo della Piattaforma Inps, che null'altro è che un algoritmo, con le sue caratteristiche di stabilità e immutabilità, è influenzato da norme giuridiche che, da un lato, incidono sulla validità ed efficacia del negozio e, dall'altro, facendo riferimento a concetti e principi riducibili alla logica binaria del “se ... allora” digitalizza il principio dell'indisponibilità del tipo.

Nonostante ciò, nella predisposizione di questo quadro normativo si “è smarrito” uno dei tasselli fondamentali che rendono l'intelligenza artificiale vantaggiosa: quello della tempestività e automaticità

<sup>33</sup> V. sulla digitalizzazione dei contratti in ambito civilistico e sulle potenzialità C. AMATO, *La 'computerizzazione' del contratto (Smart, data oriented, computable e self-driving contracts. Una panoramica)*, in *EDP*, 2020, 4, p. 1259. Si tratta di strutture negoziali idonee a salvaguardare la correttezza della contrattazione, ad eliminare il rischio di inadempimento, stante l'automatizzazione dell'esecuzione della o delle prestazioni dedotte in contratto, così assicurando, in relazione al contesto in cui sono chiamate ad operare e al loro meccanismo di funzionamento, da un lato, una maggiore speditezza, sicurezza ed efficienza dei e nei traffici, e assolvendo, dall'altro, ad una finalità deflattiva del contenzioso.

<sup>34</sup> V. M. T. CARINCI, S. GIUDICI, P. PERRI, *Obblighi di informazione e sistemi automatizzati: quale controllo per i poteri datoriali algoritmici?*, in *Labor*, 2023, 1, p. 7 ss.

nell'estinzione dell'obbligazione (in questo caso del pagamento), idonea a far fronte alle esigenze del *just in time*. Ciò, invece, viene totalmente valorizzato dalle “comuni” piattaforme digitali.

Persiste, dunque, l'assenza di riforme dirette volte all'ulteriore “moralizzazione” dell'istituto del lavoro occasionale, che prendano in considerazione l'idea di dettare una regolamentazione più attenta alle particolari esigenze di queste forme di lavoro<sup>35</sup>. Tale regolamentazione dovrebbe senza dubbio comportare l'armonizzazione tra le diverse procedure esistenti: alleggerendo soltanto alcuni vincoli previsti dall'art. 54-*bis*, ovvero creando uno “schema” unico, *ex novo*, valevole per tutti i rapporti occasionali e che tenga conto delle positività di entrambe le discipline.

È quest'ultima la soluzione preferibile. Il primo tipo di intervento, infatti, dovrebbe limitarsi a ritoccare aspetti minimi per evitare di fare un *dietro front* rispetto al passato; valorizzando le potenzialità degli *smart contract*, snellendo le procedure e permettendo pagamenti immediati. Ferme restando le tutele prioritarie riconosciute, quale ad esempio la tutela minima salariale.

Il secondo tipo, invece, potrebbe valutare l'introduzione di una nuova disciplina, avente ad oggetto anche le nuove modalità di occasionalità e includendovi, dunque, espressamente il rapporto occasionale intermediato dalle piattaforme digitali. Tuttavia, diversamente da quanto previsto dall'art. 54-*bis* d.l. 50/2017, potrebbe essere adottato un approccio onnicomprensivo, prevenendo l'applicazione della normativa a prescindere dalla qualificazione della natura autonoma o subordinata del rapporto di lavoro<sup>36</sup> e dal limite dimensionale o di settore produttivo. In tal maniera si risolverebbero le incertezze e i dibattiti relativi alla distinzione tra lavoro autonomo occasionale e subordinato occasionale e le piattaforme non potrebbero svincolarsi totalmente

<sup>35</sup> V. FERRANTE, *Il cumulo dei “lavoretti”: quale tutela per le attività discontinue o saltuarie?*, in *LD*, 2018, 4, p. 624.

<sup>36</sup> Si consideri che anche la Proposta di Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali dovrebbe applicarsi alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali nell'Unione, indipendentemente dalla loro situazione occupazionale, anche agevolando la corretta determinazione della loro situazione occupazionale attraverso una presunzione legale confutabile.

dalle tutele introdotte proprio per i *working poors*, rifuggendo nello schema dell'autonomia.

Il punto non è marginale, poiché, liberalizzando il lavoro occasionale, si interverrebbe su diritti di primo piano per il prestatore di lavoro<sup>37</sup> e si includerebbero nelle tutele minime anche quei lavoretti che in quanto sporadici rischiano ancora di esulare dalla riforma dell'art. 2 e dal capo V-*bis* d.lgs. 81/2015.

Per tale via, poi, si potrebbero introdurre i limiti quantitativi fissati dalla legge per l'art 54-*bis*, con conseguente applicazione delle connesse tutele legali minime già previste dalla legislazione vigente: «retribuzione oraria minima legale non frazionabile per porzioni di ora (9 euro), riposi minimi (diritto al riposo giornaliero, alle pause e ai riposi settimanali), salute e sicurezza, tutela Inail, previdenza in proporzione al tempo di lavoro svolto (gestione separata Inps con onere a totale carico della piattaforma utilizzatrice), tetti minimi e massimi di durata della prestazione lavorativa. Il legislatore potrebbe individuare la soglia reddituale annua che identifica la marginalità/occasionalità della prestazione, come già previsto per i lavoratori occasionali: superata la quale si avrebbe accesso allo statuto protettivo più articolato previsto per il lavoro subordinato (eventualmente nelle forme a orario ridotto, modulato o intermittente) ovvero svolto in somministrazione o, ancora, previsto per il lavoro autonomo coordinato ai sensi dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, ovviamente a condizione del ricorrere dei rispettivi presupposti»<sup>38</sup>. Oltre ciò, senza dubbio, le modalità di tempestività e istantaneità dei pagamenti<sup>39</sup> andrebbero mutuati dai meccanismi delle piattaforme private. Ancora, i costi di gestione degli stessi non dovrebbero essere in capo al lavoratore.

Finché non ci sarà un intervento in tal senso, l'esperimento del lavoro accessorio continuerà ad essere definibile come la «forma di *mini-*

<sup>37</sup> P. MONDA, *Prime riflessioni sulla nuova disciplina*, cit.

<sup>38</sup> S. CIUCCIOVINO, *Ricerche analisi e proposte sul diritto del lavoro nel tempo di industria 4.0. Le nuove questioni di regolazione del lavoro nell'industria 4.0 e nella gig economy: un problem framework per la riflessione*, in *DRI*, 2018, 4, p. 1043.

<sup>39</sup> S. BELLOMO, *Il lavoro occasionale tra mercato, tutele e nuove tecnologie. Brevi note sulle attuali criticità e sulle prospettive di (ulteriore) riforma della disciplina*, in *Federalismi.it*, 8 febbraio 2023.

*job all'italiana di quintessenziale precarietà»<sup>40</sup> che, nato per fornire un minimo di tutela ed eliminare gli eccessivi formalismi in caso di lavoro saltuario, in realtà è poi divenuto – e continua ad essere – occasione di *dumping* sociale.*

<sup>40</sup> S. GIUBBONI, *Profili costituzionali del contratto di lavoro a tutele crescenti*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, 2015, 246, p. 3, nota 4.



LA LEGGE DI BILANCIO PER IL 2023  
E LA REGOLAMENTAZIONE DELLE PRESTAZIONI  
OCCASIONALI A TERMINE IN AGRICOLTURA

VITO PINTO

SOMMARIO: 1. Introduzione. – 2. La disciplina collettiva dei rapporti a termine in agricoltura e il tratto distintivo del nuovo schema negoziale. – 3. La legittimazione a stipulare e gli incentivi collegati all'assunzione. – 4. Una forma semplificata di impiego? – 5. Una considerazione conclusiva.

1. *Introduzione*

La legge di bilancio per il 2023 ha riconfigurato la disciplina degli impieghi flessibili in agricoltura vietando esplicitamente alle «imprese del settore agricolo» il ricorso al «contratto di prestazione occasionale» disciplinato dall'art. 54-*bis* della legge 21 giugno 2017, n. 96<sup>1</sup>, e legittimando i datori di lavoro agricoli – per il solo biennio 2023 e 2024<sup>2</sup>, a determinate condizioni e per alcuni anche a costi ridotti – a stipulare uno schema negoziale di nuovo conio funzionale all'acquisizione di «prestazioni agricole di lavoro subordinato occasionale a tempo determinato»<sup>3</sup>.

Se non ci si lascia deviare dalla nomenclatura e si valorizzano i caratteri distintivi del programma negoziale previsti per legge, ci si avvede che l'operazione consiste non in una specializzazione della disciplina del lavoro occasionale in agricoltura bensì nell'introduzione di una

<sup>1</sup> V. l'art. 54-*bis*, co. 14, lett. *b*, d.l. 24 aprile 2017, n. 50 (convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96), come modificato dall'art. 1, co. 342, lett. *d*, n. 2, legge 29 dicembre 2022, n. 197. Cfr. anche le abrogazioni disposte dall'art. 1, co. 343, lett. *a*, *b*, e *c*, della medesima legge.

<sup>2</sup> Ma la «stabilizzazione» della misura è stata proposta dal CNEL come parte della strategia di cui al documento «Elementi di riflessione sul salario minimo in Italia» approvato dall'Assemblea il 12 ottobre 2023 (p. 37).

<sup>3</sup> La cui disciplina è dettata dall'art. 1, co. 343-354, l. 29 dicembre 2022, n. 197.

disciplina legale temporanea dei rapporti di lavoro a tempo determinato in agricoltura<sup>4</sup>.

Beninteso, non era questo l'intento politico originario. L'art. 54-*bis* l. n. 96/2017, come si ricorderà, già specializzava la disciplina del contratto di prestazione occasionale applicabile in agricoltura rispetto a quella vigente in tutti gli altri settori produttivi. Se comuni erano i vincoli economici entro i quali contenere questa forma agevolata di impiego<sup>5</sup>, alle imprese agricole era permesso il ricorso al lavoro occasionale a prescindere dal numero degli occupati a tempo indeterminato ma limitatamente a una platea circoscritta di lavoratori. Potenzialmente reclutabili, infatti, erano soltanto i titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità, i giovani di età inferiore ai 25 anni, purché iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado oppure presso l'università, i disoccupati e i beneficiari di integrazioni salariali o altre prestazioni di sostegno del reddito<sup>6</sup>. Inoltre, era loro vietato l'ingaggio degli appartenenti a queste categorie qualora fossero stati iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli<sup>7</sup>. La legge, infine, specializzava la disciplina anche con riferimento alla remunerazione. Fermo restando che anche in agricoltura la durata della prestazione lavorativa giornaliera non avrebbe potuto essere inferiore a quattro ore<sup>8</sup>, la legge stabiliva che il compenso orario minimo, anziché essere quello prefissato dalla legge, avrebbe dovuto essere «pari all'importo della retribuzione oraria delle prestazioni di

<sup>4</sup> L'assimilabilità della nuova disciplina a quella dettata dall'art. 54-*bis* è esclusa anche da S. BELLOMO, *Il lavoro occasionale tra mercato, tutele e nuove tecnologie. Brevi note sulle attuali criticità e sulle prospettive di (ulteriore) riforma della disciplina*, in *federalismi.it*, 4, 2023, p. 180.

<sup>5</sup> Anche gli ingaggi in agricoltura, infatti, dovevano essere brevi (non potendo il datore di lavoro corrispondere al lavoratore compensi superiori a 2.500 euro per ciascun anno civile: art. 54-*bis*, co. 1, lett. *c*, e co. 20, secondo periodo); saltuari (non potendo il datore di lavoro corrispondere ai lavoratori ingaggiati nel corso dell'anno civile compensi per un importo complessivo superiore a 5.000 euro: art. 54-*bis*, co. 1, lett. *b*; e non potevano costituire l'attività principale del lavoratore (posto che la somma dei compensi percepiti dal lavoratore anche da più datori di lavoro avrebbe dovuto essere inferiore ai 5.000 euro per anno civile: art. 54-*bis*, co. 1, lett. *a*).

<sup>6</sup> Art. 54-*bis*, co. 14, lett. *b*.

<sup>7</sup> Art. 54-*bis*, co. 8-*bis*.

<sup>8</sup> Art. 54-*bis*, co. 17, lett. *e*.

natura subordinata individuata dal contratto collettivo di lavoro stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale»<sup>9</sup>.

La manovra originariamente inserita nel disegno di legge di bilancio era appunto diretta ad ampliare anche nel settore agricolo i margini di utilizzabilità di questa specifica forma di impiego. Più precisamente, il disegno di legge originario prevedeva la possibilità di ingaggiare chiunque, e non soltanto gli appartenenti alle categorie sociali individuate dalla legge<sup>10</sup> e anche se iscritto agli elenchi anagrafici dell'anno precedente<sup>11</sup>, purché per un periodo massimo di 45 giornate ciascuno<sup>12</sup> ed entro il limite di spesa per compensi pari a 10.000 euro<sup>13</sup>. Inoltre, la durata minima della giornata lavorativa era abbassata da quattro a tre ore<sup>14</sup>.

Per effetto di un emendamento proposto dai relatori in Commissione Bilancio della Camera, tuttavia, la disciplina approvata dal Parlamento è significativamente diversa<sup>15</sup>. L'intento di rendere più flessibile e conveniente l'impiego di manodopera anche nel settore agricolo è rimasto inalterato ma è stato perseguito in modo diverso, peraltro secondo un modello già abbozzato in una proposta di legge del PDL risalente alla XVI legislatura<sup>16</sup>.

## *2. La disciplina collettiva dei rapporti a termine in agricoltura e il tratto distintivo del nuovo schema negoziale*

Prima di procedere, e al fine di inquadrare meglio le scelte legislative, sono opportune alcune considerazioni circa la regolamentazione dei rapporti di lavoro agricolo a tempo determinato. Ovviamente, non è questa la sede per ripercorrere l'evoluzione della disciplina dei rap-

<sup>9</sup> Art. 54-*bis*, co. 16.

<sup>10</sup> Art. 64, co. 1, lett. *d*, n. 2, d.d.l. 643-*bis*.

<sup>11</sup> Art. 64, co. 1, lett. *c*, d.d.l. 643-*bis*.

<sup>12</sup> Art. 64, co. 1, lett. *b*, d.d.l. 643-*bis*.

<sup>13</sup> Art. 64, co. 1, lett. *a*, d.d.l. 643-*bis*.

<sup>14</sup> Art. 64, co. 1, lett. *b*, d.d.l. 643-*bis*.

<sup>15</sup> Cfr. il d.d.l. A.C. 643-*bis*-A.

<sup>16</sup> Cfr. la p.d.l. AC-3329 del 17 marzo 2010.

porti a termine in agricoltura e ricordare le ragioni che, nel corso del tempo, l'hanno ispirata<sup>17</sup>. È importante rimarcare, invece, che i rapporti a termine sono formalmente esclusi dal campo di applicazione della normativa generale in materia<sup>18</sup> sebbene si possa fondatamente ritenere che in ciò si possa ravvisare un contrasto con la direttiva UE n. 70 del 28 giugno 1999, di recepimento dell'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato (limitatamente, com'è ovvio, alle disposizioni interne che la recepiscono)<sup>19</sup>.

Orbene, in assenza di un quadro legale di riferimento e tenuto conto della strutturale temporaneità caratteristica delle occupazioni agricole, è sempre stata la contrattazione collettiva a fissare condizioni e limiti delle assunzioni a tempo determinato.

Ora, il settore agricolo è caratterizzato da una notevole produzione negoziale e, in questa sede, non è possibile dare conto di tutte le patteggiamenti collettivi in materia di impieghi a termine. Com'è stato evidenziato, il CNEL riconduce a questo comparto cinque categorie contrattuali (operai agricoli e florovivaisti; contoterzismo in agricoltura; consorzi di bonifica e miglioramento fondiario, sistemazioni idraulico forestali; consorzi agrari; zootecnia) e cinquantasette CCNL (di cui ben quarantasei per il segmento agricolo-florovivaistico)<sup>20</sup>.

La disciplina delle prestazioni lavorative stagionali contenuta nella legge di bilancio, tuttavia, pare aprire un "varco" di flessibilità soprattutto ai datori di lavoro che applichino il principale CCNL della categoria agricolo-florovivaistica<sup>21</sup>. Questo prevede, infatti, che l'assun-

<sup>17</sup> Per chi fosse interessato, v. C. FALERI, *Il lavoro agricolo. Modelli e strumenti di regolazione*, Torino, 2020, pp. 35 ss. (e, *ivi*, anche ulteriori riferimenti bibliografici).

<sup>18</sup> Art. 29, co. 2, d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

<sup>19</sup> Stando alla clausola 2 dell'accordo quadro recepito dalla direttiva, infatti, gli Stati possono escludere dal campo di applicazione della disciplina di recepimento soltanto i «rapporti di formazione professionale iniziale e di apprendistato» e i «contratti e rapporti di lavoro definiti nel quadro di un programma specifico di formazione, inserimento e riqualificazione professionale pubblico o che usufruisca di contributi pubblici».

<sup>20</sup> C.M. ROVATI, *Lo sfruttamento economico alla luce della contrattazione collettiva nel settore agricolo*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2, 2022.

<sup>21</sup> Si tratta del CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti sottoscritto da Confagricoltura, Coldiretti e CIA con Flai-CGIL, Fai-CISL e Uila-UIL il 23 maggio 2022 e valido per il periodo 2022 – 2025. Per un'analisi, anche genealogica, dei princi-

zione a termine, sia degli operai agricoli che degli operai florovivaisti, possa avvenire per tre ragioni: «per l'esecuzione di lavori di breve durata, stagionali o a carattere saltuario, o per fase lavorativa, o per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto»<sup>22</sup>; «per l'esecuzione di più lavori stagionali e/o per più fasi lavorative [...] nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione»<sup>23</sup>; e, infine, per un numero di giornate di effettivo lavoro superiore a 180<sup>24</sup>. Queste fattispecie, però, hanno un tratto comune nella «garanzia di occupazione minima». Nel primo caso, il numero minimo di giornate di effettivo lavoro garantite all'operaio sono determinate, in relazione alle fasi lavorative più rilevanti che si riscontrano nelle colture agrarie tipiche della provincia, dal contratto collettivo provinciale<sup>25</sup>; nel secondo e nel terzo sono fissate direttamente dal CCNL in numero superiore, rispettivamente, a 100 e, come anticipato, a 180 giornate annue.

Orbene, attualmente la legge di bilancio consente a quei datori di lavoro che «rispettano i contratti collettivi nazionali e provinciali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale»<sup>26</sup> di assumere lavoratori in deroga

pali istituti di questo CCNL v. G. URBISAGLIA, *L'efficacia della contrattazione collettiva dei lavoratori della terra*, in *DRI*, 2020, p. 223.

<sup>22</sup> Art. 13, co. 2, e artt. 21, co. 8, lett. a, e 22, co. 8, lett. a, CCNL.

<sup>23</sup> Art. 13, co. 2, e artt. 21, co. 8, lett. a, e 22, co. 8, lett. b, CCNL.

<sup>24</sup> Art. 13, co. 2, e artt. 21, co. 8, lett. a, e 22, co. 8, lett. c, CCNL. Il CCNL specifica, in realtà in modo pleonastico, che tale numero di giornate deve essere effettuato in esecuzione di un unico rapporto lavorativo. In questo modo, però, le parti sociali rafforzano la distinzione rispetto all'art. 23 CCNL, il quale attribuisce agli operai che effettuino presso la stessa azienda almeno 180 giornate di effettivo lavoro nell'arco di 12 mesi, ma in esecuzione di più rapporti di lavoro a termine, il diritto di chiedere la prosecuzione a tempo indeterminato dell'ultimo rapporto.

<sup>25</sup> Art. 13, co. 4 e 5, CCNL. Per «fase lavorativa», in particolare, il CCNL «intende il periodo di tempo limitato alla esecuzione delle singole operazioni fondamentali in cui si articola il ciclo produttivo annuale delle principali colture agrarie della provincia (es. aratura, potatura, raccolta dei prodotti, ecc.)» (art. 13, co. 3).

<sup>26</sup> Cfr. l'art. 1, co. 347, l. n. 197/2022.

a queste previsioni<sup>27</sup>. Il tratto programmatico che caratterizza questo schema negoziale, infatti, non è tanto la riconducibilità delle prestazioni di lavoro ad «attività di natura stagionale», quanto la circostanza che il lavoratore non sia impiegato per più di 45 giornate in esecuzione di un rapporto «che può avere una durata massima di dodici mesi»<sup>28</sup>. Un'interpretazione che trova conferma nell'apparato sanzionatorio. Se l'indicazione dell'attività stagionale alla quale sarà destinato il lavoratore permette una collocazione temporale di massima delle relative prestazioni, ciò che più rileva è il numero delle giornate lavorative poiché, al superamento della soglia di 45 giornate, il rapporto di lavoro si trasforma a tempo indeterminato<sup>29</sup>.

In un quadro collettivo che tende a garantire ai lavoratori una “occupazione minima”, in definitiva, la legge di bilancio introduce una disciplina delle assunzioni a termine con “vincolo di occupazione massima”.

### *3. La legittimazione a stipulare e gli incentivi collegati all'assunzione*

La possibilità di assumere lavoratori a termine secondo la disciplina legale, come anticipato, è riservata ai datori di lavoro che svolgano un'attività agricola e che applichino i contratti collettivi di lavoro di diverso livello stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Le due condizioni non pongono questioni nuove.

Datore di lavoro agricolo è, in primo luogo, chi esercita la coltivazione del fondo, la selvicoltura o l'allevamento di animali; ma anche chi esercita le attività «dirette alla manipolazione, conservazione, trasformazione, commercializzazione e valorizzazione che abbiano a oggetto prodotti ottenuti prevalentemente dalla coltivazione del fondo o del bosco o dall'allevamento di animali, nonché le attività dirette alla fornitura di beni o servizi mediante l'utilizzazione prevalente di attrez-

<sup>27</sup> Che si tratti di prestazioni di lavoro subordinato è esplicitamente dichiarato dall'art. 1, co. 344, l. n. 197/2022.

<sup>28</sup> Art. 1, co. 346; ma v. già il co. 344.

<sup>29</sup> Art. 1, co. 346; ma v. già il co. 354.

zature o risorse dell'azienda normalmente impiegate nell'attività agricola esercitata, ivi comprese le attività di valorizzazione del territorio e del patrimonio rurale e forestale, ovvero di ricezione ed ospitalità come definite dalla legge»<sup>30</sup>.

Quanto alla seconda condizione, essa appare del tutto rispettosa della libertà contrattuale del datore di lavoro, sotto il profilo della scelta del contratto collettivo da applicare. Al pari di quanto previsto da altre disposizioni legislative, infatti, anche in questo caso la legge si limita a incidere sui calcoli di convenienza dei datori di lavoro lasciando a essi, comunque, le scelte relative all'eventuale applicazione del contratto collettivo e all'individuazione del contratto collettivo da applicare. Non ponendo alcun vincolo a carico del datore di lavoro, pertanto, il dispositivo è perfettamente coerente con quanto statuito dalla Corte Costituzionale fin dal 1962<sup>31</sup>. Sul piano pratico, a ogni modo, la circostanza che il datore di lavoro si sia vincolato al rispetto della contrattazione collettiva, nazionale o provinciale, permette di individuare più facilmente i trattamenti economici e normativi spettanti al lavoratore "occasionale". Così, ad esempio, appare ultronea la previsione per cui il compenso del lavoratore deve essere determinato «sulla base della retribuzione stabilita» dai suddetti contratti<sup>32</sup>.

La legge di bilancio, d'altra parte, circoscrive la platea dei lavoratori che possono essere assunti secondo le nuove regole. Con una tecnica diventata ormai consueta, e utilizzata in precedenza anche con ri-

<sup>30</sup> Così l'art. 2135 c.c. Anche sulla natura agricola dell'attività sono utili le riflessioni di C. FALERI, *Il lavoro agricolo. Modelli e strumenti di regolazione*, cit., pp. 3 ss.

<sup>31</sup> Cfr. Corte Cost. 11 dicembre 1962, n. 106. In dottrina, peraltro, c'è chi dubita della legittimità costituzionale (rispetto al primo comma dell'art. 39 Cost.) delle previsioni legislative che selezionano il contratto collettivo da applicare per avvantaggiarsi delle convenienze offerte: così, per esempio, E. GRAGNOLI, *Il contratto nazionale nel lavoro privato italiano*, Torino, 2021, spec. pp. 244-245. Com'è evidente, non è questa la sede appropriata per approfondire la questione. Tuttavia, è opportuno sottolineare come la selezione di un contratto collettivo e il criterio selettivo prescelto (centrato sulla maggiore rappresentatività sindacale) appaiano – specie in un assetto negoziale collettivo frastagliato come quello registrabile in agricoltura e tenuto conto dei principi di cui agli artt. 3, co. 2, e 35 Cost. – ragionevoli e tutt'altro che arbitrarie.

<sup>32</sup> V. l'art. 1, co. 344, l. n. 197/2022.

ferimento al lavoro occasionale di cui all'art. 54-*bis*<sup>33</sup>, la legge stabilisce che possono essere assunti per un massimo di 45 giornate:

– i disoccupati che abbiano presentato dichiarazione di disponibilità al lavoro ai sensi art. 19 del d.lgs. 14 settembre 2015, n. 150, i percettori di NASPI o di DIS-COLL nonché di ammortizzatori sociali (non meglio individuati, seppure in via interpretativa è plausibile ritenere che il riferimento sia soltanto a quelli che presuppongono l'estinzione di un precedente rapporto lavorativo);

– i pensionati di vecchiaia o di anzianità;

– gli studenti con meno di venticinque anni («compatibilmente con gli impegni scolastici, o, in qualunque periodo dell'anno, se studenti universitari»);

– i detenuti e gli internati, ammessi al lavoro esterno ai sensi dell'art. 21 della legge n. 354/1975, nonché i soggetti in semilibertà provenienti dalla detenzione o internati in semilibertà.

La selezione dei lavoratori reclutabili, però, è resa più stringente dall'altra condizione richiesta dalla legge. Salvo che non si tratti di pensionati, infatti, possono essere assunti a termine soltanto coloro che, nei tre anni precedenti l'instaurazione del rapporto «non abbiano avuto un ordinario rapporto di lavoro subordinato in agricoltura [...] ovvero diverso da quello previsto», appunto, dalla legge di bilancio<sup>34</sup>. Gli intenti del legislatore sono due e sono chiari. Per un verso, infatti, si tratta di evitare un prevedibile effetto di sostituzione tra assunzioni a termine secondo le regole collettive e assunzioni a termine secondo le regole legali (essendo queste ultime, come si mostrerà a breve, agevolate anche dal punto di vista contributivo) con il conseguente aggravamento della condizione di precarietà in cui versa il lavoratore. Per altro verso, escludendo soltanto coloro che abbiano avuto un rapporto «diverso» da quello disciplinato dalla legge di bilancio, si è inteso rimuovere un ostacolo a eventuali rinnovi del contratto stesso (seppure nel limite del biennio 2023-2024). Lo stesso inciso, però, pone una questione: se, cioè, possano essere assunti secondo le modalità in discorso coloro che, nei tre anni precedenti, siano stati occupati con il contratto per prestazioni occasionali di cui all'art. 54-*bis*, d.l. n.

<sup>33</sup> Cfr. il comma 14, lett. *b*, dell'articolo citato.

<sup>34</sup> V. l'art. 1, co. 348, l. n. 197/2022.

50/2017. La risposta affermativa è preferibile per ragioni sistematiche, dal momento che in questa ipotesi non si realizza quell'aggravamento della precarietà che la legge intende evitare. È opportuno ricordare, infatti, come «i compensi percepiti» dal lavoratore occasionale *ex* d.l. n. 50/2017 «non incidono sul suo stato di disoccupato»<sup>35</sup> e, per coerenza, deve ritenersi che una siffatta “neutralizzazione” del lavoro occasionale debba valere per gli appartenenti alle altre categorie di eligibili. Sul piano pratico, peraltro, il tema è delicato perché l'assunzione di soggetti diversi da quelli legittimati dalla legge è punita con una sanzione amministrativa di importo compreso tra 500 e 2.500 euro per ogni giornata di lavoro prestato<sup>36</sup>.

La circostanza che i lavoratori non debbano essere stati impiegati in agricoltura nell'ultimo triennio, infine, autorizza a supporre che le assunzioni di questo tipo riguarderanno essenzialmente manodopera non specializzata. Fatta salva l'eccezione dei pensionati, infatti, i lavoratori ingaggiati potranno svolgere mansioni di esiguo contenuto professionale e per il cui disimpegno non è necessario avere particolari esperienze, essendo al più sufficiente un breve addestramento pratico.

La legge, poi, ha creato un sistema di convenienze economiche in favore sia dei datori di lavoro, che dei lavoratori.

A favore dei primi è stata prevista la riduzione dell'aliquota «della contribuzione unificata previdenziale e assistenziale agricola, comprensiva anche di quella contrattuale, dovuta sui compensi erogati, [nella misura] determinata ai sensi dell'articolo 1, comma 45, della legge 13 dicembre 2010, n. 220, per i territori svantaggiati»<sup>37</sup>. In realtà, il tenore testuale della previsione permette di interpretarla anche di-

<sup>35</sup> Così dispone l'art. 54-*bis*, co. 4, d.l. n. 50/2017.

<sup>36</sup> V. l'art. 1, co. 354, l. n. 197/2022. La legge stabilisce che la condizione soggettiva debba essere autocertificata dal lavoratore prima dell'inizio del rapporto (art. 1, co. 345) e che la sanzione di cui al testo non sia applicabile qualora l'assunzione abbia luogo sulla base delle «informazioni incomplete o non veritiere contenute nell'autocertificazione» (co. 354).

<sup>37</sup> Così l'art. 1, co. 352, l. n. 197/2022. Di qui, la necessità che l'INPS monitori «l'andamento delle prestazioni di carattere previdenziale e delle relative entrate contributive, conseguenti allo sviluppo delle prestazioni agricole di lavoro occasionale a tempo determinato [...] anche al fine di formulare proposte per adeguamenti normativi delle disposizioni di contenuto economico» (co. 353).

versamente, come diretta a realizzare un allineamento della contribuzione dovuta dai datori di lavoro a prescindere dalle zone tariffarie (non svantaggiate, svantaggiate, particolarmente svantaggiate) in cui operano. L'effetto controproducente che l'innalzamento dell'aliquota avrebbe nelle zone particolarmente svantaggiate, tuttavia, induce a preferire la soluzione innanzi prospettata. Con riferimento alle prestazioni occasionali in agricoltura, pertanto, la legge di bilancio avrebbe ridotto da tre a due le aliquote contributive estendendo anche alle zone non svantaggiate la riduzione prevista per quelle che lo sono. Se ben s'intende, quindi, l'incentivo avrebbe una configurazione geograficamente delimitata difficilmente spiegabile sul piano economico e produttivo (ma perfettamente comprensibile supponendo l'intento di ripagare e consolidare il consenso politico).

Opportune e condivisibili sono, invece, le convenienze assicurate ai lavoratori<sup>38</sup>. Alcune di queste sono dirette a rimuovere quelle preoccupazioni che, ponderate con l'occasionalità dell'impiego, potrebbero indurre le persone a rifiutare eventuali proposte assuntive. È previsto, infatti, che l'assunzione e lo svolgimento della prestazione «entro il limite di quarantacinque giornate di prestazione per anno civile» non incidano sugli stati di inoccupato o disoccupato e che i compensi percepiti siano cumulabili «con qualsiasi tipologia di trattamento pensionistico».

Altre convenienze sembrano pensate, invece, per mobilitare le persone e indurle a cercare un'occupazione occasionale in agricoltura. A questo scopo paiono orientate la disposizione che esenta la retribuzione da qualsiasi imposizione fiscale, e quella per la quale «la contribuzione versata dal datore di lavoro e dal lavoratore per lo svolgimento delle prestazioni lavorative è considerata utile ai fini di eventuali successive prestazioni previdenziali, assistenziali e di disoccupazione, anche agricole, ed è computabile [per i lavoratori extra-comunitari] ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o per il rinnovo del permesso di soggiorno». Ovviamente, questione completamente diversa è se, all'atto pratico, queste misure saranno in grado di produrre l'effetto auspicato.

<sup>38</sup> V. l'art. 1, co. 349, l. n. 197/2022.

#### 4. Una forma semplificata di impiego?

Un capitolo a parte riguarda la dichiarata intenzione legislativa di favorire «forme semplificate di utilizzo delle prestazioni di lavoro occasionale a tempo determinato in agricoltura»<sup>39</sup>. Un intento, è bene anticipare, che ha conformato poche e limitate scelte regolative.

Per quanto riguarda la fase di instaurazione del rapporto, anzitutto, la legge obbliga i datori di lavoro agricoli a trasmettere al Centro per l'impiego territorialmente competente, «prima dell'inizio della prestazione», la «comunicazione obbligatoria di cui articolo 9-*bis* del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608»<sup>40</sup>. Il rinvio è operato, quindi, a una disposizione che già obbligava i datori di lavoro agricoli ad anticipare al Centro per l'impiego territorialmente competente l'instaurazione di un rapporto di lavoro entro il giorno antecedente l'instaurazione stessa (normalmente coincidente con l'inizio dell'attività lavorativa)<sup>41</sup>. La previsione della legge di bilancio, quindi, non presenta alcun carattere di specialità né semplifica in qualche modo l'assetto regolativo di riferimento. Anzi, e paradossalmente, è proprio il rinvio all'art. 9-*bis* che consente di ritenere applicabili anche alla fattispecie in discorso le «semplificazioni» previste nelle ipotesi di urgenze connesse a esigenze produttive (in presenza delle quali la comunicazione al Centro «può essere effettuata entro cinque giorni dall'instaurazione del rapporto di lavoro, fermo restando l'obbligo di comunicare entro il giorno antecedente al Servizio competente [...] la data di inizio della prestazione, le generalità del lavoratore e del datore di lavoro»: co. 2-*bis*) e di assunzione contestuale di due o più operai agricoli a tempo determinato da parte del medesimo datore di lavoro (nel qual caso, l'obbligo di comunicazione «è assolto mediante un'unica comunicazione contenente le generalità del datore di lavoro e dei lavoratori, la data di inizio e di cessazione della prestazione, le giornate di lavoro presunte e l'inquadramento contrattuale»: co. 2-*ter*). Certamente specializzato dalla legge di bilancio, invece, è l'apparato sanzionatorio. Se

<sup>39</sup> Così, testualmente, l'art. 1, co. 343, l. n. 197/2022.

<sup>40</sup> Art. 1, co. 346, l. n. 197/2022.

<sup>41</sup> V. l'art. 9-*bis*, co. 2, d.l. 1° ottobre 1996, n. 510.

la sanzione amministrativa pecuniaria prevista per la «violazione dell'obbligo di comunicazione» può avere un ammontare più consistente di quella prevista per la generalità dei casi (potendo essere fissata in un ammontare compreso tra 500 e 2500 euro «per ogni giornata» di ritardo<sup>42</sup> anziché essere compreso tra «250 a euro 1.500 per ogni lavoratore interessato»<sup>43</sup>), la diversità dei criteri di commisurazione della stessa – vale a dire le «giornate di ritardo» rispetto al numero dei lavoratori interessati – inducono a ritenere inapplicabile in caso di mancata comunicazione di un contratto per prestazioni occasionali l'ulteriore sanzione prevista dall'art. 3, co. 3, d.l. 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73. Quest'ultimo, infatti, stabilisce una sanzione amministrativa pecuniaria ulteriore per il «caso di impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro» i cui importi minimi e massimi sono crescenti, appunto, in ragione delle giornate di effettivo lavoro per cui si protrae la violazione.

Sempre relativamente alla fase di instaurazione del rapporto, ma questa volta con riferimento al rapporto intercorrente tra datore di lavoro e lavoratore, la legge di bilancio stabilisce che l'informativa dovuta al lavoratore ai sensi dell'art. 1, d.lgs. 26 maggio 1997, n. 152, «si intende [realizzata] con la consegna di copia della comunicazione di assunzione di cui al comma 346» ossia, in ragione del rinvio di cui si è già scritto, dell'art. 9-*bis*, d.l. 510/1996<sup>44</sup>. Anche in questo caso, la previsione nulla innova rispetto all'assetto normativo generale, posto che già quell'art. 1 prevede che l'obbligo in discorso possa essere assolto con la «consegna al lavoratore, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa [...] della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro di cui all'articolo 9-*bis* del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510»<sup>45</sup>. A questo proposito, però, bisogna riconoscere che i margini a disposizione del

<sup>42</sup> Art. 1, co. 354, l. n. 197/2022.

<sup>43</sup> Art. 19, co. 2, d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 (come sostituito dall'art. 5, co. 4, d.lgs. 27 giugno 2022, n. 104).

<sup>44</sup> Art. 1, co. 351, l. n. 197/2022.

<sup>45</sup> Art. 1, co. 2, d.lgs. n. 152/1997; e art. 4-*bis*, co. 2, d.lgs. 21 aprile 2000, n. 181 (come sostituito dall'art. 5, co. 5, d.lgs. n. 104/2022).

legislatore per configurare una disciplina diversa sono sempre stati piuttosto esigui stante i vincoli derivanti dalla Direttiva 2019/1152, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea (recepita in Italia dal d.lgs. 27 giugno 2022, n. 104).

Questo assetto ha anche una ricaduta pratica importante. Il tenore testuale della legge di bilancio, infatti, potrebbe indurre a ritenere assolto l'obbligo di trasparenza esclusivamente con la consegna di copia della comunicazione di cui all'art. 9-*bis* – che non contiene tutte le informazioni indicate nell'art. 1, co. 1, d.lgs. 152/1997 – senza necessità di operare l'integrazione di cui all'art. 1, co. 3, d.lgs. 152/1997. Quest'ultimo, infatti, prevede che le informazioni obbligatorie «eventualmente non contenute» nel contratto individuale o nella comunicazione di cui all'art. 9-*bis* devono essere «in ogni caso fornite per iscritto al lavoratore» entro sette giorni o entro un mese dall'inizio della prestazione lavorativa a seconda del tipo di informazioni. Seguire l'interpretazione di cui sopra, però, può avere conseguenze negative rilevanti.

Questa affermazione si basa sulla circostanza che, dal 1° gennaio 2023, sono applicabili in Italia le norme in materia di condizionalità sociale previste dal Regolamento sulla Politica Agricola Comune del dicembre 2021<sup>46</sup>. Il Regolamento, in particolare, prevede una decurtazione degli aiuti<sup>47</sup> per il caso in cui i beneficiari non rispettino «i requisiti relativi alle condizioni di lavoro e di impiego applicabili o agli obblighi del datore di lavoro derivanti dagli atti giuridici» da tre direttive: la Direttiva 2019/1152 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea, che è quella che qui rileva, e le Direttive 89/391/CE e 2009/104/CE in materia di sicurezza e salute dei la-

<sup>46</sup> L'art. 14, par. 1, Reg. (UE) 2021/2115 del 2 dicembre 2021 vincola gli Stati membri a sanzionare le violazioni delle regole afferenti alla cd. condizionalità sociale «al più tardi dal 1° gennaio 2025». L'Italia, tuttavia, ha anticipato il termine al 1° gennaio 2023 con l'art. 1, co. 1, d. i. 28 dicembre 2022 n. 664304 (in G.U., serie generale, del 21 febbraio 2023 n. 44). Per un primo commento alla disciplina europea v. I. CANFORA, V. LECCESE, *La condizionalità sociale nella nuova PAC (nel quadro dello sviluppo sostenibile dell'agricoltura)*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", 2022, n. 460.

<sup>47</sup> In proposito, v. gli artt. 2 e 3, d.lgs. 17 marzo 2023, n. 42.

voratori<sup>48</sup>. Ora, tra le disposizioni interne la cui violazione è sanzionabile, un recente decreto ministeriale include anche l'art. 4, co. 1, lett. a, il quale ha sostituito l'intero art. 1, d.lgs. n. 152/1997<sup>49</sup>: pertanto, il datore di lavoro che consegni copia della comunicazione *ex art. 9-bis* senza successivamente adempiere all'obbligo di integrazione stabilito dall'art. 1, co. 3, d.lgs. n. 152/1997, proprio perché viola l'art. 4, co. 1, lett. a, d.lgs. 104/2022, è sanzionabile con la decurtazione degli aiuti ai quali abbia eventualmente diritto.

Realmente semplificato, invece, è il regime delle iscrizioni nel Libro unico del lavoro. La legge prevede, in linea generale, che l'iscrizione del lavoratore e l'annotazione delle informazioni obbligatorie – ivi comprese quelle relative «a dazioni in danaro o in natura corrisposte o gestite dal datore di lavoro» – debbano essere effettuate «per ciascun mese di riferimento, entro la fine del mese successivo»<sup>50</sup>. La semplificazione rispetto ai lavoratori agricoli occasionali sta nella facoltà attribuita al datore di lavoro di operare tutte le registrazioni in un'unica occasione al termine del rapporto<sup>51</sup>. Se si tiene conto della funzione attribuita al Libro Unico, che è quella di agevolare i compiti ispettivi, è evidente come la semplificazione concessa ai datori di lavoro agricoli con riferimento agli operai occasionali a termine la comprometta in modo pressoché completo (e ciò, si badi, in un settore produttivo in cui il lavoro nero è notoriamente diffuso e le ispezioni particolarmente complesse<sup>52</sup>).

Una previsione espressa, infine, è dedicata alle modalità di pagamento della retribuzione. Anche in questo caso, però, si può escludere che essa specializzi la disciplina generale introducendo una qualche

<sup>48</sup> V. il combinato disposto dell'art. 14, par. 1, e dell'Allegato IV del Regolamento.

<sup>49</sup> V. l'allegato A al d.m. 28 giugno 2023 (in G.U., serie generale, dell'11 agosto 2023 n. 187).

<sup>50</sup> V. l'art. 39, rispettivamente co. 2 e 3, d.l. 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.

<sup>51</sup> Art. 1, co. 350, l. n. 197/2022.

<sup>52</sup> Su quest'ultimo aspetto, v. le osservazioni già sviluppate in V. PINTO, *Rapporti lavorativi e legalità in agricoltura. Analisi e proposte*, in DLRI, 161, 2019, pp. 29 ss.; e, più di recente, in *Mercato del lavoro agricolo e sfruttamento lavorativo*, in V. Leccese e V. Pinto (a cura di), *Le conquiste legislative degli anni '70 e il ruolo del movimento sindacale in Puglia*, Bari, 2022, pp. 218 ss.

semplificazione. Anche i compensi spettanti ai lavoratori occasionali a termine, infatti, dovranno essere corrisposti secondo le modalità “tracciabili” previste dall’art. 1, co. 910-913, l. 27 dicembre 2017, n. 205<sup>53</sup>.

### 5. *Una considerazione conclusiva*

A questo punto, è possibile tirare le fila del discorso e chiedersi a quale strategia politica sia riconducibile la disciplina analizzata. Nel far questo, conviene partire dalle intenzioni dichiarate dal legislatore che sono state quelle di «creare le condizioni per facilitare il reperimento di manodopera per le attività stagionali» e di «garantire la continuità produttiva delle imprese agricole»<sup>54</sup>. Ora, come dimostrano le pressanti richieste delle organizzazioni datoriali di incrementare il flusso dei lavoratori extracomunitari in ingresso, è certo che anche nel comparto agricolo si stia registrando una significativa carenza di personale da impiegare nelle attività stagionali. Vi sono seri dubbi, però, che la disciplina qui commentata sia un rimedio idoneo anche solo a evitare le criticità più gravi. In un contesto complessivo in rapida trasformazione, caratterizzato dalla progressiva riduzione delle persone in età lavorativa e dall’aumento della domanda di lavoro non specializzato in settori quali l’edilizia (trainata dagli stimoli statali) o la logistica cd. dell’ultimo miglio (interessata dal rapido e significativo sviluppo del commercio on-line), appare inverosimile che una legge riequilibri le dinamiche spontanee del mercato del lavoro semplicemente permettendo assunzioni temporanee “in deroga” alle garanzie collettive «di occupazione minima».

È plausibile, invece, che la riforma abbia la stessa radice delle previsioni che in questa legislatura hanno ampliato il ricorso al lavoro occasionale di cui all’art. 54-bis, d.l. n. 50/2017<sup>55</sup>. Pur nella loro struttu-

<sup>53</sup> Art. 1, co. 348, l. 197/2022.

<sup>54</sup> Art. 1, co. 343, l. n. 197/2022.

<sup>55</sup> Tra l’altro, secondo una linea di sviluppo facilmente pronosticabile (cfr. V. PINTO, *Prestazioni occasionali e modalità agevolate di impiego tra passato e futuro*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario Breve allo Statuto del Lavoro Autonomo e del Lavoro Agile*, Padova, 2018, pp. 192 - 193).

rale diversità, infatti, entrambe le fattispecie sembrano assecondare le esigenze di quei datori di lavoro che producono beni o servizi a basso valore aggiunto, operanti in settori *non tradable*, a capo di organizzazioni produttive di ridotte dimensioni e spesso tecnologicamente obsolete, in cui abbondano i compiti di esiguo contenuto professionale che non è possibile o non è conveniente automatizzare<sup>56</sup>.

Una linea di politica legislativa, insomma, orientata a garantire la sopravvivenza di iniziative economiche che dovrebbero essere riorganizzate piuttosto che a porre le premesse di un nuovo sviluppo e di un miglioramento, qualitativo prima ancora che quantitativo, della domanda di lavoro. Una opzione regolativa che, anche soltanto rispetto al comparto agricolo, pare meritare una profonda rimediazione.

<sup>56</sup> Un discorso che vale per le organizzazioni con scopo di lucro e non anche per famiglie (in favore delle quali lo strumento era stato originariamente pensato a livello europeo: sia consentito anche il rinvio a V. PINTO, *Il lavoro accessorio tra vecchi e nuovi problemi*, in *LD*, 2015, pp. 684 ss.).

## **Sezione II**

**Il lavoro autonomo occasionale:  
un lavoro senza protezione?**



# L'OCCASIONALITÀ DEL LAVORO AUTONOMO

ANTONIO RICCIO - ILENIA TORELLA\*

SOMMARIO: 1. Premessa. – 2. Lavoro autonomo e occasionalità: questioni introduttive. – 3. Occasionalità e rapporto individuale di lavoro: occasionalità *vs* continuità e coordinamento ... – 3.1. Il lavoro autonomo continuativo e quello occasionale. – 4. L'occasionalità oltre il rapporto individuale: l'occasionalità dal punto di vista previdenziale e fiscale. – 5. Occasionalità e attività extra-istituzionali dei dipendenti pubblici.

## 1. *Premessa*

Con l'espressione "lavoro autonomo occasionale" ci si riferisce ad una particolare declinazione di lavoro autonomo rimasta di fatto estranea alla «logica del diritto del lavoro»<sup>1</sup>. Questa risulta essere contraddistinta, appunto, dal carattere dell'occasionalità, di cui però manca una specifica definizione legale rilevante ai fini lavoristici. Nonostante ciò, il concetto di occasionalità è stato ed è utilizzato, a vari fini, per definire rapporti di lavoro di diversa, e a volte incerta, qualificazione giuridica.

Proprio per questo motivo pare utile premettere che il concetto di occasionalità può essere inteso in relazione a due aspetti che coinvolgono il lavoratore autonomo: da un lato, occasionalità nell'ambito del singolo rapporto con il committente; dall'altro, occasionalità oltre il rapporto individuale di lavoro, intesa quale condizione nel mercato del lavoro, vale a dire nell'esercizio occasionale (o meglio, saltuario) o meno di una determinata attività lavorativa.

Nelle pagine che seguono si tenterà di offrire una ricostruzione del quadro sistematico all'interno del quale si colloca il discorso giuridico sulla occasionalità nel lavoro autonomo, affrontando le principali que-

\* Il saggio è frutto di riflessioni comuni degli autori, tuttavia sono attribuibili ad Antonio Riccio i parr. 1, 4, 5 e a Ilenia Torella i parr. 2, 3 e 3.1.

<sup>1</sup> M. PEDRAZZOLI, *Superamento di quantità nell'anno come dato di fattispecie: lo sventurato caso del «lavoro occasionale»*, in RGL, I, 2005, p. 227.

stioni derivanti dalla verifica del carattere occasionale (o meno) di una attività di natura autonoma.

## 2. Lavoro autonomo e occasionalità: questioni introduttive

Secondo autorevole dottrina, il lavoro autonomo si è da sempre caratterizzato – oltre che per l'assenza del vincolo di subordinazione – per il fatto di avere ad oggetto prestazioni “intrinsecamente occasionali”, in quanto fondate sul momento dell'adempimento<sup>2</sup>. Tale affermazione, tuttavia, risulta condivisibile nei soli limiti di una ricostruzione volta ad escludere tale tipologia contrattuale dal novero dei contratti di durata<sup>3</sup>. Al di là di tale ricostruzione, invero, l'occasionalità del lavoro autonomo pare tutt'altro che implicita. Difatti, quando si parla di lavoro autonomo si fa riferimento, in sostanza, al contratto d'opera di cui all'art. 2222 c.c., il quale ne delinea i seguenti tratti tipizzanti e distintivi: obbligazione del prestatore alla realizzazione di un'opera o un servizio; previsione di un corrispettivo; esecuzione della prestazione mediante lavoro prevalentemente proprio; assenza di un vincolo di subordinazione nei confronti del committente.

In tale definizione, come evidente, non acquisisce alcuna rilevanza l'occasionalità o meno della prestazione e/o del rapporto, né ai fini della distinzione tra lavoro autonomo e lavoro subordinato<sup>4</sup>, né ai fini della distinzione tra lavoro autonomo ed altre tipologie contrattuali ad

<sup>2</sup> M. BORZAGA, *Le prestazioni occasionali all'indomani della l. n. 30 e del d. lgs. n. 276/2003*, in *RIDL*, 2004, p. 274, il quale, ai fini di tale affermazione, richiama la ricostruzione effettuata da G. OPPO, *I contratti di durata*, in *RDCom*, 5-6, 1943, pp. 143 ss., spec. pp. 155 ss.

<sup>3</sup> G. OPPO, *I contratti di durata*, cit., p. 155 ss., dove si afferma che, nell'ambito della *locatio operis*, alla funzione del tempo corrisponde un'attività continuativa del debitore diretta a permettere l'esecuzione di un'unica prestazione finale ad un certo termine, ma che non è quella attività «come tale», bensì il suo risultato finale che dal punto di vista economico soddisfa l'interesse e dal punto di vista giuridico adempie l'obbligazione. Per questo motivo (e non solo), secondo l'autorevole ricostruzione operata da Oppo, l'esclusione della *locatio operis* dal novero dei contratti di durata costituisce una «necessaria conseguenza» (*Ivi*, p. 165).

<sup>4</sup> Per una più ampia ricostruzione del tema v. A. PERULLI, *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera e professioni intellettuali*, Milano, 1996, pp. 172 ss.

esso assimilabili<sup>5</sup>. D'altronde, è lo stesso Codice civile a riconoscere anche fattispecie di lavoro autonomo tipizzate<sup>6</sup>, caratterizzate dal ripetersi della stessa o di diverse prestazioni e, dunque, continuative.

Una delle prime distinzioni in cui il concetto di occasionalità ha, invece, assunto rilevanza è quella relativa alla differenziazione, nell'alveo del lavoro autonomo, delle prestazioni “meramente” occasionali da quelle di natura coordinata e continuativa, di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c.<sup>7</sup>.

Ai fini della suddetta distinzione, il dibattito dottrinale e giurisprudenziale si è incentrato sulla ricerca del significato e della portata giuridica dei termini continuità e coordinamento, finendo per dare vita a filoni interpretativi di segno, talvolta, marcatamente disomogenei<sup>8</sup>. In ogni caso, come osservato in dottrina<sup>9</sup>, già a partire da questo momento è possibile rinvenire all'interno dell'ordinamento una definizione di lavoro autonomo occasionale, seppure ricavabile solo in negativo dalla definizione stessa di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 409 c.p.c.

In un secondo momento, sempre circoscrivendo l'area di indagine al lavoro autonomo<sup>10</sup>, la nozione di occasionalità ha acquisito rilevanza

<sup>5</sup> Ad esempio, il contratto di appalto *ex art.* 1655 c.c.

<sup>6</sup> Si pensi ai rapporti di agenzia di cui agli artt. 1742 c.c. e ss.

<sup>7</sup> Art. 409, n. 3, c.p.c.: «rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato [...]».

<sup>8</sup> Tale disomogeneità, tuttavia, finisce per impattare soprattutto sul piano dogmatico-ricostruttivo più che sul piano della realtà applicativa.

<sup>9</sup> M. BORZAGA, *Le prestazioni occasionali*, cit., p. 278.

<sup>10</sup> Si ricorda, infatti, che la nozione di occasionalità è stata utilizzata dal legislatore anche in relazione ad un'altra fattispecie – caratterizzata dall'obiettivo di favorire l'emersione di lavori saltuari e marginali di cui si presumeva la diffusa irregolarità – regolata anch'essa per la prima volta all'interno del d.lgs. n. 276 del 2003 (artt. 70-73) e denominata «prestazioni occasionali di tipo accessorio rese da particolari soggetti». Tuttavia, la scelta legislativa, in questo caso, era stata quella di collocare tale tipologia di lavoro al di fuori delle categorie classificatorie della autonomia e della subordinazione e di dotarla di una disciplina specifica. Tale fattispecie, nel corso del tempo, ha subito un notevole processo di trasformazione, terminato con la sua abrogazione e seguito dall'introduzione delle c.d. “prestazioni occasionali”, regolate dall'art. 54-*bis* del d.l. n. 50 del 2017, ma non qualificate né come autonome né come subordinate.

ai fini della distinzione tra collaborazioni riconducibili all'area del lavoro a progetto e rapporti che, in quanto occasionali, restavano esclusi dalla relativa disciplina. Nell'operare tale esclusione, l'art. 61, comma 2, del d.lgs. n. 276 del 2003 offre per la prima volta una definizione *legale* di lavoro (autonomo) occasionale, includendo in tale nozione tutti quei «rapporti di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivamente percepito nel medesimo anno solare sia superiore a 5 mila euro»<sup>11</sup>.

I parametri legali della distinzione, come dettata dal d.lgs. n. 276 del 2003, erano dunque di tipo temporale ed economico: il primo, riferito alla durata dell'impegno richiesto complessivamente al lavoratore; il secondo riferito al valore finanziario del rapporto. I due parametri avrebbero operato disgiuntamente, cosicché sarebbe bastato il superamento anche solo di uno di essi per essere fuori dallo schema legittimante l'esclusione.

L'utilizzo da parte del legislatore di criteri distintivi economico-temporali, tuttavia, ha determinato, almeno in alcune delle opinioni espresse, una completa svalutazione degli elementi di distinzione tradizionalmente adoperati dalla giurisprudenza, ossia continuità e coordinamento<sup>12</sup>, tanto da ipotizzare la possibilità di configurare come occasionali anche rapporti di collaborazione coordinata e continuativa – mettendo così in discussione le stesse conclusioni cui la giurisprudenza era giunta circa la definizione del concetto di continuità come “non occasionalità”<sup>13</sup> – e, al contrario, di riconoscere l'applicabilità della disciplina delle collaborazioni a progetto anche a lavori autonomi senza

<sup>11</sup> L'art. 48, comma 7, della l. n. 183 del 2010, modificando l'art. 61, comma 2, del d.lgs. n. 276 del 2003, aveva poi aggiunto alla esclusione anche le prestazioni rese «nell'ambito dei servizi di cura e assistenza alla persona» che abbiano una durata «non superiore a 240 ore», sempreché complessivamente il compenso percepito da uno stesso committente non superi i 5.000 euro.

<sup>12</sup> Opinioni di non poco conto, tanto è vero che lo stesso Ministero del lavoro, nella Circolare n. 1 del 2004 aveva affermato che le prestazioni occasionali sono (*recitius* possono essere) delle vere e proprie collaborazioni coordinate e continuative per le quali, data la loro limitata portata, si è ritenuto non fosse necessario il riferimento al progetto e, dunque, di sottrarle dall'ambito di applicazione di quella disciplina.

<sup>13</sup> Corte Cass., sentt. nn. 5698 del 19 aprile 2002 e 2842 del 6 maggio 1985.

la necessità del riscontro della continuità e del coordinamento. Viceversa, ad avviso della dottrina più attenta, la distinzione tra lavoro occasionale e lavoro a progetto non poteva essere fondata esclusivamente sulla verifica del rispetto o meno dei parametri economico-temporali – seppure il loro utilizzo fosse certamente apprezzabile nella ricerca di semplificazione – ma abbisognava, comunque, della indagine circa la continuità e il coordinamento<sup>14</sup>, proprio perché il significato evocato con l'aggettivo *occasionale* «si pone in rotta di collisione» con il significato di *coordinato e continuativo*<sup>15</sup>, finendo per generare effetti poco razionali e, paradossalmente, ampi spazi di incertezza interpretativa.

Si evidenzia, inoltre, come fin dalla prima occasione in cui il legislatore ha avuto modo di occuparsi di tale figura, il ricorso alla nozione di occasionalità sia stato operato in un'ottica negativa, cioè di sottrazione a regole più rigide ed articolate, destinate a fattispecie che, proprio perché non occasionali, erano da considerarsi meritevoli di una tutela più ampia rispetto a quella contenuta negli artt. 2222 e seguenti del Codice civile, i quali, è bene ricordarlo, hanno natura dispositiva e sono dunque derogabili dalle parti.

Pare allora possibile affermare, in senso più ampio rispetto a quello finora prospettato, che tale qualificazione ha, di fatto, assunto rilevanza ai fini del discernimento tra lavoro autonomo “tutelato” e “non tutelato”.

A conferma di ciò, si ricorda che l'evoluzione (o “involuzione”<sup>16</sup>) del lavoro autonomo occasionale è stata estremamente limitata. Invero, la disciplina applicabile al lavoro autonomo occasionale è stata arricchita dal legislatore solo sul piano previdenziale<sup>17</sup> e in relazione ai servizi di cura e assistenza alla persona<sup>18</sup>. Il successivo e più rilevante intervento del legislatore in materia di lavoro autonomo occasionale ha

<sup>14</sup> M. BORZAGA, *Le prestazioni occasionali*, cit., p. 274; M. PEDRAZZOLI, *Superamento di quantità nell'anno*, cit., p. 238.

<sup>15</sup> M. PEDRAZZOLI, *Superamento di quantità nell'anno*, cit., p. 238.

<sup>16</sup> F. MARINELLI, *Il lavoro occasionale: le evoluzioni ed involuzioni della disciplina lavoristica*, in *LG*, 1, 2019, p. 28.

<sup>17</sup> Essendo stato disposto l'obbligo per i soggetti esercenti tali attività ad iscriversi alla gestione separata INPS nel caso di superamento dei 5.000 euro annui di reddito derivante dalle suddette attività.

<sup>18</sup> Art. 48, comma 7, della l. n. 183 del 2010 (v. nota 6).

invece avuto quale risultato l'eliminazione del comma 2 dell'art. 61, in conseguenza dell'abrogazione del lavoro a progetto operata con d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

Ad oggi, dunque, tale figura risulta (nuovamente) priva di una definizione legale, nonché (come sempre) priva di una specifica disciplina di tipo lavoristico.

### 3. Occasionalità e rapporto individuale di lavoro: occasionalità vs continuità e coordinamento...

Come anticipato, nell'ambito del lavoro autonomo la nozione di occasionalità è ricavabile dalla contrapposizione ai concetti di continuità e coordinamento, tipici delle collaborazioni di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c.

Al fine di avere un quadro, per quanto più possibile, chiaro di tale nozione appare allora indispensabile dare conto del dibattito dottrinario e giurisprudenziale sviluppatosi attorno ai parametri in questione.

La nozione di continuità risulta essere strettamente connessa al fattore *tempo*, tanto che, *prima facie*, si potrebbe concludere per la sua sussistenza semplicemente nel caso in cui il rapporto contrattuale abbia una certa durata. In realtà la vicenda, anche limitando il campo dell'indagine al solo lavoro autonomo, è alquanto complessa dal punto di vista teorico.

Infatti, se è sempre vero che possono qualificarsi come continuativi i contratti in cui il fattore tempo diviene parte della causa negoziale – contratti tipicamente rappresentati dalla figura della *locatio operarum*, qualificati come “contratti di durata”<sup>19</sup> – in quanto l'interesse del creditore ha ad oggetto la ripetizione di una serie indefinita di prestazioni da parte del debitore (e in cui, dunque, la continuità riguarda l'atto di adempimento)<sup>20</sup>, meno scontata è la qualificazione di quei contratti in cui il fattore tempo non costituisce parte della causa negoziale.

In relazione a questi ultimi – tipicamente ricondotti alla figura del-

<sup>19</sup> G. OPPO, *I contratti di durata*, cit., pp. 143 ss.

<sup>20</sup> G. OPPO, *I contratti di durata*, cit., pp. 143 ss.; M. BORZAGA, *Le prestazioni occasionali*, cit., p. 279.

la *locatio operis* – occorre distinguere, infatti, a seconda che oggetto dell'obbligazione sia un singolo *opus* o più *opera* e, ancora, distinguere a seconda che per la realizzazione del singolo *opus* sia necessaria o meno una significativa interazione tra le parti.

L'orientamento prevalente, invero, ammette senza particolari dubbi la riconducibilità della *locatio operis* ai contratti di durata<sup>21</sup> laddove oggetto dell'obbligazione non sia la prestazione di un singolo *opus*, bensì di più *opera*<sup>22</sup>. Questo in quanto nel contratto di lavoro autonomo avente ad oggetto la prestazione di più *opera* è possibile individuare un interesse non riducibile alla mera sommatoria degli interessi perseguiti dal creditore con la stipulazione di distinti contratti d'opera, ma piuttosto riconducibile ad un interesse del creditore, anch'esso "durevole", finalizzato «ad assicurarsi in permanenza il servizio di cui ha bisogno»<sup>23</sup>. In senso più restrittivo, tuttavia, si è osservato che tale qualificazione è condizionata alla sussistenza di «un effettivo collegamento tra i risultati stessi che si apprezzi sia dal punto di vista temporale sia dal punto di vista strutturale»<sup>24</sup>.

Maggiori problemi sono sorti, invece, in relazione alla possibilità di qualificare come continuativi quei contratti in cui oggetto dell'obbligazione è la realizzazione di una singola opera<sup>25</sup>.

<sup>21</sup> Come ha osservato anche M. MARAZZA, *Saggio sull'organizzazione del lavoro*, Padova, 2002, secondo cui «la continuità [...] non è affatto una caratteristica peculiare del lavoro subordinato e ben si adatta anche alle prestazioni riconducibili allo schema causale della *locatio operis* [...] se l'interesse creditorio del committente sia durevole».

<sup>22</sup> G. OPPO, *I contratti di durata*, cit., pp. 172 ss.

<sup>23</sup> *IVI*, pp. 298-299, secondo cui «l'intento che le parti si propongono è quello di render sicura la prestazione: ciò che esse hanno di mira, stipulando il contratto, non è certo, di regola, la conclusione di futuri contratti, ma sono immediatamente e direttamente le più prestazioni e quindi l'obbligazione, o, se vuoi, le obbligazioni relative». Sul punto cfr. G. PROIA, *Tempo e qualificazione del rapporto di lavoro*, in *Labour & Law Issues*, I, 2022, p. 58.

<sup>24</sup> P. SANDULLI, *Lavoro autonomo e parasubordinazione*, in P. RESCIGNO (a cura di), *Trattato di diritto privato*, Milano, 1986, p. 1419. Sul punto cfr. F. FERRARO, *Continuità e lavoro autonomo*, in *Labor*, 5, 2020, p. 590.

<sup>25</sup> Innanzitutto non qualificabili come contratti di durata, poiché, come osservato da G. OPPO, *I contratti di durata*, cit., p. 156, il tempo non è *utile* all'interesse delle par-

Mentre parte maggioritaria della dottrina ha ritenuto di poter estendere tale qualificazione alle ipotesi in cui lo svolgimento della relativa prestazione richieda un tempo apprezzabilmente lungo<sup>26</sup>, facendo di fatto coincidere il concetto di continuità con quello, «senz'altro più ampio», di «non occasionalità»<sup>27</sup>, la giurisprudenza si è divisa in due filoni interpretativi<sup>28</sup>: da un lato, si è sostenuto che la continuità sarebbe ravvisabile anche nel caso si tratti di singolo *opus*, ma che abbisogna di un'attività prolungata, purché sia riscontrabile «una interazione fra le parti dopo la conclusione del contratto non limitata ai momenti dell'accettazione dell'opera e del versamento del corrispettivo»<sup>29</sup>; dall'altro, si è invece negato che la prestazione possa essere ritenuta continuativa in caso di affidamento di una sola opera o di un solo servizio, ancorché essi siano caratterizzati da un'esecuzione non istantanea ed articolati in una serie di atti esecutivi dell'unico incarico<sup>30</sup>.

Il primo (e più estensivo) filone interpretativo, in sostanza, finisce per ampliare – con il consenso della dottrina maggioritaria – il concetto di continuità, determinando una parziale sovrapposizione con l'altro elemento che contraddistingue le collaborazioni di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c., vale a dire il coordinamento<sup>31</sup>.

In relazione a quest'ultimo, semplificando molto e dovendo qui

ti, ma è *subito*, «in quanto *non può* ottenersi immediatamente la soddisfazione dell'interesse contrattuale».

<sup>26</sup> M. PEDRAZZOLI, *Prestazioni d'opera e parasubordinazione (Riflessioni sulla portata sistematica dell'art. 409, n. 3 c.p.c.)*, in RIDL, 3, 1984, p. 520; G. NICOLINI, *Collaborazione autonoma e rito del lavoro*, in *Tem*, 1978, p. 642. In senso contrario G. FERRARO, *La parasubordinazione*, in AA.VV., *I contratti di lavoro*, Padova, 1998, p. 355, secondo cui «si esclude il requisito della continuità nel caso di unica prestazione d'opera, anche se per la sua esecuzione è necessario un impegno protratto nel tempo».

<sup>27</sup> M. BORZAGA, *Le prestazioni occasionali*, cit., p. 280.

<sup>28</sup> Ricostruzione effettuata da M. BORZAGA, *Le prestazioni occasionali*, cit., p. 281.

<sup>29</sup> Cfr., in proposito, Corte Cass., sent. n. 14722 dell'8 dicembre 1999, in NGL, 3, 2000, pp. 297 ss. e Corte Cass., sent. n. 6052 del 15 ottobre 1986, mass.

<sup>30</sup> In questo senso Corte Cass., sentt. nn. 1495 del 16 febbraio 1996; 3064 dell'11 aprile 1990, mass; 2842 del 6 maggio 1985, mass.

<sup>31</sup> Motivo per cui, come correttamente osservato da M. BORZAGA, *Le prestazioni occasionali*, cit., p. 282, «nel caso limite della prestazione di un *opus* unico, il requisito della continuatività non può apprezzarsi se non verificando la sussistenza, o no, di quello della coordinazione».

tralasciare l'approfondimento di profili teorici di non poco conto, l'opinione nettamente prevalente in giurisprudenza ritiene che con il termine coordinamento si faccia riferimento al collegamento funzionale tra la prestazione d'opera e l'attività posta in essere dal destinatario della stessa<sup>32</sup>. Vale a dire che il prestatore d'opera persegue la medesima finalità produttiva del committente, correlando strutturalmente e funzionalmente la propria prestazione con l'attività di quest'ultimo, tanto da potersi considerare quasi come uno "strumento del processo produttivo" del committente<sup>33</sup>. Ciò, naturalmente, non impedisce di riconoscere, in capo al prestatore d'opera, un certo (necessario, ai fini della configurabilità di un rapporto genuinamente autonomo) grado di autonomia nella determinazione delle modalità di esecuzione della prestazione, così come del tempo e del luogo dell'adempimento.

In ogni caso, la riconduzione di tali tipologie di contratti nel novero dei contratti di durata non ha (e non potrebbe avere)<sup>34</sup> quale conseguenza il mutamento della qualificazione giuridica degli stessi, essendosi dimostrata l'inidoneità del criterio della continuità «a costituire un elemento discretivo ai fini dell'inquadramento di un lavoro come autonomo piuttosto che subordinato»<sup>35</sup>.

In definitiva, la nozione lavoristica di occasionalità potrebbe essere riferita a quei rapporti che presentino le seguenti caratteristiche:

- a) rapporti aventi ad oggetto prestazioni che si risolvano *uno actu*;
- b) rapporti aventi ad oggetto un singolo *opus* per la cui realizzazione non è necessario un lasso di tempo significativamente lungo;
- c) rapporti aventi ad oggetto un singolo *opus* per la cui realizzazione è necessario il trascorrere di un tempo apprezza-

<sup>32</sup> Corte Cass., sentt. nn. 5805 del 22 novembre 1985; 12962 del 19 dicembre 1995 e 8598 del 6 maggio 2004.

<sup>33</sup> G. NICOLINI, *Collaborazione autonoma*, cit., p. 642.

<sup>34</sup> Tra i più recenti v. G. PROIA, *Tempo e qualificazione del rapporto di lavoro*, cit., p. 62; M. BARBIERI, *Dell'inidoneità del tempo nella qualificazione dei rapporti di lavoro*, in *Labour & Law Issues*, I, 2022, p. 22.

<sup>35</sup> *Ibidem*.

bilmente lungo, ma *privi* di una significativa interazione fra le parti dopo la conclusione del contratto<sup>36</sup>;

Viceversa, quei rapporti aventi ad oggetto la realizzazione di più *opera*, nonché quei rapporti che, pur avendo ad oggetto la realizzazione di un singolo *opus*, richiedono un'attività prolungata e in cui sia riscontrabile una significativa interazione tra le parti, ben possono essere qualificati come rapporti "continuativi".

### 3.1. *Il lavoro autonomo continuativo e quello occasionale*

Quest'ultima precisazione pare utile al fine di approfondire un'altra questione, vale a dire quella relativa alla possibilità di individuare, nell'ambito del lavoro autonomo, due diverse declinazioni che vanno ad aggiungersi a quella già nota del lavoro autonomo (*rectius*, collaborazioni) coordinato e continuativo.

Nello specifico, ci si riferisce al lavoro autonomo continuativo (ma non coordinato) e al lavoro autonomo occasionale.

Sebbene non pare possa giungersi ad affermare che tali articolazioni vadano a costituire delle fattispecie giuridiche a sé, né tantomeno che queste si pongano effettivamente in un rapporto di *species a genus* con il lavoro autonomo "senza aggettivi", tale distinzione non pare del tutto priva di significato nel momento in cui lo stesso legislatore, nel disporre alcune misure di tutela specificamente rivolte ai lavoratori autonomi, riconosca alcune di queste tutele ai soli «lavoratori autonomi che prestano la loro attività in via continuativa»<sup>37</sup> o, ancora, a quei contratti aventi «ad oggetto una prestazione continuativa»<sup>38</sup>, dovendosi sottolineare, per chiarezza, che i soggetti a cui fa riferimento il legislatore nelle disposizioni citate non sono esclusivamente i titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa.

Il primo riferimento è contenuto all'interno dell'art. 14, comma 1,

<sup>36</sup> L'assenza di una significativa interazione tra le parti va, implicitamente, ad escludere l'esistenza di un collegamento funzionale tra la prestazione d'opera e l'attività posta in essere dal destinatario della stessa.

<sup>37</sup> Art. 14, comma 1, l. n. 81 del 2017, in materia di tutela della gravidanza, malattia e infortunio.

<sup>38</sup> Art. 3, comma 1, l. n. 81 del 2017, in materia di clausole e condotte abusive.

l. n. 81 del 2017, il quale dispone: «la gravidanza, la malattia e l'infortunio dei lavoratori autonomi che prestano la loro attività in via continuativa per il committente non comportano l'estinzione del rapporto di lavoro, la cui esecuzione, su richiesta del lavoratore, rimane sospesa, senza diritto al corrispettivo, per un periodo non superiore a centocinquanta giorni per anno solare, fatto salvo il venir meno dell'interesse del committente»; il secondo riferimento è all'art. 3, comma 1, l. n. 81 del 2017, il quale dispone: «Si considerano abusive e prive di effetto le clausole che attribuiscono al committente la facoltà di modificare unilateralmente le condizioni del contratto o, nel caso di contratto avente ad oggetto una prestazione continuativa, di recedere da esso senza congruo preavviso nonché le clausole mediante le quali le parti concordano termini di pagamento superiori a sessanta giorni dalla data del ricevimento da parte del committente della fattura o della richiesta di pagamento».

Entrambe le disposizioni hanno ad oggetto delle misure di tutela fondate sul rapporto soggettivo che lega committente e prestatore d'opera, caratterizzato da un interesse durevole nel tempo, escludendo (di fatto) tutti quei rapporti qualificabili, invece, come occasionali. È bene sottolineare che la contrapposizione tra continuità e occasionalità, a cui l'interprete deve riferirsi per delineare i soggetti che possono eventualmente attivare tali, seppur scarni<sup>39</sup>, meccanismi di tutela, è proprio quella lavoristica, in quanto fondata sulla valutazione del rapporto che lega le parti e degli interessi ad esso sottesi.

Ai fini dell'applicazione di tali disposizioni, in sostanza, non sembrano assumere rilevanza le altre nozioni di occasionalità ricavabili all'interno del nostro ordinamento (sulle quali si v. *infra*), vale a dire la fiscale e la nozione previdenziale di occasionalità, motivo per cui a poco rileva se il prestatore d'opera che svolge la sua attività sia o meno titolare di partita IVA, sia o meno iscritto ad un ordine professionale o, più in generale, svolga o meno quella attività in modo "abituale". Difatti, come vedremo, da un lato la normativa fiscale non si interessa dell'occasionalità della prestazione di lavoro autonomo svolta dal lavoratore nei confronti di un committente, «bensì dell'abitualità o meno,

<sup>39</sup> Cfr. F. FERRARO, *Continuità e lavoro autonomo*, cit., p. 616.

in generale, dell'esercizio di un'attività da parte del lavoratore»<sup>40</sup>, dall'altro la normativa previdenziale dà per presupposta la definizione di occasionalità alla quale aggiunge l'elemento del superamento o meno di una determinata soglia economica di reddito.

Questa precisazione appare opportuna (anche) in quanto, più recentemente, il legislatore ha avuto modo di effettuare dei riferimenti espliciti anche ai lavoratori autonomi occasionali, disponendo, all'art. 13 del d.l. 21 ottobre 2021 n. 146 (di modifica del comma 1, art. 14, del d.lgs. n. 81 del 2008), un obbligo, in capo al committente, di comunicazione preventiva all'Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio<sup>41</sup> «al fine di svolgere attività di monitoraggio e di contrastare forme elusive nell'utilizzo di tale tipologia contrattuale». Da tale obbligo restano esclusi, per esplicita previsione, i rapporti di lavoro intermediati da piattaforme digitali, per i quali è prevista una disciplina *ad hoc*, nonché, come previsto all'interno della circolare del Ministero del lavoro dell'11 gennaio 2022 n. 29, «tutte le attività autonome esercitate in maniera abituale e assoggettate al regime IVA»<sup>42</sup>.

Tale ultima esclusione, al contrario di quanto previsto in precedenza, è realizzata sulla base di una sovrapposizione di diverse accezioni di occasionalità (intesa, in sostanza, come non abitualità) ed è giustificata dalle finalità stesse della disciplina in esame, vale a dire l'adozione di provvedimenti degli organi di vigilanza per il contrasto del lavoro irregolare e per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, di cui possono essere individuati quali «principali destinatari» pro-

<sup>40</sup> U. CARABELLI, *Collaborazioni e lavoro occasionale tra autonomia e subordinazione*, in U. CARABELLI, L. FASSINA (a cura di), *Il lavoro autonomo e il lavoro agile alla luce della legge n. 81/2017*, Roma, 2018, p. 61, il quale aggiunge che, dunque, «anche un professionista con partita IVA può svolgere, in favore di un singolo committente, una prestazione di lavoro autonomo che, dal punto di vista lavoristico, risulti occasionale o saltuaria (e cioè priva di subordinazione e coordinamento, e non continuativa), come tale non soggetta al momento a regole di tutela lavoristica».

<sup>41</sup> Su cui si rinvia, per un'analisi più approfondita, a C. CORDELLA, *Spunti operativi (e non solo) sulla comunicazione di avvio del lavoro autonomo occasionale*, in *DLM*, 2, 2022, pp. 337 ss.

<sup>42</sup> La circolare prosegue affermando che «se tuttavia l'attività effettivamente svolta non corrisponda a quella esercitata in regime IVA, la stessa rientrerà nell'ambito di applicazione della disciplina in esame».

prio i lavoratori autonomi che svolgono attività lavorative in modo non abituale<sup>43</sup>.

#### *4. L'occasionalità oltre il rapporto individuale: l'occasionalità dal punto di vista previdenziale e fiscale*

Dunque, già sulla scorta di quanto sin qui emerso, pare utile sottolineare la necessità di prestare particolare attenzione nell'utilizzo della nozione di occasionalità, in quanto essa può assumere «significati e valori differenti» a seconda della specifica disciplina che si prende in esame. Potendo rappresentare, per un verso, una caratteristica inerente a un rapporto di lavoro autonomo intercorrente con un determinato committente, ovvero riguardare in generale, per l'altro, un modo di essere dell'attività autonoma del lavoratore, indipendentemente dal singolo rapporto lavorativo<sup>44</sup>.

Vale a dire che, se dal punto di vista lavoristico (in termini di ordinamento civile) a venire in evidenza è l'indagine sulle caratteristiche del contratto e del rapporto intercorrente tra lavoratore e singolo committente, da quello previdenziale e (soprattutto) fiscale l'interesse è riferito alla valutazione di caratteristiche che hanno quale parametro di riferimento l'attività, complessivamente considerata, svolta dal lavoratore autonomo.

Così, come è noto, la norma che ha introdotto la protezione previdenziale del lavoro autonomo occasionale, dandone per presupposta la nozione, ha stabilito che, a partire dal 1° gennaio 2004, i soggetti che svolgano attività di lavoro autonomo occasionale<sup>45</sup> sono iscritti alla gestione separata, di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, solo se il reddito annuo derivante da tali attività supera i 5.000 euro<sup>46</sup>.

Pertanto, il lavoratore autonomo occasionale è tenuto a iscriversi

<sup>43</sup> C. CORDELLA, *Spunti operativi (e non solo)*, cit., p. 351.

<sup>44</sup> U. CARABELLI, *Collaborazioni e lavoro occasionale*, cit., p. 63.

<sup>45</sup> Ai quali si aggiungono, per completezza, gli incaricati alle vendite a domicilio di cui all'articolo 19 del d.lgs. 31 marzo 1998, n. 114.

<sup>46</sup> Art. 44, comma 2, del d.l. 30 settembre 2003, n. 269, così come convertito in l., con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, l. 24 novembre 2003, n. 326.

alla Gestione separata INPS, conosciuta anche come “quarta gestione”, prevista dall’art. 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, solo se percepisce un reddito annuo, derivante da compensi per attività di lavoro autonomo occasionale, sia da un unico rapporto che da più rapporti, che supera la soglia di 5.000 euro lordi. Peraltro, i contributi previdenziali saranno calcolati solo sulla parte di reddito che eccede tale soglia, restando, il reddito fino a 5.000 euro lordi, una franchigia esente da contributi previdenziali.

Dunque, se un lavoratore autonomo occasionale supera, in un dato anno solare, la soglia di esenzione, tutti i committenti interessati devono versare i contributi sulla parte aggiuntiva degli emolumenti corrisposti, utilizzando le stesse modalità e termini previsti per i collaboratori coordinati e continuativi. Da ciò discende l’obbligo, in capo al lavoratore, di comunicare ai committenti, all’inizio di ciascun rapporto e durante il suo svolgimento, l’eventuale superamento del limite di esenzione.

In ragione della ancora troppo frequente disattenzione nella quale incorrono molti operatori del mercato del lavoro (probabilmente rimasti ancorati a una delle interpretazioni della norma, ormai da tempo abrogata, che escludeva le collaborazioni occasionali dall’applicazione della disciplina del lavoro a progetto, di cui si è detto<sup>47</sup>), non pare superfluo precisare che l’ammontare del reddito non rappresenta la linea di demarcazione tra lavoro autonomo occasionale e non, ma soltanto il limite reddituale oltre il quale i compensi derivanti dalle attività di lavoro autonomo occasionale sono soggetti agli obblighi di natura previdenziale. Tanto che, sul versante dell’ordinamento tributario, dette attività sono produttive di redditi “*diversi*” di cui all’art. 67, comma 1, lettera l) del TUIR, costituiti, ai sensi del successivo art. 71, dalla differenza tra l’ammontare percepito nel periodo d’imposta e le spese specificamente inerenti alla loro produzione e non, invece, di redditi “*assimilati*” al lavoro dipendente.

Di tal che, per un verso, il reddito prodotto dallo svolgimento di una attività ontologicamente occasionale non muterà la sua natura solo perché superiore alla soglia di esenzione contributiva e, per l’altro, i compensi derivanti da attività non occasionali non vedranno applicarsi

<sup>47</sup> V. *supra*, par. 2.

l'esonero contributivo anche se di ammontare inferiore alla medesima soglia.

Naturalmente, l'assenza di una precisa nozione legale lavoristica di occasionalità, data per presupposta dalla disciplina previdenziale, ha generato una serie di incertezze di non scarso rilievo alle quali hanno tentato di offrire soluzioni interpretative, non sempre pienamente soddisfacenti, sia l'amministrazione previdenziale che la giurisprudenza. Tra l'altro, in tali tentativi, chiaramente incentrati sulla risoluzione di vicende lavoristico-previdenziali, è frequente l'evocazione di termini ed espressioni utilizzati nella legislazione e nella prassi finanziaria-tributaristica. A differenza di quella lavoristica in senso stretto, entrambe le discipline condividono, difatti, l'interesse a una valutazione della occasionalità come attributo dell'attività complessivamente svolta dal lavoratore, più che dei singoli rapporti contrattuali.

Già nella prima circolare interpretativa riguardante l'introduzione della tutela previdenziale del lavoro occasionale, l'INPS, dopo aver ricordato che «lavoratore autonomo occasionale può essere definito, alla luce dell'art. 2222 del Codice civile, chi si obbliga a compiere un'opera od un servizio, con lavoro prevalentemente proprio, senza vincolo di subordinazione e senza alcun coordinamento con il committente», ha sottolineato che «l'esercizio dell'attività, peraltro, deve essere del tutto occasionale, *senza i requisiti della professionalità e della prevalenza*»<sup>48</sup>.

Così come la Consulta, in una recente pronuncia<sup>49</sup>, riguardante il giudizio di legittimità costituzionale dell'art. 14, comma 3, del d.l. 28 gennaio 2019, n. 4 («Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni»<sup>50</sup>), ha evidenziato come il «*lavoro autonomo*

<sup>48</sup> Così, circolare INPS n. 103 del 6 luglio 2004, corsivo nostro.

<sup>49</sup> Corte cost., sent., n. 234 del 24 novembre 2022 (data ud. 04 ottobre 2022), con la quale la Corte ha dichiarato infondata, in riferimento all'art. 3 Cost., la questione di legittimità costituzionale dell'art. 14, comma 3, del d.l. n. 4 del 2019, come convertito, nella parte in cui prevede che la pensione anticipata - c.d. "quota 100" - non è cumulabile con i redditi da lavoro dipendente o autonomo, ad eccezione di quelli derivanti da lavoro autonomo occasionale, nel limite di 5.000 euro lordi annui, poiché la comparazione fra redditi da lavoro autonomo occasionale entro la soglia di 5.000 euro lordi annui - non connotato dal requisito dell'eterodirezione - e redditi da lavoro intermittente riguarda situazioni eterogenee che non possono essere poste a raffronto.

<sup>50</sup> D.l. convertito, con modificazioni, nella l. 28 marzo 2019, n. 26.

*occasionale*» di cui all'art. 44, comma 2, del d.l. 30 settembre 2003 costituisca «un'area residuale del lavoro autonomo, riconducibile alla definizione contenuta nell'art. 2222 del codice civile» precisando che «l'occasionalità caratterizza una *prestazione non abituale*, sottratta a qualunque vincolo di subordinazione» (corsivo nostro).

Espressioni quali prevalenza e abitualità attengono alla descrizione di un concetto di professionalità (altra fattispecie rispetto alla quale risulta assente una definizione legale lavoristica), in tutta evidenza, patrimonio della scienza tributaristica, ai quali, tuttavia, si finisce spesso per far ricorso anche per risolvere incertezze della nostra materia, in particolare quelle di natura previdenziale.

Anzi, a ben vedere, a farvi riferimento esplicito è lo stesso legislatore previdenziale.

Come è noto, nel caso di lavoro autonomo professionale, è prevista una tutela previdenziale obbligatoria che, per i liberi professionisti relativamente ai quali è stata istituita una Cassa di categoria<sup>51</sup>, viene gestita dalla rispettiva Cassa, mentre, per i liberi professionisti privi di specifica Cassa di previdenza, viene (in via residuale) affidata alla Gestione separata INPS.

Proprio l'art. 2, comma 26, della l. n. 335 del 1995, che ha sancito per tali lavoratori l'obbligo di iscrizione alla Gestione separata, «finalizzata all'estensione dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti», ha individuato il campo di ap-

<sup>51</sup> Il riferimento è agli Enti di diritto privato di cui al d.lgs. 30 giugno 1994, n. 509, tra i quali figurano la Cassa nazionale di previdenza ed assistenza forense (Cassa Forense), la Cassa nazionale di previdenza ed assistenza per gli ingegneri ed architetti liberi professionisti (INARCASSA), l'Ente nazionale di previdenza ed assistenza per i Consulenti del lavoro (ENPACL), la Cassa nazionale di previdenza ed assistenza dei dottori commercialisti (CNPADC). A questi, vanno aggiunti gli Enti di cui al d.lgs. 10 febbraio 1996, n. 103 come l'Ente nazionale di previdenza ed assistenza a favore dei biologi (ENPAB), l'Ente nazionale di previdenza e assistenza della professione infermieristica (ENPAPI), l'Ente nazionale di previdenza ed assistenza per gli psicologi (ENPAP), l'Ente di previdenza dei periti industriali e dei periti industriali laureati (EPPI) e l'Ente di previdenza e assistenza pluricategoriale (EPAP). Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali svolge attività di vigilanza sulla previdenza obbligatoria gestita dai predetti Enti di diritto privato (associazioni e fondazioni), di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze e con il Ministero della Giustizia, limitatamente alla Cassa di Previdenza Forense e alla Cassa del Notariato.

plicazione di detto obbligo riferendosi ai «soggetti che esercitano per *professione abituale, ancorché non esclusiva*, attività di lavoro autonomo, di cui al comma 1 dell'articolo 49, del testo unico delle imposte sui redditi, approvato con d.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917»<sup>52</sup>.

È principalmente con riguardo all'obbligo di iscrizione e pagamento dei contributi alla Gestione separata INPS da parte dei liberi professionisti non iscritti alle Casse di categoria, che la Corte di Cassazione ha avuto modo, in più occasioni, di affrontare il tema della distinzione tra l'esercizio abituale e occasionale dell'attività di lavoro autonomo.

In una recente pronuncia<sup>53</sup>, l'occasione di esaminare la questione

<sup>52</sup> Successivamente, l'art. 18, comma 12, del d.l. n. 98 del 2011, di interpretazione autentica del citato art. 2, comma 26, della l. n. 335 del 1995, ha chiarito che quest'ultimo si interpreta nel senso che i soggetti che esercitano per professione abituale, ancorché non esclusiva, attività di lavoro autonomo, tenuti all'iscrizione presso l'apposita Gestione separata INPS «[...] sono esclusivamente i soggetti che svolgono attività il cui esercizio non sia subordinato all'iscrizione ad appositi albi professionali, ovvero attività non soggette al versamento contributivo agli enti di cui al comma 11, in base ai rispettivi statuti ed ordinamenti».

Inoltre, secondo un orientamento ormai consolidato della Corte di Cassazione (si veda, solo tra le più recenti, Corte Cass., ord. n. 20288 del 23 giugno 2022), in base alle due norme (originaria e interpretativa) è tenuta all'iscrizione alla Gestione separata INPS, e al conseguente versamento contributivo, un'altra categoria di professionisti rappresentata da coloro che, pur svolgendo attività il cui esercizio è subordinato all'iscrizione all'albo e per la quale è istituita una Cassa di previdenza professionale, non sono tuttavia, per ragioni reddituali che escludono l'obbligo o in forza di un divieto derivante dalla partecipazione ad altre forme previdenziali obbligatorie, iscritti a tale Cassa alla quale versano unicamente il contributo cosiddetto integrativo (comportante l'erogazione di prestazioni assistenziali di carattere mutualistico) e non anche il contributo cosiddetto soggettivo, a cui consegue l'accensione di una vera e propria posizione previdenziale *id est* il diritto a prestazioni previdenziali propriamente dette.

<sup>53</sup> Corte Cass., ord. n. 9344 del 22 marzo 2022, ma numerosi sono gli arresti conformi. In Corte Cass., sent. n. 12358 del 10 maggio 2021, ad esempio, gli Ermellini, dopo aver rammentato che «L'obbligo di iscrizione alla Gestione separata è genericamente rivolto a chiunque percepisca un reddito derivante dall'esercizio abituale (ancorché non esclusivo) ed anche occasionale (oltre la soglia monetaria indicata nell'art. 44, comma 2, d.l. n. 269/2003, conv. con l. n. 326/2003) di un'attività professionale per la quale è prevista l'iscrizione ad un albo o ad un elenco, tale obbligo venendo meno solo se il reddito prodotto dall'attività professionale predetta e già integralmente oggetto di obbligo assicurativo gestito dalla cassa di riferimento», hanno precisato

dell'abitudine/professionalità dell'esercizio del lavoro autonomo per il giudice di legittimità, è scaturita dalla vicenda che ha visto coinvolti alcuni liberi professionisti, che avevano prodotto un reddito inferiore a 5.000 euro nell'anno oggetto di accertamento da parte dell'INPS, i quali hanno sollevato in giudizio l'eccezione di non essere soggetti al pagamento dei contributi, ritenendo che tale reddito andasse qualificato come da lavoro autonomo occasionale e, quindi, esente dal prelievo contributivo, poiché inferiore alla soglia/franchigia prevista dall'art. 44, comma 2, del d.l. 30 settembre 2003.

In tale occasione la Suprema corte, dopo aver ricordato che «l'obbligatorietà dell'iscrizione presso la Gestione separata da parte di un professionista iscritto ad albo o elenco è collegata all'esercizio abituale, ancorché non esclusivo, di una professione che dia luogo ad un reddito non assoggettato a contribuzione da parte della cassa di riferimento e che, invece, la produzione di un reddito superiore alla soglia

quanto segue: «Una volta chiarito che il requisito dell'abitudine dev'essere accertato in punto di fatto, valorizzando all'uopo le presunzioni ricavabili ad es. dall'iscrizione all'albo, dalle dichiarazioni rese ai fini fiscali, dall'accensione della partita IVA o dall'organizzazione materiale predisposta dal professionista a supporto della sua attività, ben può la percezione da parte del libero professionista di un reddito annuo di importo inferiore a Euro 5.000,00 rilevare quale indizio per escludere che, in concreto, l'attività sia stata svolta con carattere di abitudine, così come in concreto ritenuto dalla Corte territoriale: fermo restando che l'abitudine di cui si discute dev'essere apprezzata nella sua dimensione di scelta ex ante del libero professionista, coerentemente con la disciplina che propria delle gestioni dei lavoratori autonomi, e non invece come conseguenza ex post desumibile dall'ammontare di reddito prodotto, dal momento che ciò equivarrebbe a tornare ad ancorare il requisito dell'iscrizione alla Gestione separata alla produzione di un reddito superiore alla soglia di cui al D.L. n. 269 del 2003, art. 44 cit., che invece, come detto, rileva ai fini dell'assoggettamento a contribuzione di attività libero-professionali svolte in forma occasionale, non si tratta che di un ragionamento presuntivo mediante il quale si utilizzano circostanze note per risalire ad un fatto ignoto. Ed è appena il caso di soggiungere che, sebbene l'Istituto ricorrente abbia lamentato che, nel caso di specie, non sarebbero state adeguatamente valorizzate ulteriori circostanze fattuali acquisite al processo (l'accensione di partita IVA e il mancato inserimento del reddito da lavoro autonomo tra i redditi diversi), nulla della loro sussistenza è dato leggere nella sentenza impugnata, né l'Istituto ha specificamente illustrato in quale luogo e in quale grado del processo di merito esse sarebbero state veicolate nel giudizio e discusse tra le parti, con la conseguenza che, per questa parte, la censura deve reputarsi radicalmente inammissibile».

rappresenta il presupposto affinché anche un'attività di lavoro autonomo occasionale possa mettere capo all'iscrizione presso la medesima Gestione, restando invece normativamente irrilevante qualora ci si trovi in presenza di un'attività lavorativa svolta con i caratteri dell'abitudine», si è soffermata sui criteri, al contrario utilizzabili, di distinzione tra abitudine e occasionalità attingendo ampiamente dagli orientamenti sedimentatisi in sede tributaria.

Infatti, sottolineano i giudici della Corte, a essere decisivo ai fini del corretto inquadramento della sua natura è «il modo in cui è svolta l'attività libero-professionale, se in forma abituale o meno, con accertamento in punto di fatto, all'uopo avvalendosi delle presunzioni semplici ricavabili, ad esempio, dall'iscrizione all'albo, dall'accensione della partita IVA o dall'organizzazione materiale predisposta dal professionista a supporto della sua attività, mentre la percezione da parte del libero professionista di un reddito annuo di importo inferiore a Euro 5.000,00 può semmai rilevare quale indizio - da ponderare adeguatamente con gli altri che siano stati acquisiti al processo - per escludere che, in concreto, l'attività sia stata svolta con carattere di abitudine». Sottolineando, infine, che «il requisito dell'abitudine dev'essere apprezzato nella sua dimensione di scelta *ex ante* del libero professionista, coerentemente con la disciplina che è propria delle gestioni dei lavoratori autonomi, e non invece come conseguenza *ex post* desumibile dall'ammontare di reddito prodotto, dal momento che ciò equivarrebbe a tornare ad ancorare il requisito dell'iscrizione alla Gestione separata alla produzione di un reddito superiore alla soglia di cui al d.l. n. 269 del 2003, art. 44, presupposto che invece [...] rileva ai fini dell'assoggettamento a contribuzione di attività libero-professionali svolte in forma occasionale».

##### 5. Occasionalità e attività extra-istituzionali dei dipendenti pubblici

Per quanto sin qui abbiamo visto, potremmo affermare non solo che, data la natura stessa del lavoro autonomo, cimentarsi nella elaborazione di una generale nozione legale lavoristica di occasionalità del lavoro autonomo rappresenterebbe un compito probabilmente arduo per il legislatore ma che la sua assenza, sebbene finisca col generare alcune in-

certezze interpretative, sembra non determinare particolari conseguenze problematiche. Da un lato, sul piano qualificatorio del rapporto individuale di lavoro, soprattutto grazie alle sedimentazioni dottrinali e giurisprudenziali, benché non univoche, emerse intorno agli elementi della continuità e del coordinamento. Dall'altro, sul versante previdenziale, in ragione della possibilità di attingere, al fine della valutazione della occasionalità riferita all'attività complessiva del lavoratore, ai principi interpretativi elaborati principalmente dalla giurisprudenza tributaria.

D'altronde, per quanto attiene al rapporto di lavoro, continuità e/o coordinamento, pur nella loro genericità semantica, rappresentano elementi di agevole accesso conoscitivo alle parti del rapporto individuale. Così come, sul versante del rapporto previdenziale, l'abitudine/professionalità dell'attività complessivamente svolta dal lavoratore lo è (sebbene anche qui non siano assenti alcune incertezze interpretative) per le parti interessate o, almeno, per il lavoratore medesimo.

Più problematici, al contrario, sono i casi in cui la valutazione della occasionalità (o meno) complessiva dell'attività svolta dal lavoratore, dunque oltre il rapporto individuale, finisce per avere un peso non irrilevante proprio nella gestione del rapporto individuale di lavoro.

È il caso, questo, nel quale si trova la pubblica amministrazione datrice di lavoro che deve decidere se concedere o meno l'autorizzazione, richiesta dal dipendente, allo svolgimento di attività c.d. extra-istituzionali.

Come è noto, l'art. 53 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 costituisce un'applicazione e allo stesso tempo un temperamento del principio di esclusività di cui all'art. 98 della Costituzione, escludendo che il dipendente pubblico possa svolgere una attività lavorativa che, per intensità e continuità, lo distolga dal servizio e dal perseguimento di interessi generali dell'amministrazione a favore di interessi economici professionali alternativi<sup>54</sup>.

<sup>54</sup> V. TENORE, *Le attività extraistituzionali e le incompatibilità per il pubblico dipendente*, in *LPA*, 6, 2007, p. 1097; M. D'APONTE, *Allo svolgimento di incarichi esterni dopo la riforma Brunetta*, in *LPA*, 6, 2011, p. 965; A. TAMPIERI, *La disciplina delle incompatibilità nel lavoro pubblico: uno sguardo d'insieme*, in *LPA*, 1, 2021, pp. 25-54.

La disciplina dell'art. 53, tuttavia, delinea tanto i divieti, quanto gli spazi per lo svolgimento di incarichi c.d. extraistituzionali da parte dei dipendenti pubblici. Infatti, sebbene l'art. 53, richiamando l'art. 60 del d.P.R. n. 3 del 1957, sancisca per tali dipendenti il divieto di svolgimento di ulteriori attività di lavoro subordinato e libero-professionale, ciò non vuol dire che agli stessi sia del tutto preclusa la possibilità di svolgere ulteriori attività in favore di altri committenti.

In particolare, si prevede la possibilità, per i dipendenti pubblici a tempo pieno (o con *part-time* superiore al 50%), di svolgere attività c.d. esterne, soggette a procedure di autorizzazione preventiva da parte dell'amministrazione.

Tale possibilità, come è altrettanto noto, può concretizzarsi nella conclusione di un contratto ricadente nell'area del lavoro autonomo. Stando all'enunciato dell'art. 60 del d.P.R. n. 3 del 1957, il dipendente pubblico non può «esercitare attività commerciali, industriali, né alcuna professione o assumere impieghi alle dipendenze di privati o accettare cariche in società costituite a fine di lucro».

Dal riferimento letterale alla impossibilità di svolgere «alcuna professione» si può desumere che ciò che l'ordinamento, in negativo, vieta al pubblico dipendente è di svolgere attività che presentino i caratteri della professionalità e, dunque, e di controcanto, al medesimo dipendente può essere consentito, in positivo, lo svolgimento di attività (esclusivamente di natura autonoma) che non presentino, per l'appunto, i caratteri della professionalità ma quelli della occasionalità. Attività che possono essere svolte solo previa autorizzazione da parte dell'amministrazione datrice, la quale si troverà, dunque, a dover valutare, ai fini della concessione o del diniego, oltre alla presenza di un potenziale conflitto d'interessi, anche i caratteri distintivi dell'attività per la quale l'autorizzazione viene richiesta.

A ben vedere, poi, data la ratio dell'obbligo di esclusività, tale valutazione non può riguardare solo ed esclusivamente l'occasionalità/continuità del singolo incarico del quale si chiede l'autorizzazione ma anche e soprattutto l'occasionalità/professionalità dell'attività complessivamente svolta e/o da svolgersi da parte del dipendente. D'altronde, ci sembra ben possibile che un incarico di discreta durata e con elementi minimi di continuità (e/o coordinamento) ben potrebbe non distogliere il dipendente dal perseguimento degli interessi generali dell'am-

ministrazione. Così come, al contrario, una fitta serie di incarichi di brevissima durata che non abbiano traccia di continuità e coordinamento potrebbero determinare un assorbimento del lavoratore tale da determinare uno sviamento rispetto a quegli stessi interessi.

Per tale ragione, in assenza di ulteriori elementi utili sul piano normativo civilistico, finiscono per assumere un certo rilievo le acquisizioni riguardanti i concetti di occasionalità/professionalità elaborati a fini fiscali e previdenziali. Nozioni da utilizzare in tal caso, vale la pena di sottolineare, con estrema cautela, date le stesse finalità (fiscali e previdenziali) alquanto estranee alla materia della gestione del rapporto individuale di lavoro.

Aspetto particolarmente problematico, sul punto, riguarda poi il rilievo che le amministrazioni possono attribuire ad alcuni elementi (di facile accertamento) ai fini della individuazione del carattere professionale o meno dell'attività da valutare. In particolare, si pensi all'iscrizione del dipendente in un albo professionale e all'attinenza delle attività da svolgersi con quelle coperte dall'albo medesimo. Come abbiamo visto, anche agli stessi fini fiscali e previdenziali, l'iscrizione ad un albo può rappresentare un elemento presuntivo importante, ma non certo esclusivo o di per sé solo decisivo, del carattere abituale dell'attività svolta o da svolgersi.

Non c'è dubbio che le interpretazioni di cui abbiamo dato conto, riguardanti l'occasionalità complessiva dell'attività, contengano elementi di estremo interesse alle quali l'amministrazione può far riferimento. Tuttavia, esse scontano almeno due aspetti problematici. Il primo riguarda le finalità perseguite da quelle elaborazioni, fiscali e previdenziali, poco adattabili al diverso fine della gestione del rapporto di lavoro; il secondo riguarda il fatto che esse appaiono di massima utilità a discernere tra occasionalità e professionalità in una fase già patologica, mentre risultano piuttosto complesse da gestire come nozioni utili, a monte, nella fase di decisione sulla concessione o meno dell'autorizzazione allo svolgimento di attività esterne.

In carenza di specifiche definizioni legali, appare, quindi, comprensibile il ricorso da parte delle Pp.Aa., nei regolamenti disciplinanti le attività extra-istituzionali<sup>55</sup>, a parametri/soglie economico-quantitativi oltre i

<sup>55</sup> V. il documento del Dipartimento della funzione pubblica, predisposto nell'ambito del tavolo tecnico previsto dall'Intesa sancita in Conferenza unificata il 24 luglio 2013, in <https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/>.

quali non possono essere concesse autorizzazioni. Nondimeno, va sottolineato che tali parametri non rappresentano, allo stato attuale, criteri di definizione del carattere occasionale o professionale dell'attività. Ciò nonostante, si segnala il rischio che, data l'incertezza normativa riguardante la definizione del binomio "occasionalità/professionalità", quelli economico-quantitativi possano finire per rappresentare gli unici parametri oggettivi valutati in vista della concessione o del diniego dell'autorizzazione a svolgere attività esterne.

Per tale ragione, *de iure condendo*, potrebbe forse essere utile riflettere sull'opportunità di adottare, in tale ipotesi, nel rispetto dell'ampia autonomia concessa ad alcune delle Pp.Aa., una nozione generale specifica, di più agevole utilizzo per l'amministrazione, tale da poter garantire il risultato atteso dall'art. 98 cost., vuoi circoscrivendo in maniera più precisa il significato di occasionalità o, forse più opportunamente e al contrario, stemperandone il rilievo problematico in favore di una nozione che garantisca l'accessorietà (rispetto all'attività principale) delle attività esterne.

Sulla relazione tra disciplina degli incarichi e anticorruzione si v. B.G. MATTARELLA, *Le regole dell'onestà. Etica, politica, amministrazione*, Bologna, 2007; ID., *La prevenzione della corruzione in Italia. Commento a l. 6 novembre 2012, n. 190*, in *GDA*, 2, 2013, pp. 123-133; R. CANTONE, F. MERLONI, *Conflitti di interesse: una diversa prospettiva*, in *DP*, 3, 2019, pp. 879-904.



LA SALUTE E SICUREZZA  
NEL LAVORO AUTONOMO OCCASIONALE:  
UN PATCHWORK VENUTO MALE?

ANNA ROTA

SOMMARIO: 1. Orientarsi nel *caos* delle prestazioni di lavoro occasionale. – 2. La tutela della salute e sicurezza nel lavoro autonomo occasionale. – 2.1. Dal tendenziale disinteresse del legislatore ... – 2.2. ... alle previsioni introdotte dalla l. n. 215/2021. – 2.3. Le specificità del lavoro tramite piattaforma. – 3. Oltre la trappola qualificatoria, quali strade da esplorare?

1. *Orientarsi nel caos delle prestazioni di lavoro occasionale*

Analizzare le forme di lavoro occasionale e la relativa disciplina è solo all'apparenza un'operazione agevole. Essa richiede di orientarsi all'interno d'un quadro regolativo instabile ed in continua evoluzione che è erroneo limitare alle prestazioni di lavoro regolate dall'art. 54 *bis*, d.l. n. 50/2017.

In aggiunta a quanto introdotto come lavoro accessorio ad opera del d.lgs. n. 276/2003 e più volte esposto a modificazioni normative<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Cfr., fra gli altri, V. BRINO, *Lavoro occasionale*, in *DDPCiv*, sez. *comm.*, Torino, 2009, pp. 469 ss.; P. TULLINI, *Il lavoro accessorio*, in L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *Tipologie contrattuali e disciplina delle mansioni*, Torino, 2015, pp. 263 ss.; F. MARINELLI, *Il lavoro occasionale in Italia. Evoluzione, disciplina e potenzialità della fattispecie lavoristica*, Torino, 2017; V. PINTO, *Prestazioni occasionali e modalità agevolate di impiego tra passato e futuro*, in *WP C.S.D.L.E.*, "Massimo D'Antona"- IT., n. 343, 2017; S. BELLOMO, *Il lavoro occasionale tra mercato, tutele e nuove tecnologie. Brevi note sulle attuali criticità e sulle prospettive di (ulteriore) riforma della disciplina*, in *federalismi.it*, 4, 2023, pp. 161 ss., anche per l'analisi delle ultime proposte di legge presentate su cui pp. 168 ss. Sulla modifica introdotta dal d.l. n. 48/2023, v. un primo commento di S. ROSSI, *Contratto di prestazione occasionale nel settore turistico e termale (art. 37, d.l. n. 48/2023)*, in E. DAGNINO, C. GAROFALO, G. PICCO, P. RAUSEI, (a cura di), *Commentario al d.l. 4 maggio 2023, n. 48 c.d. "decreto lavoro"*, Modena, 2023, pp. 38 ss.

tra cui la breve parentesi dell'abrogazione integrale<sup>2</sup>, deve considerarsi il lavoro autonomo occasionale, ovvero quella «area residuale del lavoro autonomo, riconducibile alla definizione contenuta nell'art. 2222 c.c.» nell'ambito del quale «l'occasionalità caratterizza una prestazione non abituale, sottratta a qualunque vincolo di subordinazione» (C. cost. 24 novembre 2022, n. 234).

L'analisi di questo secondo segmento di lavoro occasionale restituisce una disciplina tendenzialmente scarna e con livelli di tutela talvolta eventuale, come ad esempio accade sul piano previdenziale qualora l'importo complessivo dei compensi maturati a titolo di lavoro autonomo occasionale superi il valore di euro 5.000 lordi (cfr. art. 44, co. 2, d.l. n. 269/2003). All'interno di questo contenitore convogliano sovente accordi contrattuali che, dietro lo schermo di lavoro formalmente inquadrato come autonomo occasionale, celano rapporti di subordinazione. Per una parte della dottrina, si tratta d'una «forma di lavoro che assorbe le prestazioni continuative di breve durata e di valore non eccedente i cinquemila euro, mascherando rapporti di lavoro continuativo (coordinato o subordinato) ogni qualvolta non sia identificato un assorbente risultato solutorio sul quale verta l'interesse (finale) del committente»<sup>3</sup>. Al contempo se ne mette in evidenza un uso distorto per ovviare, tra l'altro, alle difficoltà procedurali che da tempo sono collegate al ricorso alle prestazioni regolate dall'art. 54 *bis*, d.l. n. 50/2017 conv. in l. n. 96/2017<sup>4</sup> oppure per camuffare forme di interposizione di manodopera (illecita). Quest'ultimo aspetto è di recente emerso nel contenzioso che ha coinvolto (e sanzionato) Uber Italy S.r.l.: la serrata pianificazione delle fasce orarie e il condizionamento all'autonomia del fattorino nella scelta dei tempi e degli orari di lavoro derivante dall'esercizio del potere direttivo da parte del predetto colosso nel settore del *food delivery* hanno consentito di svelare

<sup>2</sup> Di qui la collocazione tra le «vicende più tormentate del panorama giuslavoristico del nuovo secolo» per P. TULLINI, *Le prestazioni occasionali di lavoro*, in AA. VV., *I contratti di lavoro. Subordinati e autonomi*, in L. FIORILLO e A. PERULLI (diretto da), *Il nuovo diritto del lavoro*, Torino, 2021, p. 257.

<sup>3</sup> F. FERRARO, *Studio sulla collaborazione coordinata*, Torino, 2023, spec. p. 386.

<sup>4</sup> S. BELLOMO, *Il lavoro occasionale tra mercato, tutele e nuove tecnologie*, cit., p. 165.

l'esistenza di rapporti di lavoro subordinato (Trib. Torino del 18 novembre 2021).

Il dibattito, anche giurisprudenziale, che si è sviluppato ha finito anche per intrecciarsi con le finalità dell'istituto, interrogando sulle eventuali analogie con gli obiettivi di politica occupazionale e di lotta al lavoro sommerso che sono stati pacificamente ricollegati all'utilizzo delle prestazioni occasionali e del libretto famiglia. In argomento la C. cost. (24 novembre 2022, n. 234), vagliando la legittimità della regola del cumulo tra accesso alla cd. pensione quota 100 e lo svolgimento di lavoro autonomo occasionale, ha statuito che il ricorso a quest'ultimo schema contrattuale «non incide in modo diretto e significativo sulle dinamiche occupazionali, né su quelle previdenziali».

## *2. La tutela della salute e sicurezza nel lavoro autonomo occasionale*

Nella ricerca delle tutele associate al lavoro autonomo occasionale, una riflessione merita il poco indagato tema della salute e sicurezza<sup>5</sup>. Al centro di tale ragionamento si colloca l'analisi del d.lgs. n. 81/2008, il quale delinea un impianto che, a dispetto della vocazione universalistica richiamata dalle primissime disposizioni (cfr. in part. l'art. 1 e le nozioni di lavoratore e datore *ex art. 2*), evidenzia approcci regolativi affatto omogenei e per vari aspetti discutibili anche sotto il profilo della ragionevolezza<sup>6</sup>.

Più che il bisogno di tutela, risulta diffusamente centrale la questione qualificatoria quale presupposto sulla base del quale graduare l'applicazione delle misure di prevenzione e protezione, eventualmente

<sup>5</sup> Sull'attenzione al lavoro autonomo e sui limiti ordinamentali v. fra gli altri: P. TULLINI, *Introduzione al diritto della sicurezza sul lavoro*, Torino, 2022, spec. pp. 17-19; A. TAMPIERI, *La sicurezza dei lavoratori parasubordinati e dei lavoratori autonomi: la legge n. 81/2017*, in M. LANOTTE (a cura di), *Il lavoro autonomo e occasionale*, Milano, 2018, pp. 203-218.

<sup>6</sup> Per M. TIRABOSCHI, *Campo di applicazione e tipologie contrattuali*, in M. TIRABOSCHI, L. FANTINI (a cura di), *Il testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (d.lgs. n. 106 del 2009)*, Milano, 2009, p. 138, si tratta d'una evidente «sfasatura tra la fattispecie ... e gli effetti».

considerando le «effettive particolari esigenze connesse al servizio espletato o alle peculiarità organizzative».

Buona parte delle norme dedicate alla salvaguardia dell'integrità psico-fisica di chi lavora risponde ad un modello classico di regolazione che affiora dal tenore dell'art. 3, co. 4, d.lgs. n. 81/2008: la tutela integrale è riconosciuta nel caso di lavoro subordinato, pur con qualche adattamento – non sempre esaustivo – per alcune tipologie di lavoro flessibile<sup>7</sup>; mentre il lavoro autonomo – a dispetto del promettente e ambizioso richiamo della legge delega n. 123/2007 (cfr. art. 1, co. 2, lett. c) ai principi della raccomandazione 2003/134/CE del Consiglio – rimane pressoché relegato all'interno di indicazioni marginali e comunque non sempre ritenute sufficientemente apprezzabili<sup>8</sup>.

In altre previsioni dell'art. 3, d.lgs. n. 81/2008, l'intensità o meno dello statuto protettivo a garanzia di beni fondamentali quali la salute e la sicurezza è diversamente articolata per via di tecniche di tutela che valorizzano la sussistenza di requisiti a sè stanti tra cui la natura (imprenditoriale o meno) del soggetto richiedente la prestazione lavorativa.

In ogni caso, l'impianto del più articolato provvedimento in tema

<sup>7</sup> V. ad es. la mancanza di specifiche regole per il contratto di lavoro a termine, il *part-time*, il lavoro intermittente. Il vigente testo legislativo appare disattento alle indicazioni contenute nella dir. 91/383/CEE del 25 giugno 1991, in specie alla previsione di misure di prevenzione aggiuntive e specifiche in funzione del più elevato rischio professionale. V. su tutti M. TIRABOSCHI, *Campo di applicazione e tipologie contrattuali*, cit., pp. 138-139: si tratta di lavoratori «che necessitano, non solo e non tanto dello stesso livello di protezione di cui fruiscono i lavoratori stabilmente inseriti in un determinato contesto produttivo o di lavoro secondo una logica, tutta formalistica, di assimilazione tipologica e di conferme della parità di trattamento».

<sup>8</sup> V. M. CORRIAS, *I lavoratori*, in M. PERSIANI, A. LEPORE (diretto da), *Il nuovo diritto della sicurezza sul lavoro*, Milano, 2012, p. 231, in critica al legislatore poiché silente rispetto all'attribuzione di obblighi ulteriori per il lavoratore autonomo, tra cui quello di segnalazione di situazioni di pericolo e di astenersi dal rimuovere o alterare disposizioni di sicurezza, di segnalazione e di controllo. *Contra* L. FANTINI, *I componenti dell'impresa familiare, i piccoli imprenditori, i lavoratori autonomi*, in M. TIRABOSCHI, L. FANTINI (a cura di), *Il testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro*, cit., pp. 393-394: a fronte della «oggettività situazione di diversità tra le modalità di svolgimento del lavoro subordinato e di quello autonomo», il legislatore non si è limitato «*sic et simpliciter* alla estensione delle regole della sicurezza agli autonomi ... ma ad obblighi compatibili con le attività proprie di questo tipo di lavoro».

di prevenzione dei rischi professionali delude nel mantenersi ancorato alla fissazione di condizioni che modulano, indebolendola, l'effettività del diritto fondamentale ad un lavoro sano e sicuro<sup>9</sup>.

È nel contesto appena delineato che occorre esaminare le disposizioni applicabili al lavoro autonomo occasionale. Nelle varie stagioni di riforma che hanno attraversato la legislazione in materia prevenzionistica, sono tre le tappe che richiedono un approfondimento: la trattazione di ciascuna di esse è funzionale a mettere in luce il grado di enfasi attribuito dalla norma legislativa alle specificità di tale area di lavoro non dipendente.

### 2.1. *Dal tendenziale disinteresse del legislatore ....*

All'interno dell'art. 3, d.lgs. n. 81/2008, che disciplina il tipo di applicazione delle regole prevenzionistiche in base all'inquadramento professionale, mancano riferimenti specifici al lavoro autonomo occasionale.

Nel silenzio del legislatore, una parte della dottrina ha ritenuto di ricomprenderlo nelle disposizioni riguardanti il lavoro parasubordinato. Sotto la guida delle circolari del Ministero del Lavoro emanate all'indomani dell'approvazione del d.lgs. n. 276/2003 (cfr. in part. la Circ. Min. Lav. 1/2004), è parso corretto affidarsi *in primis* a quanto stabilito dall'art. 3, co. 7, d.lgs. n. 81/2008. Ai sensi di tale disposizione, si determina l'integrale applicazione della normativa prevenzionistica purché l'attività del collaboratore venga svolta nei luoghi di lavoro del committente<sup>10</sup>. Da qui, in sostanza l'estensione delle regole vi-

<sup>9</sup> A favore di regimi di tutela associati alla persona più che alla tipologia contrattuale v., già agli inizi del Duemila, le riflessioni di L. MONTUSCHI, *L'incerto cammino della sicurezza del lavoro fra esigenze di tutela, onerosità e disordine normativo*, in RGL, 2001, pp. 525 ss.; ID., *Aspettando la riforma: riflessioni sulla l. n. 229 del 2003 per il riassetto in materia di sicurezza sul lavoro*, in ADL, 2004, pp. 762 ss.

<sup>10</sup> Sull'eccessiva timidezza legislativa rispetto al lavoro parasubordinato svolto fuori dai luoghi di lavoro del committente v., tra gli altri, P. PASCUCCI, *3 agosto 2007 – 3 agosto 2009. Due anni di attività legislativa per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, Fano, 2011, pp. 62-63.

genti per il lavoro subordinato<sup>11</sup> a condizione che si tratti d'una collaborazione interna al luogo di lavoro nella disponibilità del committente<sup>12</sup>. Ciò sulla scorta d'una operazione giuridica che precede quanto di più ambizioso è stato introdotto a favore delle collaborazioni eteroorganizzate di cui all'art. 2, co. 1, d.lgs. n. 81/2015. In quest'ultimo ambito del lavoro autonomo l'estensione delle regole proprie dei rapporti subordinati è piena e prescinde dalla sede di esecuzione del contratto.

Configurare il lavoro autonomo occasionale nell'alveo dell'art. 2222 c.c. porta invece ad estendergli la disciplina – ancorché «disorganica e laconica»<sup>13</sup> – riferita al lavoro autonomo *tout court*<sup>14</sup> (e per equi-

<sup>11</sup> Al di là delle buone intenzioni legislative di ampliare i confini della tutela prevenzionale, il metodo della piena equiparazione è parso non del tutto condivisibile: tra le problematiche più analizzate, la trascuratezza del precetto rispetto al bisogno di tener conto dell'autonomia di cui dispone il collaboratore nell'organizzare il proprio lavoro ed alla assenza di doveri di obbedienza che sono tipici del lavoro di cui all'art. 2094 c.c. Così P. CAMPANELLA, *La riforma del sistema prevenzionistico: l'ambito applicativo della nuova disciplina (art. 3, D.Lgs. 9.4.2008, n. 81)*, in F. CARINCI, E. GRAGNOLI, *Codice commentato della sicurezza sul lavoro*, Torino, 2010, p. 138. Più recentemente si segnala la definitiva inadeguatezza della norma, per via dell'emergere di organizzazioni del lavoro dematerializzate. A riguardo sia consentito rinviare a A. ROTA, *Tutela della salute e sicurezza del lavoro sul web: una regolazione unitaria è possibile?*, in C. ALESSI, M. BARBERA, L. GUAGLIANONE (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro*, Bari, 2019, spec. pp. 393 ss. Il bisogno di intervenire sulla modernizzazione del concetto di luogo di lavoro emerge da recenti comunicazioni della Commissione europea, tra cui COM (2021) 323 e COM (2021) 102, analizzati, in A. ROTA, *Capitolo V. Sicurezza*, in M. NOVELLA, P. TULLINI (a cura di), *Lavoro digitale*, Torino, 2022, pp. 83 ss. Per un'analisi comparata v. E. DAGNINO (a cura di), *Il quadro normativo e istituzionale: una rassegna ragionata della letteratura internazionale*, in *Il sistema prevenzionistico e le tutele assicurative alla prova della IV Rivoluzione Industriale*, Modena, vol. III, 2021, pp. 190 ss. Da ultimo C. LAZZARI, *Lavoro senza luogo fisso, de-materializzazione degli spazi, salute e sicurezza*, in *Labour & Law Issues*, 1, 2023, pp. 21 ss.

<sup>12</sup> Come rilevato da G. NATULLO, *Nuovi lavori, doveri di protezione e obblighi di sicurezza del datore e del prestatore di lavoro*, in *RIMP*, 2, 2022, p. 81, «l'estraneità al contesto ambientale (ed ai rischi) dell'azienda ne determina l'estraneità anche dal campo di applicazione della norma».

<sup>13</sup> P. CAMPANELLA, *La riforma del sistema prevenzionistico*, cit., p. 137.

<sup>14</sup> Ciò si desume osservando l'accordo tra le parti circa le modalità del coordinamento della prestazione lavorativa. Come precisato dalla giurisprudenza, il prestatore d'opera *ex art. 2222 c.c.* organizza in totale autonomia la sua prestazione di lavoro,

parazione ai componenti delle imprese familiari, piccoli imprenditori e soci di società semplici). In particolare, viene in rilievo l'art. 3, co. 11, d.lgs. n. 81/2008, il quale stabilisce l'operatività delle disposizioni di cui agli artt. 21 e 26, rispettivamente dedicati agli obblighi del lavoratore autonomo che compie opere o servizi ed alle regole applicabili in ipotesi di esternalizzazione di fasi del ciclo produttivo<sup>15</sup>.

Ai sensi dell'art. 21 si delinea «un regime di tutela *sui generis*, ... orientato verso l'autotutela o comunque verso un tipo di tutela attiva»<sup>16</sup> ed il cui assetto non pare significativamente stravolto dall'approvazione del capo II del d.l. n. 48/2023 convertito in l. n. 85/2023 che reca «Interventi urgenti in materia di rafforzamento delle regole di sicurezza sul lavoro e di tutela contro gli infortuni, nonché di aggiornamento del sistema di controlli ispettivi».

Tra gli obblighi del lavoratore autonomo vanno menzionati quello di utilizzare attrezzature di lavoro e dispositivi di protezione individuale conformi alle disposizioni di cui al titolo III, nonché – questa l'aggiunta del d.l. n. 48/2023 – «idonee opere provvisorie in conformità alle disposizioni di cui al titolo IV», che disciplina gli adempimenti in materia di sicurezza nei cantieri temporanei e mobili.

A questa porzione di prescrizioni si aggiunge l'obbligo di munirsi di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le proprie generalità, qualora la prestazione sia effettuata in un luogo di lavoro nel quale si svolgano attività in regime di appalto o subappalto.

In quanto «fonte bidirezionale»<sup>17</sup>, l'art. 21, d.lgs. n. 81/2008 stabi-

mentre il lavoratore parasubordinato ex art. 409 n. 3 c.p.c. stabilisce di comune accordo con il committente le modalità, i tempi, il luogo della prestazione. Al contrario il collaboratore di cui all'art. 2 d.lgs. 81 del 2015 svolge la sua prestazione nell'ambito di una etero-organizzazione imposta unilateralmente dalla controparte.

<sup>15</sup> Per P. PASCUCCI, *3 agosto 2007 – 3 agosto 2009. Due anni di attività legislativa per la salute*, cit., p. 64, le disposizioni dell'art. 26, d.lgs. n. 81/2008, sono da qualificare speciali rispetto a quella di carattere generale e individuata ai sensi dell'art. 21 del medesimo provvedimento.

<sup>16</sup> S. BERTOCCO, *Gli obblighi per i componenti dell'impresa familiare e per i lavoratori autonomi*, in F. CARINCI, E. GRAGNOLI (a cura di), *Codice commentato della sicurezza sul lavoro*, Milano, 2010, p. 265.

<sup>17</sup> P. PASCUCCI, *Due anni di attività legislativa per la salute*, cit., p. 65.

lisce infine che il lavoratore autonomo «con oneri a proprio carico»<sup>18</sup> abbia facoltà di beneficiare della sorveglianza sanitaria secondo le previsioni di cui all'art. 41, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali; altrettanto è disposto in ordine alla partecipazione a corsi di formazione specifici, incentrati sui rischi propri delle attività svolte, secondo le previsioni di cui all'art. 37 (salvo quanto disposto dalle norme speciali).

Maggiori incertezze solleva il rinvio all'art. 26, d.lgs. n. 81/2008, che interviene sui fenomeni di segmentazione dei processi produttivi. In questa parte della normativa prevenzionistica sono contemplati obblighi di varia natura: preliminari in capo al committente – datore di lavoro che intenda affidare lavori, servizi e forniture mediante contratti nominati o, come insegna la giurisprudenza, non contemplati dal testo legislativo ma comunque rilevanti ai fini dell'applicazione della relativa trama di adempimenti<sup>19</sup>; obblighi gravanti sugli operatori economici coinvolti (anche in forza d'un contratto d'opera) nell'affidamento del contratto commerciale, che spaziano dalla cooperazione all'attuazione delle misure di sicurezza alla reciproca informazione dei rischi specifici della propria organizzazione, tra cui la collaborazione alla redazione del documento unico della valutazione dei rischi interferenziali (di seguito DUVRI).

Malgrado l'apparente linearità del dettato normativo, emergono alcuni punti problematici che portano anzitutto a interrogarsi sull'applicazione di questa parte della normativa nei confronti del lavoro autonomo occasionale.

<sup>18</sup> In questa previsione è stato disatteso «l'invito della Commissione europea a prevedere tariffe agevolate». Così O. BONARDI, *Articolo 3. Campo di applicazione*, in C. ZOLI (a cura di), *Principi comuni. Vol. I*, in L. MONTUSCHI (diretto da), *La nuova sicurezza sul lavoro: commento al D. lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche*, Bologna, 2011, p. 75.

<sup>19</sup> Cfr., fra le altre, Cass. pen., sentt. 6 dicembre 2018 n. 1777; 24 maggio 2019 n. 37776; 20 luglio 2022 n. 28444, accomunate dalla irrilevanza della qualificazione civilistica del contratto di affidamento e a favore della valorizzazione del rischio interferenziale come fondamento della tutela e di applicazione degli obblighi ex art. 26, d.lgs. n. 81/2008. Tale interpretazione è stata anticipata in dottrina da P. TULLINI, *Art. 26. Obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione*, in C. ZOLI (a cura di), *Principi comuni. Vol. I*, cit., pp. 270 ss.

In primo luogo, merita riflessione l'obbligo del committente -datore di lavoro relativo alla verifica dell'idoneità tecnico-professionale ed alle informazioni sul luogo di esecuzione dell'affidamento (incluse le dettagliate indicazioni sulle misure di emergenza adottate nel luogo di esecuzione dell'esternalizzazione). Soffermarsi sulle specificità del lavoro autonomo occasionale induce a interrogarsi sulle modalità attraverso cui controllare la relativa affidabilità professionale.

La domanda è tutt'altro che priva di rilievo potendo esporre il committente -datore di lavoro ad una *culpa in eligendo*<sup>20</sup>. Nessuna *quaestio* laddove, nelle more di quanto previsto dal sistema di qualificazione delle imprese, si considerassero alternative l'acquisizione del certificato di iscrizione alla Camera di commercio e l'autocertificazione relativamente al possesso dei requisiti di idoneità del lavoratore autonomo. In assenza di iscrizione alla Camera di commercio, viene da chiedersi se si possa limitare la verifica dell'affidabilità del lavoro autonomo occasionale ad una dettagliata e specifica attestazione relativamente alla specifica esperienza, competenza e conoscenza del lavoratore autonomo occasionale, eventualmente supportata dall'allegazione di percorsi formativi mirati in base alla natura del rischio connesso alla prestazione offerta.

In secondo luogo, dubbi sollevano le caratteristiche tipiche del lavoro autonomo occasionale rispetto al prototipo di modello di integrazione contrattuale che il legislatore ha considerato nel delineare la disciplina dell'art. 26, d.lgs. n. 81/2008. Tra tutte, la presenza occasionale dei lavoratori in esame richiederebbe da parte del committente uno sforzo nell'organizzare riunioni di coordinamento e cooperazione che consentano anche a questi soggetti di collaborare fattivamente a quanto necessario per garantire lo svolgimento in sicurezza dell'intera operazione commerciale ed, in ultimo, al committente di raccogliere tutte le informazioni necessarie per elaborare un DUVRI completo e coerente con la complessità e dinamicità dell'intero teatro lavorativo in cui

<sup>20</sup> V. Cass. pen., sent. 10 febbraio 2022 n. 4358, sulla responsabilità d'un committente che ha affidato il montaggio d'una grande tenda in un ambiente fieristico «ad un soggetto non professionista, privo di partita Iva e di qualsiasi organizzazione d'impresa e quindi dei titoli idonei prescritti dalla legge, facendo affidamento unicamente sulle sue doti di alpinista».

l'esternalizzazione si svolge. Visto dal lato degli altri operatori coinvolti nell'affidamento, è interesse di questi ultimi conoscere della presenza di tutti gli esecutori per evitare d'incorrere nella violazione dell'obbligo di cui all'art. 26, co. 2, che come noto colpisce tanto il committente quanto l'appaltatore e gli eventuali subappaltatori (cfr. art. 55, co. 5, lett. d, d.lgs. n. 81/2008). È solo l'«apporto attivo e diretto di tutti i soggetti obbligati alla cooperazione»<sup>21</sup> che consente di individuare la presenza o meno di rischi interferenziali, dunque l'eventuale elaborazione del DUVRI<sup>22</sup> e la conseguente salvaguardia delle persone coinvolte nella fase esecutiva dell'esternalizzazione.

D'altro canto, la configurazione del lavoro autonomo occasionale ai sensi dell'art. 2222 c.c. porta a considerare quanto stabilito dal titolo IV, d.lgs. n. 81/2008. Oltre alla definizione di lavoratore autonomo - da intendere come la persona fisica la cui attività professionale contribuisce alla realizzazione dell'opera senza vincolo di subordinazione - la speciale disciplina riguardante i cantieri temporanei e mobili contempla obblighi aggiuntivi, a partire dall'adeguamento alle indicazioni fornite dal coordinatore in fase di progettazione ed esecuzione (cfr. tra gli altri art. 94, d.lgs. n. 81/2008). Affermando «l'unitaria tutela del diritto alla salute», i giudici penali hanno statuito che l'utilizzazione dei parametri di sicurezza espressamente stabiliti per i lavoratori subordinati nell'impresa, operi anche per ogni altro tipo di lavoro, sicché il committente che affida lavori edili in economia ad un lavoratore autonomo di non verificata professionalità è titolare di una posizione di garanzia nei confronti di questo<sup>23</sup>.

All'esito di questa sommaria trattazione intorno agli statuti di riferimento delle varie forme di lavoro autonomo<sup>24</sup>, emergono alcuni elementi di criticità che finiscono inevitabilmente per indebolire il perse-

<sup>21</sup> V. PASQUARELLA, *La responsabilità nel sistema degli appalti*, in L. ZOPPOLI, P. PASCUCCHI, G. NATULLO (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori, Commentario al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81*, Milano, 2008, p. 302.

<sup>22</sup> V. Circ. Min. Lav. n. 24, del 2007.

<sup>23</sup> Cfr. Cass. pen., sentt. 14 maggio 2015 n. 35534; 9 luglio 2010 n. 42465; 17 gennaio 2008 n. 13917.

<sup>24</sup> In tema A. TAMPIERI, *La sicurezza dei lavoratori parasubordinati*, cit., p. 210, segnala una differenziazione solo apparente, a fronte degli obblighi comportamentali che, a carico del committente, istituiscono una posizione di garanzia e controllo.

guimento stesso degli scopi della legislazione prevenzionistica e più in generale l'attuazione del disegno costituzionale che impone, tra l'altro, di garantire il diritto al lavoro *in tutte le sue forme e applicazioni* (art. 35 Cost.).

Superare tanto le incertezze che si desumono sul piano applicativo, quanto la cautela che negli anni ha caratterizzato buona parte della normativa di sicurezza del lavoro autonomo pare un passaggio oramai obbligato, in *primis* a fronte della crescente incidenza di infortuni e malattie professionali registrata in tale area<sup>25</sup>. O quanto meno sembra giunto il momento di dedicare regole specifiche in tema di lavoro autonomo occasionale, specie se il prestatore di lavoro è coinvolto nell'ambito di processi di esternalizzazione produttiva.

## 2.2. ... alle previsioni introdotte dalla l. n. 215/2021

Se le previsioni in precedenza richiamate possono ritenersi «sintomatiche di un approccio ancora superficiale ed incompiuto al tema»<sup>26</sup> nonché a tratti caotico rispetto agli schemi di lavoro autonomo contemplati a livello ordinamentale, segnali d'attenzione nei confronti del lavoro autonomo occasionale sono desumibili dalle modifiche apportate dalla l. n. 215/2021. Il riferimento è all'intervento che ha parzialmente riformulato la norma del d.lgs. n. 81/2008 che disciplina i provvedimenti degli organi di vigilanza per il contrasto del lavoro irregolare e per la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

La novella contenuta nell'art. 13, co. 1, lett. d), l. n. 215/2021 ed incidente sull'art. 14, d.lgs. n. 81/2008 è frutto d'una precisa scelta legislativa: impattare, a livello generale, sul sistema di prevenzione pre-

<sup>25</sup> Già all'indomani dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 81/2008 v. F. CARINCI, *Habemus il testo unico per la sicurezza e la salute dei lavoratori: il d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81*, in *ADL*, 2008, spec. pp. 975 ss. e in part. p. 987. Esempi possono essere tratti anche dai repertori della giurisprudenza. Fra tutti v. Cass. pen., sent. 27 marzo 2009 n. 18998, che ha analizzato le responsabilità derivanti dalla morte di un lavoratore autonomo a seguito del cedimento di un lucernario su cui stava operando.

<sup>26</sup> In questi termini v. P. CAMPANELLA, *La riforma del sistema prevenzionistico*, cit., p. 123 e pp. 137 ss., riferendosi rispettivamente al più complessivo impianto regolativo del d.lgs. 81/2008 e nello specifico alla scelta che ha interessato l'area del lavoro autonomo (e delle fattispecie assimilate).

cedentemente in vigore, mettendo in reciproco dialogo finalità plurime ancorché sovente collegate alla necessità di ridurre il preoccupante numero di infortuni sul lavoro attraverso azioni dirette a confermare il rapporto stretto tra legalità e sicurezza del lavoro<sup>27</sup>.

La disposizione in esame finisce per attrarre il contratto di lavoro autonomo occasionale *ex art. 2222 c.c.* nel campo di applicazione degli obblighi di comunicazione preventiva, pur lasciando irrisolte una serie di questioni ermeneutiche ed applicative<sup>28</sup>. Ciò spiega il ripetuto intervento del Ministero del lavoro, talvolta congiuntamente all'Ispettorato nazionale del lavoro<sup>29</sup>, con precisazioni o addirittura con una vera e propria attività creatrice espressa attraverso forme semplificate di lettura, come le FAQ.

Tra i punti su cui sono stati offerti chiarimenti, v'è quello che disegna il campo di applicazione della disposizione legislativa, donde una disciplina alquanto corposa e al contempo foriera di «vecchi nodi teorici, ancora critici, sui rapporti presi in considerazione»<sup>30</sup>. Diversi sono i soggetti esclusi dall'obbligo di comunicazione preventiva: i committenti che non operano come imprenditori; gli enti del Terzo settore purché non svolgano, neanche marginalmente, attività d'impresa; l'incaricato alla vendita occasionale; la Pubblica Amministrazione; l'intero ambito di prestazioni configurabili ai sensi dell'art. 2229 c.c.

Con riguardo alle condizioni che ammettono questo penetrante potere in presenza di lavoro irregolare e di gravi violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ma che ai sensi della l. n. 51/2022 potrà essere integrato da «specifiche misure» non meglio dettagliate dal dato positivo), la normativa in materia si sviluppa attraverso diversi commi e lascia – secondo taluni - l'impressione di considerare «l'uso

<sup>27</sup> V. P. TULLINI, *Sicurezza e regolarità del lavoro negli appalti*, in *ADL*, 2006, pp. 884 ss.

<sup>28</sup> In chiave critica si segnala la lettura di G. CAROSIELLI, *Alla ricerca della razionalità perduta: il nuovo provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale tra aporie legislative e interventi (correttivi?) di prassi*, in *DRI*, 1, 2022, spec. pp. 328 ss.

<sup>29</sup> Cfr. la Nota INL 11 gennaio 2022 n. 29, con le indicazioni operative e diverse FAQ con la Nota INL 27 gennaio 2022 n. 109 e con successiva Nota INL 1° marzo 2022 n. 393.

<sup>30</sup> C. CORDELLA, *Spunti operativi (e non solo) sulla comunicazione di avvio del lavoro autonomo occasionale*, in *DLM*, 2, 2022, p. 337.

distorto di uno strumento contrattuale» alla stregua di un «pericolo per la salute e sicurezza dei lavoratori»<sup>31</sup>. Tanto si deduce esaminando i presupposti che abilitano l'esercizio del potere sospensivo, tra cui l'impiego di lavoratori autonomi occasionali «in assenza delle condizioni richieste dalla normativa, per cui in particolare non sia stata effettuata la preventiva comunicazione»<sup>32</sup>.

Se la logica a fondamento del potere sospensivo registra una variazione rispetto al suo scopo originario, poco convince allora la nota del Ministero del lavoro che ha ri-perimetrato l'obbligo di comunicazione preventiva escludendo le prestazioni intellettuali *ex art.* 2229 c.c. Avrebbe forse meritato maggiore attenzione non soltanto l'obiettivo legislativo di introdurre specifiche attività di monitoraggio nel segno del contrasto a forme spesso elusive di impiego di lavoro autonomo occasionale, quant'anche il versante dei «maggiori rischi per la salute e la sicurezza che derivano proprio dalla scarsa abitudinarietà con cui i lavoratori occasionali eseguono una certa prestazione»<sup>33</sup>.

### 2.3. *Le specificità del lavoro tramite piattaforma*

Dissolvendo l'unitarietà della disciplina incidente sull'obbligo della comunicazione preventiva per le prestazioni di lavoro autonomo occasionale *ex art.* 2222 c.c., disposizioni *ad hoc* sono state introdotte nei confronti delle attività intermedie da piattaforme digitali. Più precisamente, viene in rilievo quanto contemplato dal d.l. n. 152/2021, conv. con modificazioni in l. n. 233/2021.

Nell'ambito di previsioni volte a semplificare e rafforzare i servizi digitali, sono state fissate regole speciali in funzione della natura del gestore di tali prestazioni (al pari di quanto in precedenza accaduto nel settore del lavoro dello spettacolo).

L'obbligo della comunicazione compete alla piattaforma entro il ventesimo giorno del mese successivo all'instaurazione del rapporto di

<sup>31</sup> Così G. CAROSIELLI, *Alla ricerca della razionalità perduta*, cit., p. 329.

<sup>32</sup> In tema, da ultimo, P. RAUSEI, *Lavoro sommerso: fra massimizzazione e sospensione*, in *LG*, 2, 2023, p. 212.

<sup>33</sup> C. CORDELLA, *Spunti operativi (e non solo) sulla comunicazione di avvio del lavoro autonomo occasionale*, cit., pp. 351-352.

lavoro ed in caso di stipulazione contestuale di due o più contratti di lavoro intermediato da piattaforma digitale è consentita «un'unica comunicazione contenente le generalità del committente e dei prestatori d'opera, la data di inizio e di cessazione della prestazione, la durata presunta, espressa in ore, della prestazione e l'inquadramento contrattuale».

Sulle modalità di trasmissione della comunicazione giova rinviare a quanto stabilito con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali (cfr. l'aggiunta del comma 2 *quinquies* in sede di conversione del d.l. n. 152/2021).

La disciplina speciale – giustificata dall'esigenza di tener conto della «immediatezza operativa con la quale questo lavoro è stato pensato si debba svolgere» e di evitare «eccessivi aggravii organizzativi, in un settore che si regge sul lavoro *just in time*»<sup>34</sup> - non soffre eccezioni, operando in tutti i casi di lavoro tramite piattaforma (ai sensi dell'art. 27, co. 2 *decies*, l. n. 233/2021, per lavoro intermediato da piattaforma digitale si presume «la prestazione d'opera, compresa quella intellettuale, il cui corrispettivo è erogato dal committente tramite una piattaforma digitale»).

A parte ciò, non sorprende il cauto giudizio della dottrina in ordine alla debole efficacia della misura messa in campo<sup>35</sup>. Analizzando il termine entro il quale procedere alla comunicazione di instaurazione del rapporto affiora il fastidioso sospetto di avere nei fatti congegnato uno strumento non perfettamente coordinato alla chiara finalità per cui è sorto.

A ben vedere, i dubbi appena espressi sulla utilità dell'intervento varato per il lavoro tramite piattaforma vanno ad alimentare l'annosa *querelle* intorno al rapporto tra lavoro autonomo occasionale e l'economia digitale<sup>36</sup>. Sollecitata dal funzionamento dei servizi di *delivery*, la dottrina s'è dapprima soffermata sulle potenzialità dell'art. 54 *bis*, d.l. n. 50/2017 come schema di riferimento per un primo interven-

<sup>34</sup> C. CORDELLA, *Spunti operativi (e non solo) sulla comunicazione di avvio del lavoro autonomo occasionale*, cit., p. 353.

<sup>35</sup> *Ibidem*.

<sup>36</sup> Su tutti v. A. DONINI, *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, Bologna, 2019.

to protettivo delle attività veicolate tramite *app* e la rete *Internet*<sup>37</sup>; con l'approvazione del d.l. n. 101/2019 conv. con modificazioni in l. n. 128/2019, l'analisi si è spostata su un modello di disciplina che ha inteso impattare su una specifica area del lavoro digitale, quello rappresentato dai *riders* coinvolti in attività di consegna di beni nell'ambito del contesto urbano; infine, più recentemente il ragionamento è stato monopolizzato dalla proposta di direttiva sul miglioramento delle condizioni dei lavoratori delle piattaforme, che la Commissione europea ha presentato a dicembre 2021<sup>38</sup>.

Diversamente dall'approccio onnicomprensivo che caratterizza l'obbligo della comunicazione per le attività veicolate tramite piattaforma, la regolazione contenuta negli artt. 47 *bis* e ss., d.lgs. n. 81/2015 non riguarda l'interezza dei rapporti instaurabili da ciascuna piattaforma digitale. Tanto si desume considerando il perimetro applicativo della l. n. 128/2019 la quale, introducendo un capo V *bis* al d.lgs. n. 81/2015, testa «un approccio selettivo»<sup>39</sup> che non ha mancato di sollevare dubbi sotto il profilo della ragionevolezza, pur rappresentando un interessante terreno elettivo d'una nuova stagione della legislazione lavoristica emancipata dalla questione qualificatoria (al pari di quanto nel tempo accaduto in tema di protezione dei dati personali e con l'approvazione del d.lgs. n. 104/2022 sulle condizioni di lavoro traspa-

<sup>37</sup> P. ICHINO, *Subordinazione, autonomia e prestazione di lavoro nella gig economy*, in *RIDL*, 1, 2018, p. 295.

<sup>38</sup> Per un commento v., da ultimo, A. PERULLI, *Diritto dell'UE e lavoro autonomo: profili sociali*, in R. COSIO, F. CURCURUTO, V. DI CERBO, G. MAMMONE (a cura di), *Il diritto del lavoro dell'Unione europea*, Milano, 2023, spec. pp. 317 ss. Dubbi sulle misure in ambito di salute e sicurezza del lavoro sono stati tempestivamente espressi da P. TULLINI, *Prevenzione e tutela della sicurezza sul lavoro nell'economia digitale*, in *RDSS*, 4, 2021, pp. 673 ss., spec. pp. 681-682: «In modo un po' sorprendente, la proposta di direttiva europea sul lavoro tramite piattaforma non pare altrettanto generosa verso i lavoratori digitali che svolgano un'attività in modo genuinamente autonomo. A questi ultimi, infatti, non è direttamente applicabile la normativa in materia di salute e sicurezza (dir. n. 89/391/CE e le direttive correlate), che viene invece riservata solo ai *platform workers*, mentre non si esita ad estendere le garanzie individuali contro l'aggressività dei sistemi algoritmici e del monitoraggio tecnologico (cfr. art. 7, par. 2 e art. 10, par. 1, proposta di direttiva)».

<sup>39</sup> M. BIASI, *Il lavoro mediante piattaforma*, in G. S. PASSARELLI, *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale. Privato e pubblico*, Milano, 2021, t. 2, p. 156.

renti e prevedibili): destinatari d'una tutela rafforzata *anche* sotto il profilo della salute e sicurezza sono i lavoratori autonomi che, nel contesto urbano e tramite piattaforme, anche digitali<sup>40</sup>, consegnano beni avvalendosi di veicoli ammessi dalla legge. Ai fini che qui rilevano, merita menzione l'art. 47 *septies*, co. 3, d.lgs. n. 81/2015 alla stregua del quale «il committente che utilizza la piattaforma anche digitale è tenuto ..., a propria cura e spese, al rispetto del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81»<sup>41</sup>.

Sulla base dell'esegesi offerta in sede cautelare durante il primo *lockdown* imposto dalla pandemia da Sars Cov 2<sup>42</sup>, nel circoscritto ambito delle attività lavorative rese dai *riders* (nella accezione lata accolta dalla l. n. 128/2019) è codificato un quadro di regole che ricollega la tutela prevenzionistica alla persona in quanto tale: il fattorino digitale (tanto se assunto come subordinato quanto in forza d'un rapporto avente natura autonoma) beneficia dell'integrale applicazione del d.lgs. n. 81/2008. In sostanza, il diritto inviolabile alla salute è considerato meritevole di protezione per tutte le persone che consegnano beni per il tramite di piattaforme digitali e nel rispetto degli altri criteri oggettivi e topografici contemplati dalla norma di legge.

Questa interpretazione ha decisamente impattato sulla pluralità di letture emerse all'indomani dell'approvazione della l. n. 128/2019<sup>43</sup> e parallelamente sulla varietà di giudizi che, inevitabilmente, hanno accompagnato l'entrata in vigore del provvedimento.

I suoi sostenitori vi hanno colto una efficace risposta contro la «rischiosità che deriva dalle particolari modalità organizzative e dalle

<sup>40</sup> Ai sensi dell'art. 47 *bis*, co. 2, d.lgs. n. 81/2015, si definiscono tali «i programmi e le procedure informatiche utilizzati dal committente che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, sono strumentali alle attività di consegna di beni, fissandone il compenso e determinando le modalità di esecuzione della prestazione».

<sup>41</sup> Sulla non chiarezza della locuzione «a propria cura e spese» si è espressa P. SARACINI, *Intervento*, in U. CARABELLI, L. FASSINA (a cura di), *La nuova legge sui riders e sulle collaborazioni etero-organizzate*, Roma, 2020, p. 170.

<sup>42</sup> Trib. Firenze, del 1° aprile 2020; Trib. Bologna, del 14 aprile 2020.

<sup>43</sup> Per una interpretazione restrittiva v. P. PASCUCCI, *Note sul futuro del lavoro salubre e sicuro... e sulle norme sulla sicurezza di rider & co.*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2019 pp. 48 ss.; per un'interpretazione più coerente con la *ratio legis* v. A. ROTA, *La tutela prevenzionistica dei riders nella legge n. 128/2019*, in *Labour law Issues*, 1, 2020, pp. 76 ss.

condizioni di lavoro stabilite dalle piattaforme»<sup>44</sup>, progressivamente messa in luce dalle indagini promosse dall'Agencia europea per la salute e sicurezza del lavoro<sup>45</sup>. Al contempo hanno esaltato la capacità del precetto di non alimentare fughe dalla tutela forte mediante la stipula di accordi che preservano l'autonomia organizzativa del lavoratore solo al livello formale.

Meno convinto è apparso chi ha rimproverato al legislatore di aver perso una nuova occasione per fornire strumenti tarati sulle specificità del lavoro veicolato dalle infrastrutture tecnologiche. In continuità ad una critica mossa sin dall'approvazione del d.lgs. n. 81/2008, la dottrina ha espresso disaccordo rispetto ad una tecnica legislativa che *sic et simpliciter* parifica situazioni che invece presentano elementi differenziali<sup>46</sup> e di cui occorrerebbe piuttosto considerare i maggiori rischi di infortuni e malattie professionali cui vanno incontro «soggetti meno informati e meno “educati” alla prevenzione». Altrettanta attenzione avrebbero richiesto i «rischi supplementari cui sono sottoposti in ragione della breve durata del rapporto di lavoro e/o alle particolari modalità giuridiche di inserimento nei luoghi di lavoro»<sup>47</sup>. In sostanza, anche nel contesto del lavoro tramite piattaforma una parte degli studiosi delle tematiche di sicurezza del lavoro avrebbe preferito una disciplina *ad hoc* e, dunque, «norme specifiche e, se del caso, aggiuntive o rafforzate»<sup>48</sup>.

<sup>44</sup> Così P. TULLINI, *Prevenzione e tutela della sicurezza*, cit., p. 672.

<sup>45</sup> Cfr., fra i più recenti: EU-OSHA, *Workforce diversity and digital labour platforms: implications for occupational safety and health*, 2023; ID., *Preventing and managing health and safety risks in digital platform work: examples of initiatives, practices and tools*, 2023; ID., *Digital platform work and occupational safety and health: overview of regulation, policies, practices and research*, 2022; ID., *Digital platform work and occupational safety and health: a review*, European Risk Observatory, Luxembourg, 2021.

<sup>46</sup> P. PASCUCCI, *Note sul futuro del lavoro salubre e sicuro*, cit.

<sup>47</sup> Questa già la critica di M. TIRABOSCHI, *I componenti dell'impresa familiare*, cit., pp. 138-139.

<sup>48</sup> M. TIRABOSCHI, *I componenti dell'impresa familiare*, cit.

### 3. Oltre la trappola qualificatoria, quali strade da esplorare?

È a questo punto evidente la complessità del rapporto tra lavoro autonomo occasionale e tutela della salute e sicurezza.

L'assenza di un approccio regolativo unitario finisce per rendere particolarmente laboriosa la ricerca di un filo comune agli interventi che nel tempo hanno segnato, direttamente o indirettamente, questo ambito del lavoro autonomo.

A quindici anni dall'approvazione del d.lgs. n. 81/2008, il dettato normativo si presenta in prevalenza anacronistico al cospetto delle tante evidenze di un mercato del lavoro nel quale la linea di demarcazione tra subordinazione e autonomia non è più così agevole da tracciare<sup>49</sup>.

Al di fuori del lavoro tramite piattaforma digitale, preoccupa soprattutto la fragilità dello statuto di tutela che accompagna il rilevante numero di prestatori di lavoro in ambienti tra i più rischiosi, come quello edile.

Bisognerà con ogni probabilità interrogarsi sull'utilità di stabilire accorgimenti come quelli già predisposti per le prestazioni occasionali *ex art. 54*, d.l. n. 50/2017. La proposta non è quella di replicare l'assetto di regole di prevenzione fissate dal d.lgs. n. 81/2008. A seguito delle modifiche apportate dall'art. 20, d.lgs. n. 151/2015 all'art. 3, co. 8, d.lgs. n. 81/2008, le prestazioni di tipo accessorio – questo è il lessico ancora utilizzato dalla legislazione anti-infortunistica – sono sottoposte ad un regime variabile in funzione del destinatario della prestazione: anticipando lo schema successivamente codificato nel d.l. n. 50/2017 (ove si prevede una differente disciplina a seconda del soggetto utilizzatore), le disposizioni del d.lgs. n. 81/2008 «e le altre norme speciali vigenti in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori si applicano nei casi in cui la prestazione sia svolta a favore di un committente imprenditore o professionista»; negli altri casi, si applicano esclusivamente le disposizioni di cui all'articolo 21. L'ambito di

<sup>49</sup> Cfr., su tutti, COM (2017) 12 *final* recante la Comunicazione della Commissione europea al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle Regioni, in tema di Lavoro più sicuro e più sano per tutti, nonché dedicata all'aggiornamento della normativa e delle politiche dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro, spec. p. 16.

operatività di quest'ultima previsione è tuttavia ridimensionato da una disposizione finale discutibile e peggiorativa del tipo di salvaguardie associate al lavoro autonomo: «sono comunque esclusi dall'applicazione delle disposizioni di cui al presente decreto e delle altre norme speciali vigenti in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori i piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresi l'insegnamento privato supplementare e l'assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati e ai disabili»<sup>50</sup>.

Piuttosto, pare utile ragionare sulla possibilità di replicare le previsioni legislative che hanno vietato il ricorso alle prestazioni occasionali nel contesto degli appalti di opere e servizi e da parte di imprenditori edili. Sulla scorta di motivazioni non differenti da quelle che hanno segnato l'evoluzione del lavoro pagato sotto forma di *voucher*, potrebbe essere elaborato un elenco di ambiti nei quali interdire l'impiego di lavoratori occasionali *tout court*? Ai sensi dell'art. 54 *bis*, d.l. n. 50/2017, la presenza di rischi interferenziali derivanti dall'esecuzione di opere e servizi porta il legislatore a escludere *in nuce* conseguenze lesive per i lavoratori occasionali esposti a rischi (ulteriori rispetto a quelli specifici di ogni singola impresa e) generati dal contatto rischioso tra orga-

<sup>50</sup> Cfr. P. TULLINI, *Le prestazioni occasionali di lavoro*, in AA. VV., *I contratti di lavoro. Subordinati e autonomi*, cit., p. 266. In particolare lascia perplessi che la differenziazione degli statuti protettivi operi sulla base di una stima del rischio tutt'altro che condivisibile specie in ambiti che solo erroneamente possono associarsi a pericoli trascurabili: soffermandosi sulle categorie di soggetti su cui insiste l'area di esonero dell'intera normativa di prevenzione, poco convince ad es. la presunta innocuità del lavoro domestico ancorché straordinario e, ancor più, l'assenza di qualsiasi rilievo alla potenzialità lesiva di lavori volti all'assistenza domiciliare, qualunque essa sia. Indagini dell'OIL durante il periodo pandemico non lasciano dubbio sull'importanza di correggere il *vulnus* a danno di persone particolarmente vulnerabili e per i quali la risposta del legislatore, tanto europeo quanto nazionale, confligge con i più ambiziosi indirizzi di universalizzazione delle tutele. Per un superamento del vuoto di tutela, anche alla luce «del crescente ricorso al lavoro domestico che nel tempo ha assunto caratteri tutt'altro che straordinari, occasionali o accessori» v. C. CARCHIO, *La tutela del lavoratore occasionale (compenso- orario – sicurezza)*, in D. GAROFALO (a cura di), *La nuova frontiera del lavoro: autonomo – agile – occasionale. Aggiornamento al decreto – legge 12 luglio 2018, n. 87 c.d. decreto dignità*, Modena, 2018, p. 592.

nizzazioni del lavoro facenti riferimento agli operatori economici coinvolti<sup>51</sup>.

Allo stato, nessun divieto connota il lavoro autonomo occasionale, a suo modo particolarmente adattabile alle esigenze di contenimento del costo di lavoro, specie nel caso di affidamento di lavori, servizi e forniture da parte di stazioni pubbliche appaltanti. A riguardo giova richiamare la più recente giurisprudenza amministrativa, in particolare la decisione del Tar Lazio, sez. III, 18 luglio 2022, n. 10123 che ha valutato la legittimità dell'impiego massivo di lavoratori autonomi nell'aggiudicazione d'un appalto di servizi. In sede di verifica dell'offerta anomala, l'imprenditore partecipante alla gara ha argomentato «di realizzare il servizio avvalendosi di quattromila “intervistatori” inquadrati come lavoratori autonomi occasionali, dunque di soggetti che consentono di escludere dal computo dell'offerta i contributi previdenziali dovuti per tali prestazioni»: tra i passaggi più significativi della pronuncia, «l'appalto in questione postula un fisiologico e necessario inserimento ed integrazione delle risorse umane nell'organizzazione d'impresa, caratteri del tutto estranei alla prestazione autonoma occasionale disciplinata dall'art. 2222 cod. civ.».

Parallelamente, considerazioni maggiori reclama il requisito dell'occasionalità della prestazione lavorativa.

Ove si facesse strada l'idea di diversificare le tutele sulla scorta delle specificità dell'attività svolta e non già dell'inquadramento professionale, dunque in base ad una più corretta attuazione dei principi costituzionali, occorrerà non trascurare almeno due questioni: il governo dei rischi psico-sociali a fronte della precarietà del lavoro e di tutta una serie di indicatori che non faticano a desumersi dalle modalità con cui si esegue una prestazione di lavoro autonomo occasionale; l'importanza della informazione e della formazione, quali presidi indispensabili assieme alla valutazione dei rischi per la promozione della salute e della sicurezza negli ambienti di lavoro. Entrambi questi aspetti risultano cruciali anche rispetto al *favor* che il legislatore accorda all'utilizzo di lavoro autonomo occasionale durante la quiescenza ed in generale rispetto al diffuso equivoco che sottende all'equazione non

<sup>51</sup> A favore di tale scelta legislativa, v. S. BELLOMO, *Il lavoro occasionale tra mercato*, cit., p. 166.

abitudine della prestazione autonoma di lavoro uguale ridotta, dunque trascurabile, rischiosità<sup>52</sup>.

Collocare le prestazioni di lavoro autonomo occasionale nell'area del lavoro discontinuo esige di analizzare i rischi che tale condizione può generare nei confronti della promozione del completo stato di benessere fisico, psichico e sociale a cui l'attuale nozione giuridica di salute si riconduce. Il ragionamento giuridico è da sviluppare all'interno di una più ampia riflessione dottrinale, da tempo alimentata dalla Commissione dell'Ue e da diversi rapporti della Agenzia europea per la salute e sicurezza, intorno alle «condizioni che impediscono il pieno godimento dei diritti e della cittadinanza»<sup>53</sup> e dunque il decollo di strategie prevenzionistiche attente ai rischi nuovi ed emergenti. All'interno di questa accezione sono fatte rientrare una pluralità di situazioni che, se non adeguatamente valutate, potranno minacciare la sfera psicofisica del lavoratore e la sua esplicitazione al di fuori dei circuiti occupazionali. La vulnerabilità è insita nella precarietà del rapporto ma può generare anche un *vulnus* relativamente allo sviluppo della personalità intesa nella sua interezza.

Non v'è dubbio che un incremento dello *standard* di sicurezza tramite la fonte eteronoma finirebbe per segnare una certa continuità rispetto alla scelta legislativa intrapresa a favore delle collaborazioni etero-organizzate ex art. 2, d.lgs. n. 81/2015 (dove, come noto, l'equiparazione al lavoro subordinato è integrale e non soffre eccezioni) e dei rapporti regolati dal capo V *bis*, d.lgs. n. 81/2015. Né potrebbe ritenersi in controtendenza analizzando, da un lato, il più ampio contesto normativo, in specie la tendenza espansiva che da alcuni anni forza, ampliandolo, il perimetro del diritto dei rapporti di lavoro e, dall'altro, la drammaticità degli eventi registrati sul finire dell'estate. Il preoccupante numero di vittime sul lavoro, in un giorno di settembre sono 8 i lavoratori deceduti a causa del lavoro, chiarisce le ragioni

<sup>52</sup> Qui entrerebbe in gioco anche il fattore età, quale requisito da analizzare partendo dal maggiore affaticamento fisico e cognitivo connesso all'invecchiamento della persona che rende la prestazione di lavoro.

<sup>53</sup> Così M. VITALETTI, *Lavoro e tempi dello spettacolo: uno studio sullo statuto giuridico dell'artista*, Roma, 2022, p. 157, richiamando gli esiti d'una ricerca europea illustrata da E. VILLA, *Il lavoro povero in Italia: problemi e prospettive*, in *QG*, 2021, pp. 1 - 13.

d'una azione straordinaria invocata dai sindacati ed al contempo la distanza dell'Italia dall'obiettivo «zero morti sul lavoro» individuato dall'attuale strategia europea in ambito prevenzionistico<sup>54</sup>.

Agire nell'ottica d'un potenziamento delle regole vigenti potrebbe mitigare il giudizio critico attorno alle disposizioni del d.lgs. n. 81/2008 che, a vario modo, indeboliscono il livello di salvaguardia di chi si espone al rischio professionale, scommettendo su un elemento fatalistico legato alla brevità della presenza nel luogo del committente che appare criticabile per il tipo di beni in gioco<sup>55</sup>. Il riferimento è soprattutto alla disciplina riguardante gli obblighi in caso di affidamento di lavori, servizi e forniture di cui all'art. 26, d.lgs. n. 81/2008, ove un alleggerimento delle prescrizioni si appalesa ai fini della non obbligatoria redazione del DUVRI in caso di appalto (o un affine contratto di affidamento) la cui durata sia inferiore a 5 uomini/giorno (art. 26, co. 3, d.lgs. n. 81/2008)<sup>56</sup>.

Per questo e per tutte le predette ragioni, il tema della tutela dei lavoratori autonomi occasionali va oggi riproposto, riconoscendo reale attenzione alla lungimirante Raccomandazione del Consiglio UE del 18 febbraio 2003 ed alla previsione di norme di salvaguardia realmente volte alla piena promozione della sicurezza e del benessere, a partire dal luogo di lavoro.

<sup>54</sup> COM (2021) 323 final, *Quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro 2021-2027. Sicurezza e salute sul lavoro in un mondo del lavoro in evoluzione*.

<sup>55</sup> P. TULLINI, *Art. 26, Le prestazioni occasionali di lavoro*, cit., pp. 294 e 296.

<sup>56</sup> In tema O. BONARDI, *La sicurezza sul lavoro nel sistema degli appalti*, in G. NATULLO (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro*, Milano, 2015, p. 883: si tratta d'un requisito da non valutare volta per volta, «cioè in relazione al singolo lavoro da eseguirsi, ma nell'arco di un anno dal loro inizio», in ciò ricomprendendo «il prolungamento dei lavori inizialmente preventivati».

# L'OCCASIONALITÀ NEI RAPPORTI DI LAVORO SPORTIVO

PIERLUIGI RUFFO

SOMMARIO: 1. Le prestazioni di lavoro occasionale nello sport. – 2. Una breve ricostruzione del concetto di occasionalità *tout court*. – 3. La significativa connotazione del fattore tempo nella nozione di “occasionalità sportiva”. – 4. L’occasionalità come parametro di qualificazione dei rapporti di lavoro sportivo: gli atleti professionisti e dilettanti. – 5.1. Gli “altri” lavoratori sportivi. – 6. Lavoro sportivo tra collaborazione occasionale *ex art. 2222 c.c.* e contratto di prestazione occasionale (cd. PrestO).

## 1. *Le prestazioni di lavoro occasionale nello sport*

Il d.lgs. 5 ottobre 2022, n. 163, tra le diverse modifiche apportate al d.lgs. 28 febbraio 2021, n. 36, ha abrogato il quarto comma dell’art. 25<sup>1</sup>, relativo alle prestazioni di lavoro occasionale del “lavoratore sportivo”. A essere soppresso, in particolare, è l’esplicito riferimento alla disciplina speciale prevista dall’art. 54-*bis* del d.l. 24 aprile 2017, n. 50 (come conv. dalla l. 21 giugno 2017, n. 96), ritenuta incompatibile con le “peculiarità” caratteristiche del lavoro sportivo. Nella Relazione illustrativa al “decreto correttivo” si legge, infatti, che “la prestazione sportiva è normalmente legata a campionati o tornei, che non si esauriscono in una sola prestazione, e a un tesseramento che ha durata di norma annuale”. In presenza di un’attività sportiva di carattere oneroso si ritiene, dunque, implicita “una professionalità difficilmente compatibile con i presupposti della collaborazione occasionale”.

Eppure, nella pratica, non sono affatto insolite le circostanze in cui, nel settore sportivo, si fa ricorso a prestazioni di carattere occasio-

<sup>1</sup> “Ricorrendone i presupposti, l’attività di lavoro sportivo può essere altresì oggetto di prestazioni occasionali secondo la disciplina dell’articolo 54-*bis* del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito con modificazioni dalla legge 21 giugno 2017, n. 96”.

nale<sup>2</sup>: si pensi, ad esempio, a un istruttore che non pratici la propria attività in maniera abituale, svolgendo gli allenamenti nell'ambito di un singolo *stage* o di un *campus* estivo per un periodo di tempo assai circoscritto; o alle diverse figure tecniche ausiliarie, come i raccappapalle – riconducibili allo spettro normativo dell'art. 25, co. 1, d.lgs. n. 36/2021 in seguito alle ultime modifiche apposte dal correttivo<sup>3</sup> – che eseguano la propria prestazione in termini, appunto, solo occasionali.

Si pongono quindi inevitabilmente diversi interrogativi circa la *ratio* sottesa a questa scelta del legislatore, primi fra tutti se sia ancora attuale discorrere di prestazioni occasionali nello sport e quale disciplina debba ritenersi eventualmente applicabile nei casi suindicati: quella generale, riconducibile allo schema del contratto d'opera di cui all'art. 2222 c.c., o quella speciale, ricavabile dal d.lgs. n. 36/2021.

La soluzione di simili intricati quesiti non può prescindere da un'operazione preliminare e assorbente: la puntuale definizione del concetto di "occasionalità" e del ruolo da questa giocato con riguardo ai rapporti di lavoro sportivo.

Obiiettivo primario dell'analisi sarà pertanto inquadrare il significato di "occasionalità sportiva", analizzandone in particolar modo la distinta caratterizzazione del "fattore tempo", da cui si ricava – come si vedrà – un ruolo insolitamente selettivo dell'occasionalità a fini qualificatori<sup>4</sup>.

<sup>2</sup> Secondo quanto riportato da R. RIVERSO, *La riforma del lavoro sportivo e la previdenza dei lavoratori dilettanti tra incertezze giurisprudenziali e nuove garanzie normative*, in *www.questionegiustizia.it*, 2023, i lavoratori occasionali sportivi, ossia i detentori di compensi inferiori a cinquemila euro all'anno, rappresentano anzi l'82% di chi lavora nel mondo dello sport.

<sup>3</sup> Oltre alle figure di atleta, allenatore, istruttore, direttore tecnico e sportivo, preparatore atletico e direttore di gara, già elencate e tipizzate dall'art. 25, co. 1, viene trattato nel campo di applicazione della fattispecie di lavoratore sportivo "ogni altro tesserato [...] che svolge verso un corrispettivo [...] le mansioni rientranti, sulla base dei regolamenti tecnici della singola disciplina sportiva, tra quelle necessarie per lo svolgimento di attività sportiva [...]".

<sup>4</sup> Sulla generale inattitudine dell'occasionalità a distinguere tra lavoro autonomo e subordinato v. C. CORDELLA, *Spunti operativi (e non solo) sulla comunicazione di avvio del lavoro autonomo occasionale*, in *DLM*, 2022, p. 343. In senso conforme cfr. A. ZOPPOLI, *Prospettiva rimediale, fattispecie e sistema nel diritto del lavoro*, Napoli, 2022, *passim*; F. FERRARO, *Continuatività e lavoro autonomo*, in *Labor*, 2020, p. 590.

La ricostruzione teorico-sistematica permetterà, poi, di confrontarci con le questioni poc'anzi sollevate, con l'intento di comprendere le sorti delle prestazioni occasionali nel settore sportivo una volta entrate in vigore le disposizioni riformatrici del d.lgs. n. 36/2021.

## 2. Una breve ricostruzione del concetto di *occasionalità* tout court

Al fine di delimitare il perimetro della cd. “occasionalità sportiva” e individuarne il significato lavoristico, v'è innanzitutto da puntualizzare la nozione che il concetto assume al di fuori dei piuttosto limitati confini dello sport.

Sul piano prettamente terminologico, l'elemento della *occasionalità* sembra connotarsi – come già è stato sottolineato – in termini antitetici rispetto a quello della *continuatività*<sup>5</sup> (qui utilizzato come mero sinonimo di *continuità*, in quanto legato alla “natura giuridica dell'obbligazione”, piuttosto che alle “caratteristiche attinenti alla modalità cronologica di esecuzione di una prestazione”<sup>6</sup>), caratterizzandosi di fatto in ragione del dato temporale per la mancanza di “un legame stabile tra le parti all'interno del quale la prestazione perdura nel tempo”<sup>7</sup>.

Nondimeno, in dottrina è stato evidenziato come la “continuità” –

<sup>5</sup> V. App. Torino, 4 febbraio 2019, in *RIDL*, II, 2019, p. 340; in dottrina cfr., da ultimo, F. MARINELLI, *Riflessioni sul fattore tempo nelle prestazioni di lavoro occasionali*, in *Labour & Law Issues*, 2022, p. 8.

<sup>6</sup> Accogliendosi la ricostruzione elaborata da V. BAVARO, *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato. Critica alla de-oggettivazione del tempo lavoro*, Bari, 2008, il quale, sulla scorta dell'art. 1559 c.c., critica l'assimilazione tra i termini, sostenendo, appunto, che “mentre la ‘continuatività’ e la ‘periodicità’ indicano – come detto – caratteristiche attinenti alla modalità cronologica di esecuzione di una prestazione, la ‘continuità’ attiene alla natura giuridica dell'adempimento dell'obbligazione nei rapporti di durata, in quanto connotati dalla permanenza dell'interesse creditorio al suo adempimento». *Contra*, F. FERRARO, *Continuatività e lavoro*, cit., p. 584, nt. 3, il quale concorda sulla diversità di significato tra le due locuzioni ma sostiene che “le norme sui contratti in generale applicabili ai rapporti di durata fanno riferimento alla ‘esecuzione continuativa’, non alla esecuzione continua”.

<sup>7</sup> M. PEDRAZZOLI, *Superamento di quantità nell'anno come dato di fattispecie: lo sventurato caso del “lavoro occasionale”*, in *RGL*, I, 2005, p. 231.

da intendersi quale “caratteristica di ogni contratto di durata che deriva dall’interesse del creditore”<sup>8</sup> o, *melius*, quale “attitudine del rapporto a reiterare l’impegno lavorativo entro un arco di tempo definito”<sup>9</sup> – sia, invece, “astrattamente compatibile” con una prestazione occasionale<sup>10</sup>, in ispecie allorquando la ripetizione di una pluralità di opere/servizi esiga un’attività continuativa di giorni, settimane o mesi, che, al contempo, resti l’unica forma di impiego del lavoratore intrattenuta tra le parti<sup>11</sup>. Come s’è osservato, infatti, l’occasionalità attiene in simili ipotesi a un interesse creditorio (del datore di lavoro o del committente d’opera) che, seppur temporaneo, cioè instabile, per essere soddisfatto richiede comunque un adempimento continuativo ad opera del prestatore, benché inesorabilmente circoscritto nel tempo<sup>12</sup> (sulla distinzione tra contratti a esecuzione continuata e a esecuzione istantanea si ritornerà nel par. 3).

Ne consegue, dunque, che il fattore temporale costituisce di certo uno degli elementi strutturali dell’occasionalità, ma non ne rappresenta il solo e unico connotato distintivo.

Il concetto di occasionalità *tout court*, delineabile al di là delle singole fattispecie tipizzate dal legislatore, è di fatto più ampio e compo-

<sup>8</sup> V. BAVARO, *Sul concetto giuridico di “tempo del lavoro” (a proposito di ciclofattorini)*, in *Labor*, 2020, p. 676, il quale, riprendendo un caposaldo della dogmatica (risalente ai saggi di G. OPPO, *I contratti di durata. I*, in *RDCom*, 1943, p. 143 e *I contratti di durata. II*, in *RDCom*, 1944, p. 17), distingue tra contratti istantanei e di durata in base al “tempo dell’interesse creditorio”, sicché, secondo l’A., “è questo interesse che qualifica la modalità temporale della prestazione debitoria”.

<sup>9</sup> O. MAZZOTTA, *L’inafferrabile etero-direzione: a proposito di ciclofattorini e modelli contrattuali*, in *Labor*, 2020, p. 10.

<sup>10</sup> Cfr. C. CORDELLA, *Spunti operativi*, cit., p. 344, anche in questo volume; V. BAVARO, *Sul concetto giuridico*, cit., p. 676; F. FERRARO, *Continuità e lavoro*, cit., p. 608, il quale, infatti, sostiene che “la nozione di occasionalità non identifica, né nella legge né nella giurisprudenza, un assetto obbligatorio necessariamente opposto al rapporto di durata”; V. PINTO, *Prestazioni occasionali e modalità agevolate di impiego tra passato e futuro*, in *WP C.S.D.L.E. Massimo D’Antona.IT*, 343/2017, p. 322.

<sup>11</sup> V. C. CORDELLA, *Spunti operativi*, cit., p. 344, il quale rimarca l’esistenza di una “continuità legata all’attività preparatoria al raggiungimento del risultato, che rientra tra le diverse modalità con le quali può realizzarsi un lavoro occasionale” e porta ad esempio una consulenza per la quale sono necessari lunghi studi e approfondimenti.

<sup>12</sup> Cfr. V. BAVARO, *Sul concetto giuridico*, cit., p. 676.

to<sup>13</sup>, identificandosi meglio, ad avviso di chi scrive, con la nozione polisemica di “marginalità”<sup>14</sup>, che ricomprende nel suo vasto significato, da un lato, la menzionata dimensione temporale, dall’altro lato, la altrettanto considerevole (e determinante) componente economica<sup>15</sup>.

Ciò trova conferma, peraltro, sia nella costruzione normativa delle “prestazioni occasionali” *ex art. 54-bis*, d.l. n. 50/2017<sup>16</sup> – per le quali “all’elemento temporale il legislatore affianca uno stringente parametro economico”<sup>17</sup> – sia con la struttura e la funzione del lavoro autonomo occasionale di cui all’art. 2222 c.c., la cui “frequenza” – com’è stato condivisibilmente osservato – si può verificare “alla luce dell’impegno economico necessario al committente per acquisire le prestazioni del lavoratore”<sup>18</sup>.

In base a quanto appena detto, sarebbe quindi più opportuno contrapporre il concetto lavoristico di occasionalità, piuttosto che a quello non sempre alternativo di continuità, al carattere intrinseco di “abitudine” e “prevalenza” di un’attività lavorativa, ossia, in altri termini, alla sua “non marginalità” nel duplice senso sopra indicato.

<sup>13</sup> V. C. CORDELLA, *Spunti operativi*, cit., p. 341, che parla di carattere “multifattoriale” dell’occasionalità.

<sup>14</sup> Si esprime in questi termini anche S. CIUCCIOVINO, *Prestazioni di lavoro occasionale*, in *Il libro dell’anno del diritto 2018*, Roma, 2018, p. 318, che evidenzia, in particolare, la marginalità “socioeconomica” (ma anche giuridica) delle prestazioni occasionali di cui all’art. 54-bis, d.l. n. 50/2017.

<sup>15</sup> Sulla marginalità del compenso come requisito del lavoro autonomo occasionale cfr. la Circolare INPS 22 gennaio 2004, n. 9; la Circolare INPS 6 luglio 2004, n. 104; nonché la Circolare del Ministero del Lavoro 14 gennaio 2004, n. 1.

<sup>16</sup> Sui cui dibattuti profili di disciplina si rinvia a S. CIUCCIOVINO, *Prestazioni di lavoro*, cit., pp. 313 ss.; C. CORDELLA, *Libretto famiglia e contratto di prestazione occasionale: individuazione della fattispecie*, in *DRI*, 2018, pp. 1158 ss.; P. MONDA, *Prime riflessioni sulla nuova disciplina del lavoro occasionale*, in *WP C.S.D.L.E. Massimo D’Antona.IT*, 346/2017, pp. 494 ss.; V. PINTO, *Prestazioni occasionali*, cit., pp. 314 ss.

<sup>17</sup> F. MARINELLI, *Riflessioni sul fattore tempo*, cit., p. 174. L’art. 54-bis, d.l. n. 50/2017, com’è noto, prevede sia dei *limiti massimi di durata* riferiti all’intero anno civile (280 ore) e alla singola giornata lavorativa (13 ore, fermo restando il limite di 4 ore consecutive), sia dei *limiti massimi di compenso* nel corso di un anno civile (5.000€ per ogni prestatore con riguardo alla totalità degli utilizzatori; 10.000€ per ogni utilizzatore con riguardo alla totalità dei prestatori; 2.500€ per le prestazioni rese tra le stesse parti).

<sup>18</sup> C. CORDELLA, *Spunti operativi*, cit., p. 341.

Spostando l'angolo di visuale, l'occasionalità si caratterizza, quindi, per seguire una direttrice "economico-temporale" che nulla ha a che vedere con le concrete modalità di svolgimento della prestazione, risultando, di norma, un requisito il cui accertamento non consente di distinguere la natura autonoma o subordinata di un rapporto di lavoro<sup>19</sup>.

Orbene, nel settore sportivo, la nozione di occasionalità si riempie di un significato parzialmente diverso, che, in ragione delle "specificità" connaturate alle prestazioni oggetto del contratto, conduce a un suo utilizzo "eccentrico" proprio a scopi qualificatori.

### 3. *La significativa connotazione del fattore tempo nella nozione di "occasionalità sportiva"*

L'indagine sui "confini semantici" di tale distinta accezione non può che muovere dal *quomodo*, altrettanto peculiare, in cui i rapporti di lavoro sportivo hanno ricevuto regolazione sin dalla ormai previgente legge 23 marzo 1981, n. 91<sup>20</sup>.

Il legislatore ha immediatamente individuato nel fattore temporale un elemento di primario rilievo ai fini lavoristici, ascrivendogli il "potere" di ricondurre la prestazione, prima del solo atleta professionista, poi del "lavoratore sportivo" – come definito ora dall'art. 25, d.lgs. n. 36/2021 – nelle maglie della subordinazione o dell'autonomia. È quanto risulta, nello specifico, dagli artt. 27, co. 2 e 3, e 28, co. 2, del d.lgs. n. 36/2021, riferiti nell'ordine al settore professionistico e al settore dilettantistico<sup>21</sup>.

<sup>19</sup> Com'è noto, la differenza tra subordinazione e autonomia deve appuntarsi, secondo il criterio largamente prevalente, sulle modalità di svolgimento del lavoro: cfr., tra gli altri e da ultimo, A. ZOPPOLI, *Prospettiva rimediatale*, cit., *passim*; nonché B. CARUSO, R. DEL PUNTA, T. TREU, *Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile*, in WP C.S.D.L.E. Massimo D'Antona.IT, 2020.

<sup>20</sup> Recante "Norme in materia di rapporti tra società e sportivi professionisti". Cfr., per tutti, M. PERSIANI (a cura di), *Legge 23 marzo 1981, n. 91: norme in materia di rapporti tra società e sportivi professionisti*, in NLCC, pp. 567 ss.

<sup>21</sup> Sui profili di disciplina dei rapporti di lavoro professionistici e dilettantistici successivi al correttivo, sia consentito il rinvio a P. RUFFO, *Il lavoro sportivo tra teoria della subordinazione e ambigue novità legislative*, in RGL, I, 2023, pp. 136 ss. Cfr., da

Da un lato, l'art. 27 delinea per gli atleti professionisti una peculiare presunzione di subordinazione non incentrata sul consueto profilo della etero-direzione, bensì sul carattere “principale, ovvero prevalente” e “continuativo” della prestazione sportiva (co. 2), fornendo, peraltro, precise indicazioni da cui desumere la sussistenza di tale connotazione: *a*) se l'attività non sia svolta nell'ambito di una singola manifestazione o di più manifestazioni tra loro collegate in un breve periodo di tempo; *b*) se lo sportivo non sia contrattualmente vincolato per ciò che riguarda la frequenza a sedute di preparazione o allenamento; *c*) se la prestazione oggetto del contratto, pur avendo carattere continuativo, non superi otto ore settimanali oppure cinque giorni ogni mese ovvero trenta giorni ogni anno (co. 3)<sup>22</sup>. Al ricorrere anche solo di uno dei suddetti requisiti, opera infatti una presunzione di autonomia della prestazione dell'atleta, ritenendosi in simili ipotesi evidentemente non integrati i menzionati caratteri di “principalità” o “prevalenza” e di “continuatività” richiesti dal secondo comma ai fini della configurazione di un rapporto lavorativo di natura subordinata.

Dall'altro lato, l'art. 28 sancisce che il lavoro sportivo dei dilettanti – senza distinguere tra atleti e altre figure di lavoratori – si presume oggetto di contratto di lavoro autonomo, nella forma della collaborazione coordinata e continuativa, quando ricorrono i seguenti requisiti nei confronti del medesimo committente: *a*) la durata delle prestazioni oggetto del contratto, pur avendo carattere continuativo, non supera le ventiquattro ore settimanali<sup>23</sup>, escluso il tempo dedicato alla partecipazione a manifestazioni sportive; *b*) le prestazioni oggetto del contratto risultano coordinate sotto il profilo tecnico-sportivo, in osservanza dei regolamenti delle Federazioni sportive nazionali, delle Discipline sportive associate e degli Enti di promozione sportiva (co. 2).

ultimo, anche A.L. FRAIOLI, *La riforma del lavoro sportivo di cui al d.lgs. n. 36/2021*, in *MGL*, n. 1, 2023, pp. 55 ss.; T. VETTOR, *La nuova riforma del lavoro sportivo: prime analisi alle disposizioni integrative e correttive al d.lgs. n. 36/2021 (d.lgs. n. 163/2022)*, in *MGL*, n. 1, 2023, pp. 129 ss.

<sup>22</sup> L'art. 27, co. 3, d.lgs. n. 36/2021, riproduce il medesimo contenuto del previgente art. 3, l. n. 91/1981.

<sup>23</sup> Tale limite è stato innalzato da 18 a 24 ore settimanali dal d.lgs. 29 agosto 2023, n. 120 (cd. “decreto correttivo *bis*”), intervenuto sui diversi decreti legislativi attuativi della riforma dello sport (legge delega 8 agosto n. 86, 2019).

Sul punto si farà presto ritorno. Preme per il momento sottolineare come in entrambi i casi la legge adotti quale principale – se non esclusivo – parametro di qualificazione il fattore temporale, considerato, per le caratteristiche peculiari dei rapporti in esame, il più adatto a esprimere la natura giuridica degli stessi.

La scelta normativa di ancorare la qualificazione giuridica di un rapporto di lavoro alla durata del contratto e della relativa prestazione richiama alla mente la risalente classificazione secondo cui il *discrimen* tra subordinazione e autonomia poggerebbe di fatto sulla distinzione tra contratti a esecuzione continuata e contratti a esecuzione istantanea<sup>24</sup>: “qualora una prestazione d’opera o di servizio si prolungasse nel tempo, l’*opus*, ovvero il risultato atteso dal lavoro autonomo, rischierebbe di sfumare in *operae*, ossia nella messa a disposizione delle energie lavorative, considerate oggetto del contratto di lavoro subordinato”<sup>25</sup>.

Una simile impostazione – messa ovviamente in crisi dalla complessa realtà delle relazioni di lavoro, in cui si sono fatte progressivamente largo prima le collaborazioni coordinate e continuative *ex art.* 409, n. 3, c.p.c. (tipico esempio di contratti di lavoro autonomo destinati a protrarsi nel tempo), poi le cc.dd. collaborazioni eteroorganizzate ai sensi dell’art. 2, d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 (di cui è tuttora dibattuta la natura giuridica) – considera, dunque, la “continuità della prestazione” un elemento strutturale portante dell’obbligazione di lavoro subordinato<sup>26</sup>.

Tuttavia, com’è ben acquisito in dottrina, il fattore temporale viene pur sempre valutato in stretta correlazione con il “decisivo” profilo dell’etero-direzione, il cui concreto esercizio ad opera del datore, privando di fatto o in astratto il lavoratore del potere di auto-organizzare

<sup>24</sup> Cfr. G. SANTORO PASSARELLI, *Lavoro autonomo*, in *ED*, Annali V, Milano, 2012, p. 719.

<sup>25</sup> P. MONDA, *Prime riflessioni*, cit., p. 502.

<sup>26</sup> Cfr. P. MONDA, *Prime riflessioni*, cit., p. 502. Sul ruolo e sulla funzione del tempo nel contratto di lavoro subordinato, v., da ultimo, BARBIERI M., *Dell’inidoneità del tempo nella qualificazione dei rapporti di lavoro*, in *Labour & Law Issues*, 2022, pp. 18 ss. Sull’argomento, cfr. poi, in particolare, V. BAVARO, *Il tempo nel contratto*, cit.; E. GRAGNOLI, *Tempo e contratto di lavoro subordinato*, in *RGL*, I, 2007, pp. 439 ss.

il proprio tempo di lavoro, rappresenta il vero tratto distintivo tra subordinazione e autonomia<sup>27</sup>.

Del tutto peculiare, dunque, è l'assetto normativo predisposto con riguardo ai rapporti di lavoro sportivo, per i quali, invece, come s'è visto, assumono rilievo centrale ai fini qualificatori criteri "presuntivi" innervati su elementi di natura temporale, che, almeno *prima facie*, paiono slegati dalla verifica delle modalità di svolgimento del rapporto e, in modo particolare, dalla ricorrenza dell'etero-direzione<sup>28</sup>. Eppure, ripercorrendo con attenzione i "meandri semantici" dell'intricato sostrato normativo, v'è da osservare come finanche la qualificazione del lavoro sportivo debba, a ben vedere, essere riconducibile all'etero-direzione (tale aspetto sarà meglio precisato nel par. 4).

Piuttosto, dall'analisi attenta dei suddetti requisiti si può enucleare una concezione di "occasionalità sportiva", che, fondata interamente sulla dimensione temporale, assume una valenza ben precisa, ovvero una "valenza di presunzione", atteggiandosi in maniera – appunto – "problematica" rispetto all'etero-direzione e, perlomeno astrattamente, in termini di incompatibilità con l'area del lavoro subordinato sportivo. Gli artt. 27 e 28, d.lgs. n. 36/2021, ribadiscono infatti un principio che sin dalla previgente l. n. 91/1981 sembra guidare e regolare la materia, cioè che "una minore continuità temporale della prestazione è di per sé stessa indice di autonomia"<sup>29</sup>. In altri termini, il carattere occasionale di una prestazione sportiva, sotto il profilo meramente temporale, assolve una funzione preliminare di "filtro qualificatorio", venendo di fatto individuato dalla legge come caratteristica di questo specifico tipo di rapporti.

L'assoluta rilevanza dell'occasionalità quale elemento definitorio della prestazione sportiva sembra emergere con maggiore chiarezza laddove il legislatore elabora agli artt. 27, co. 3, lett. c, e 28, co. 2, lett.

<sup>27</sup> V. BAVARO, *Sul concetto giuridico*, cit., p. 676, sottolinea come "la continuità del rapporto non è sufficiente a qualificare il contratto di lavoro subordinato per distinguere dal contratto d'opera perché l'opera può soddisfare l'interesse del creditore *uno actu perficitur* oppure nella continuità".

<sup>28</sup> Sulla tecnica qualificatoria adoperata in riferimento ai rapporti di lavoro sportivo, sia consentito un ulteriore rinvio a P. RUFFO, *Il lavoro sportivo*, cit., spec. pp. 141 ss., anche per i necessari riferimenti bibliografici.

<sup>29</sup> T. VETTOR, *La nuova riforma*, cit., p. 138.

*a*, dei puntuali criteri che fanno dipendere la “presunzione qualificatoria” dal superamento o meno di predeterminate soglie temporali (v. *supra*). Per gli atleti professionisti il riferimento al carattere occasionale emerge in maniera appena meno evidente, altresì, dai requisiti *ex art.* 27, co. 3, lett. *a* e *b*, anch’essi essenzialmente ancorati a una “esigua continuità” temporale della prestazione, palesata dall’implicito richiamo a una “frequenza” ridotta (ove facoltativa) alle sedute di preparazione o allenamento (lett. *a*), o alle manifestazioni sportive tra loro collegate in un “breve” lasso di tempo (lett. *b*).

Al riguardo, pare opportuno soffermare l’attenzione su due aspetti. Anzitutto, nelle suddette disposizioni sembra trovare conferma quanto sostenuto in precedenza a proposito della compatibilità tra occasionalità e “continuità ridotta”. Il carattere occasionale della prestazione sportiva risulta infatti del tutto sovrapponibile con il suo carattere continuativo, avvalorando, peraltro, anche la conciliabilità – quantomeno ipotetica, trattandosi, è bene ricordarlo, di presunzioni – tra “rapporti di durata”, contraddistinti da “continuità”, e contratti occasionali (autonomi).

In secondo luogo, v’è da chiedersi, tuttavia, se una prestazione di sette ore settimanali per diverse settimane, oppure di quattro giorni per svariati mesi, possa effettivamente dirsi “occasionale”. La risposta va necessariamente rintracciata nella nozione di “occasionalità sportiva”. Se, come poc’anzi accennato, l’occasionalità si caratterizza nello sport unicamente per “una minore continuità temporale della prestazione” o, meglio, per una marcata frammentazione temporale della prestazione, la risposta parrebbe senz’altro affermativa.

L’assunto è avvalorato, per quanto concerne gli sportivi dilettanti, dal disposto di cui all’art. 28, co. 2, lett. *b*, che, sebbene in presenza di “coordinamento tecnico-sportivo”, pone quale presupposto giuridico della presunzione di autonomia dei rapporti di lavoro sportivo innanzitutto l’elemento temporale (elevando peraltro, rispetto agli atleti professionisti, la soglia quantitativa di ore settimanali: la questione sarà ripresa nel par. 5). Resta, però, da capire cosa intenda la legge per “coordinamento tecnico-sportivo”, nozione “criptica” che riconduce alle problematiche legate alle specificità della *performance* sportiva (peraltro sottolineate dal rinvio ai singoli “regolamenti delle Federazioni sportive nazionali, delle Discipline sportive associate e degli Enti

di promozione sportiva, anche paralimpici”). Di certo, anche solo dal punto di vista sistematico, la collocazione di detto “coordinamento” tra i requisiti legali della presunzione di autonomia, nella forma della co.co.co., induce a misurarne i tratti somatici con il “coordinamento” *ex art. 409, n. 3, c.p.c.*, manifestandosi quindi con indicazioni funzionali al perseguimento degli scopi agonistici, che non intaccano, però, la sfera di autonomia organizzativa del collaboratore sportivo.

Per quanto riguarda gli atleti professionisti, v'è poi da aggiungere che i diversi criteri di cui all'art. 27, co. 3 – com'è stato già rimarcato – costituiscono di fatto la mera specificazione, in negativo, del carattere “principale o prevalente” e “continuativo” delle prestazioni sportive *ex art. 27, co. 2*, per le quali viene, invece, presunta la natura subordinata del contratto di lavoro degli atleti. È qui, dunque, che si può risalire al nucleo concettuale “originario” dell'occasionalità sportiva, potendosi ricostruire il contenuto semantico in termini antitetici proprio rispetto ai summenzionati caratteri di principalità/prevalenza e continuatività.

Tuttavia, se – come poc'anzi osservato – il “carattere continuativo” della prestazione sportiva, singolarmente considerato nel senso di “continuità ridotta”, non si pone quale alternativo rispetto alla nozione di occasionalità, si rivela opportuno valutare nel loro insieme i suddetti “connotati” di cui all'art. 27, co. 2, allo scopo di ricavarne un concetto unitario, oltreché un termine di paragone meglio identificabile. “Principale/prevalente” e “continuativa” paiono, a ben vedere, sottendere una vera e propria endiadi, la quale potrebbe peraltro ricollegarsi alla nozione di “abitualità” – ovvero di “non marginalità” – cui si è fatto cenno nel par. 2.

Il carattere dell'abitualità – rilevante anche sul fronte previdenziale per l'applicazione del regime agevolato del lavoro “non abituale”<sup>30</sup> – sta, infatti, a definire un'attività connotata da “ripetitività, regolarità, stabilità e sistematicità della prestazione”<sup>31</sup>, radicandosi in una precisa scelta *ex ante* del lavoratore di esercitare una determinata attività in

<sup>30</sup> Sulla differenza tra “occasionalità lavoristica” e “occasionalità previdenziale”, cfr. da ultimo, in dottrina, C. CORDELLA, *Spunti operativi*, cit., pp. 348 ss.; in giurisprudenza, Cass., Sez. Lav., 3 giugno 2022, n. 17970, in *D&G*, 7 giugno 2022.

<sup>31</sup> Cass., Sez. Pen., 20 giugno 1988, n. 1052.

maniera “continuativa” – nel senso suindicato di prestazione che perdura nel tempo nell’ambito di un legame stabile tra le parti – quale fonte di reddito, appunto, “principale” o “prevalente”.

La nozione di occasionalità sportiva, ricavabile, dunque, *a contrario* da quella di abitualità (intesa, s’è detto, quale *summa* del carattere principale/prevalente e continuativo di una prestazione sportiva), può, così, a sua volta identificarsi nei “connotati della contingenza, dell’eventualità e della secondarietà”<sup>32</sup>, assumendo di fatto il medesimo significato logico-giuridico dell’occasionalità *tout court* sopra analizzata (v. par. 2).

Pertanto – si potrebbe argomentare – è proprio la non abitualità della prestazione nel senso appena precisato che potrebbe, in effetti, giustificare la propensione legale per l’autonomia dei relativi rapporti mediante il ricorso al meccanismo della presunzione (sul problema della qualificazione si tornerà nel prossimo paragrafo).

Resta da chiedersi il perché di una simile tecnica normativa.

La *ratio* sottesa a questa scelta può senz’altro essere rintracciata nei connotati salienti dell’attività lavorativa sportiva, il cui “intimo” legame con la dimensione temporanea – prima ancora che temporale – della *performance* sportiva pone inevitabilmente l’accento sul rilievo del fattore tempo.

Per provare a comprendere la ragionevolezza di un simile assetto, pare tuttavia necessario operare un distinguo tra la situazione degli atleti (professionisti e dilettanti) e quella degli altri lavoratori sportivi<sup>33</sup>.

#### 4. *L’occasionalità come parametro di qualificazione dei rapporti di lavoro sportivo: gli atleti professionisti e dilettanti*

Riguardo agli atleti occorre anzitutto partire dal presupposto che, pur tenendo presente la vasta eterogeneità e le intrinseche peculiarità

<sup>32</sup> Cass. n. 1052/1988, cit.

<sup>33</sup> Per una panoramica dei rapporti di lavoro sportivo v., da ultimo e per tutti, C. ZOLI, *La riforma dei rapporti di lavoro sportivo tra continuità e discontinuità*, in RGL, I, 2022, pp. 41 ss.

delle distinte discipline sportive, l'“attività fisica o motoria”<sup>34</sup> prestata a livelli agonistici ha una sua estensione temporale fisiologicamente limitata nel tempo. Inoltre, come debitamente specificato nella Relazione al decreto correttivo (v. *supra*), la prestazione sportiva è strettamente “legata” alla partecipazione a manifestazioni sportive comunque denominate (gare, tornei, campionati, ecc.), che a loro volta hanno una durata ben predeterminata, la cui partecipazione potrebbe richiedere un impegno temporalmente variabile, che può risolversi tanto nell'arco di un'unica giornata quanto di un anno intero.

Altrettanto evidente è l'importanza rivestita nella vita di un atleta del tempo dedicato all'allenamento, comunemente inteso nello sport come un'“attività metodica di preparazione fisica, psicologica e tattica alla disputa di una gara, allo scopo di ottenere il massimo rendimento, con aumento della forza muscolare, della resistenza alla fatica e della destrezza, o per conservare lo stato di forma”<sup>35</sup>. La nozione comprende in sintesi l'insieme delle attività funzionali a raggiungere un preciso risultato sportivo, con la logica e incontrovertibile conseguenza che maggiore è il tempo speso ad allenarsi maggiori sono le *chances* di conseguire l'obiettivo prefissato.

Da simili premesse si può evincere chiaramente l'importanza assunta dal “fattore-tempo” nell'esistenza sportiva di un atleta, ma per giustificare un utilizzo così insolito in termini di qualificazione dei rapporti di lavoro, v'è *in primis* da rintracciare il fondamento giuridico cui tale fattore è ancorato e, come si vedrà fra breve, un ruolo cruciale è giocato ancora una volta dall'art. 2094 c.c.

A questo scopo, si rende utile effettuare un'ulteriore bipartizione, diversificando tra sport individuali e sport di squadra. La distinzione – di cui non v'è alcuna traccia nel testo normativo, imperniato sulla classificazione tra professionisti e dilettanti<sup>36</sup> – rileva anzitutto in

<sup>34</sup> Definita dall'art. 2, d.lgs. n. 36/2021 come “qualunque movimento esercitato dal sistema muscolo-scheletrico che si traduce in un dispendio energetico superiore a quello richiesto in condizioni di riposo”.

<sup>35</sup> <https://www.treccani.it/vocabolario/allenamento/>.

<sup>36</sup> Su tale distinzione cfr. C. ZOLI, L. ZOPPOLI, *Lavoratori, volontari, e amatori tra sport e terzo settore*, in WP C.S.D.L.E. Massimo D'Antona.IT, n. 443/2021; M. BIASI, *Causa e tipo nella riforma del lavoro sportivo*, in *Lavoro Diritti Europa*, n. 3/2021; F.

quanto indicatrice di una profonda differenza ontologico-strutturale tra i rapporti di lavoro considerati.

Negli sport individuali, gli atleti sono generalmente (più) liberi di auto-organizzarsi, potendo decidere – pur anche col supporto e sotto la supervisione di un allenatore – la frequenza, l'intensità e le modalità della preparazione. Questi godono, inoltre, di particolare indipendenza per quanto concerne la scelta di partecipare a un dato evento sportivo, in assenza, nella maggior parte dei casi, di alcun vincolo contrattuale con una controparte datoriale che li obbliga (si pensi a un tennista che decide da sé quale torneo disputare, tenendo conto della propria condizione psico-fisica, del tipo di superficie del campo da gioco, dell'ammontare del montepremi, e così via). La tendenziale "libertà" gestionale e organizzativa degli atleti che praticano sport individuali sembra, in definitiva, essere *in re ipsa*, tautologicamente riconducibile alla stessa natura di tale tipo di attività. Per dirla tutta, il lavoro sportivo dell'atleta individuale acquista una sua connotazione molto marcata, costituendo un'attività lavorativa che – come detto – può ben svolgersi al di fuori del "recinto contrattuale" e, dunque, considerarsi "estranea" al perimetro applicativo del d.lgs. n. 36 del 2021, che, invece, si riferisce espressamente a prestazioni oggetto di contratto di lavoro autonomo o subordinato, per le quali è dovuto un "corrispettivo" (artt. 25 ss., d.lgs. n. 36/2021).

La questione presenta indiscutibili profili di interesse e merita di essere approfondita, in altra e più opportuna sede, giacché solleva legittimi interrogativi circa il regime normativo applicabile in concreto a tali figure. Preme qui, però, evidenziare la forte rilevanza strutturale del carattere prettamente personale/individuale del "gesto sportivo". Ciò tornerà particolarmente utile laddove detto gesto s'inserisce in una relazione contrattuale, ai fini della sua configurazione (v. *infra*).

A questo proposito, l'analisi si concentra ora sugli atleti che paiono costituire il "prototipo normativo" dei lavoratori sportivi, cioè gli atleti degli sport di gruppo.

Qui, al contrario, è dato riscontrare una minore “indipendenza” degli sportivi, anzitutto, sul piano dei tempi e dei luoghi in cui allenarsi. Risulta evidente, infatti, che in un organico la resa e l'affiatamento siano maggiori e, quindi, strumentali al raggiungimento del risultato agonistico-sportivo se le sedute di preparazione sono collettive e condotte da un terzo (un allenatore o un preparatore atletico), rendendosi a tal fine necessaria una preventiva calendarizzazione delle sessioni di allenamento, la cui partecipazione è – di norma – imposta per contratto.

Costituiscono, inoltre, elementi generalmente connaturati alla pratica sportiva di una squadra, da un lato, la necessaria sottoposizione dei singoli atleti alle impartizioni tecnico-tattiche dell'allenatore<sup>37</sup>, dall'altro lato, l'inserimento funzionale di questi nell'organizzazione della società presso la quale sono tesserati.

I tratti somatici di tali rapporti sembrano, dunque, potersi in breve ricondurre ai requisiti strutturali della subordinazione<sup>38</sup>, soprattutto se viene accolta l'impostazione che identifica nel rispetto delle suddette impartizioni tecnico-tattiche una specifica espressione di esercizio del potere direttivo sulla prestazione del lavoratore.

Le implicazioni di tale ricostruzione conducono alternativamente a due possibili approdi: o il lavoro sportivo degli atleti inquadrati in una squadra è intrinsecamente configurato come subordinato, oppure dev'essere tracciata altrove la linea di demarcazione tra autonomia e subordinazione. L'osservazione, per intuibili ragioni, è retorica ed è, quindi, la seconda alternativa a essere più convincente.

Il rilievo del fattore cronologico può allora assumere una peculiare valenza qualificatoria allorché viene inteso come un indicatore della “stabilità” dell'inserimento dell'atleta nell'organizzazione societaria. La stabilità misura, infatti, per un verso, il grado di organicità dell'inserimento dell'atleta nell'organizzazione datoriale, per un altro, il grado di pervasività del potere del datore di intervenire e incidere sull'esecuzione della prestazione sportiva. In altre parole, la stabilità

<sup>37</sup> V. art. 27, co. 7, d.lgs. n. 36/2021.

<sup>38</sup> Cfr. P. ICHINO, *Il lavoro subordinato: definizione e inquadramento*, Milano, 1992, pp. 102 ss., sul ruolo degli elementi della subordinazione nei rapporti di lavoro sportivo.

– secondo l’accezione temporale appena illustrata – è impiegata come strumento di “valutazione” della ricorrenza dei tratti somatici dei rapporti di lavoro sportivo e quindi, come detto, della subordinazione. Qui emergono le marcate “specificità” del lavoro dell’atleta, giacché una diversa misurazione dell’intensità del potere datoriale di guidarne la prestazione sportiva si presterebbe a incontrovertibili complessità: il contenuto dell’attività sportiva o, meglio, del gesto sportivo, esalta – come s’è dianzi accennato – la componente personale e individuale dell’atleta, come tale restia a “sottomettersi” nel gruppo o a essere “imprigionata” nelle rigide impartizioni del datore<sup>39</sup>; per cui l’assenza di “stabilità/abitualità” della prestazione viene assunta quale elemento presuntivo dell’assenza di sottomissione e, dunque, di subordinazione (o viceversa).

In definitiva, nella ricostruzione che si va delineando, il confine tra le categorie dell’autonomia e della subordinazione resta così indicato, seppur in maniera indiretta, dal riscontro dell’etero-direzione, di cui risulta “presunta” la sussistenza in caso di lavoro sportivo prestato con abitualità – ossia come attività principale/prevalente e continuativa (art. 27, co. 2) – o, al contrario, la mancanza in caso di lavoro sportivo prestato con occasionalità – cioè come attività marginale/non abituale identificata dalla sussistenza di almeno uno dei criteri fissati dagli articoli 27, co. 3, e 28, co. 2.

Inteso in questi termini, l’utilizzo normativo del criterio temporale a fini presuntivo-qualificatori trova, come detto, una sua legittimazione nell’art. 2094 c.c., che, apparentemente sullo sfondo, torna al centro della scena, preservando il suo ruolo di norma cardine in materia di qualificazione dei rapporti di lavoro. In proposito, vengono alla mente le autorevoli parole di chi ha sottolineato come, “a dispetto di decine di convegni che ne hanno messo a nudo le incongruenze quando non l’obsolescenza, l’art. 2094 è sempre lì”<sup>40</sup>.

Resta, infine, da chiedersi il perché di una così sensibile differenza tra atleti professionisti e dilettanti sul piano dei limiti di ore lavorative settimanali entro cui è “presunta” l’autonomia dei relativi rap-

<sup>39</sup> V. A. ZOPPOLI, *Dirigenza, contratto di lavoro e organizzazione*, 2000, Napoli, p. 135.

<sup>40</sup> B. CARUSO, R. DEL PUNTA, T. TREU, *Manifesto per un diritto*, cit., p. 21.

porti (otto ore per i professionisti, ventiquattro per i dilettanti). La *ratio* di un simile approccio – come si vedrà meglio nel paragrafo successivo – sembra risiedere in ragioni di tutela della sostenibilità economica del settore dilettantistico, peraltro sensibilmente “martoriato” dagli effetti della pandemia.

### 5.1. *Gli “altri” lavoratori sportivi*

Per quanto riguarda gli “altri” sportivi (diversi dagli atleti), bisogna, anzitutto, precisare che nel settore professionistico non trova applicazione il regime di presunzioni sopra esposto, essendo richiamati a fini qualificatori i tradizionali criteri codicistici (artt. 2094 e 2222 c.c.). L'analisi si concentrerà pertanto sul settore dilettantistico dove, invece, la marginalità temporale della prestazione, fissata *ex lege* nel limite massimo di 24 ore settimanali, vale a qualificare come autonomo qualsiasi rapporto di lavoro sportivo. Anche questa diversificazione – come si vedrà *infra* – sembra rispondere alle medesime esigenze di carattere economico suindicate.

Qui la principale difficoltà a esprimere giudizi sulla ragionevolezza dell'utilizzo a scopi qualificatori del criterio dell'“occasionalità” risiede nell'eterogeneità delle figure di “lavoratore sportivo” di cui all'art. 25, d.lgs. n. 36/2021, specie in seguito alle recenti modifiche intervenute, che ne hanno notevolmente ampliato gli orizzonti applicativi.

Limitando l'analisi alle figure elencate e tipizzate nella prima parte della norma (allenatori, istruttori, direttori tecnici, direttori sportivi, preparatori atletici e direttori di gara), il *fil rouge* che lega tali soggetti potrebbe rinvenirsi in una tendenziale autonomia decisionale riguardo al modo di impostare il proprio lavoro. In particolare, com'è noto, l'allenatore “a cui è affidata la conduzione tecnica delle squadre della società sportiva” (art. 2, co. 1, lett. *q*, d.lgs. n. 36/2021) svolge un ruolo gestionale cruciale nell'organizzazione della prestazione degli atleti, pur restando di fatto soggetto alla supervisione e al coordinamento dei direttori tecnici e dei direttori sportivi. Queste ultime due figure, poi, incaricate di curare, i primi, “gli indirizzi tecnici di una società sportiva, sovrintendendo alla loro attuazione” (art. 2, co. 1, lett. *q*), i secondi, “l'assetto organizzativo e amministra-

tivo” della società (art. 2, co. 1, lett. *p*), svolgono dei compiti “apicali” negli organigrammi societari, assumendosi significative responsabilità circa il raggiungimento dei “risultati sportivi e gestionali” dei *clubs* di appartenenza<sup>41</sup>. Un discorso parzialmente analogo a quello sostenuto per gli allenatori può valere, infine, per istruttori e preparatori, i quali, nell’ambito delle rispettive competenze, elaborano i programmi di allenamento che ritengono più efficaci e performanti.

Ora, al di là degli specifici connotati di ciascuna figura, in tutto e per tutto speculari a quelli delle medesime figure professionistiche, è alquanto pacifico che nell’area dilettantistica il ricorso all’occasionalità risponde (anche con riferimento agli atleti) a una chiara scelta politica orientata a supportare la sostenibilità economica del settore, come d’altronde ampiamente riconosciuto in dottrina<sup>42</sup>. La presunzione di autonomia stabilita dalla legge sembra infatti anch’essa in sostanza indifferente alle modalità di svolgimento del rapporto, giacché al superamento della soglia temporale indicata *ex lege* il riscontro del “coordinamento tecnico-sportivo” perde la sua rilevanza qualificatoria. Per gli sportivi dilettanti, dunque, questa più “ambigua” collocazione tra autonomia e subordinazione pende maggiormente nel senso dell’autonomia proprio attraverso il limite temporale. La connotazione trova sponda nell’(ulteriore) innalzamento a 24 ore settimanali della soglia *ex art.* 28, co. 2, venendo di fatto a crearsi un incrocio obbligato tra dilettantismo e autonomia, sia pur nell’acquisita consapevolezza della natura solo relativa della presunzione.

Vi sarebbe, tuttavia, da interrogarsi sull’opportunità di trascendere in tal modo i “confini operativi” della nozione di occasionalità sportiva, al punto da ricomprendervi delle prestazioni non più tanto marginali sul piano temporale, così da mascherare, in nome della sal-

<sup>41</sup> Le figure del direttore tecnico e del direttore sportivo richiamano inevitabilmente alla mente i nodi problematici legati, in generale, alla categoria dei dirigenti: sul tema, cfr., per tutti, R. GALARDI, *Il dirigente d’azienda. Figure sociali, fattispecie, disciplina*, 2020, Torino; A. ZOPPOLI, *Dirigenza, contratto*, cit.; P. TOSI, *Il dirigente d’azienda*, 1974, Milano.

<sup>42</sup> V., da ultimo e per tutti, C. ZOLI, *La riforma dei rapporti*, cit., pp. 46 ss.; così anche S. BELLOMO al *Coordinamento dei dottorati di ricerca in diritto del lavoro*, 2023, Napoli.

vaguardia dell'intero movimento sportivo dilettantistico, la possibile violazione del principio dell'indisponibilità del tipo<sup>43</sup>.

In quest'ottica può di certo assumere rilievo decisivo la soluzione del quesito su come vadano conteggiate le ore di lavoro sportivo: ossia se il limite temporale sia legato a ogni settimana di durata del contratto o se possa, invece, essere calcolato come media settimanale relativa all'intera durata del vincolo contrattuale.

Solo la prima soluzione – ossia quella del conteggio delle ore effettivamente svolte in ogni settimana di lavoro – consentirebbe di contenere la prestazione dello sportivo entro dei limiti temporali compatibili con la nozione di “occasionalità sportiva” sopra delineata (intesa, cioè, in termini antitetici rispetto alla nozione di “abitudine”).

Al contrario, la seconda soluzione – permettendo di “compensare” le eventuali eccedenze orarie verificatesi nella stagione agonistica con quei periodi in cui l'attività sportiva non viene praticata – presterebbe facilmente il fianco a un uso distorto dell'“occasionalità” (così intesa quasi nel senso di “stagionalità”) come mezzo del tutto legittimo per eludere l'inviolabile principio dell'indisponibilità del tipo.

La *ratio* della riforma, nonché la disciplina generale in tema di orario di lavoro<sup>44</sup>, sembrano deporre a favore di quest'ultima opzione.

In definitiva, provando a tirare le fila del discorso, il richiamo all'elemento temporale quale fattore distintivo tra subordinazione e autonomia nasconde ancora diverse incognite, rivelandosi appropria-

<sup>43</sup> V. le note sentenze C. cost. 29 marzo 1993, n. 121; C. cost. 31 marzo 1994, n. 115. In dottrina v. *ex multis* M. MAGNANI, *Diritto dei contratti di lavoro*, Milano, 2009, pp. 3 ss.; R. ROMELI, *Tra politica e diritto: rileggendo “Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro”*, in *DLRI*, 2009, pp. 77 ss.; M. PEDRAZZOLI, *Sulla cosiddetta indisponibilità del tipo lavoro subordinato: ricognizione e spunti critici*, in *Scritti in onore di Edoardo Ghera*, 2008, II, pp. 851 ss.; M. D'ANTONA, *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*, in *ADL*, 1995, pp. 63 ss.

<sup>44</sup> Sulla disciplina dell'orario di lavoro v. per tutti B. VENEZIANI, V. BAVARO (a cura di), *Le dimensioni giuridiche dei tempi del lavoro*, Bari, 2009; V. LECCESE, *L'orario di lavoro. Tutela costituzionale della persona, durata della prestazione e rapporto tra le fonti*, Bari, 2001.

to e ragionevole solo se inteso quale “surrogato” dell’etero-direzione – profilo cui, come s’è visto, pare sostanzialmente ancorato – la cui ricorrenza è sottintesa in caso di prestazioni connotate da “abitualità”.

6. *Lavoro sportivo tra collaborazione occasionale ex art. 2222 c.c. e contratto di prestazione occasionale (cd. PrestO)*

Sulla scorta delle considerazioni teoriche appena svolte, non resta che provare a dare risposta ai diversi interrogativi che ci si è posti all’inizio del contributo.

Anzitutto, v’è da mettere in risalto che se, da un lato, la nozione di “occasionalità sportiva” sopra esaminata coincide con quella di “occasionalità *tout court*”, declinandosi semanticamente quale contrario logico-giuridico di “abitualità”, dall’altro, la prima si distingue dalla seconda per la sua riscontrata valenza presuntivo-qualificatoria: il carattere “marginale/non abituale” della prestazione fa presumere l’autonomia, e viceversa.

Partendo da questo presupposto, v’è *in primis* da capire a quale schema negoziale si possa ricorrere in caso di prestazioni sportive “occasionalì”.

Com’è stato detto, queste rappresentano ancora la maggior parte dei rapporti di lavoro sportivo<sup>45</sup>. Eppure, per un verso, l’espunzione del riferimento normativo all’art. 54-*bis*, d.l. n. 50/2017, per un altro verso, il quasi totale appiattimento dell’area dell’autonomia, in forma di collaborazioni coordinate e continuative, su quella della cosiddetta “occasionalità sportiva”, giustificano a pieno titolo l’insorgere dei vari dubbi sopra posti, primo fra tutti se sia ancora possibile ricorrere alle PrestO e/o alle collaborazioni autonome occasionali *ex art. 2222 c.c.* nel settore sportivo. Si ricorda, infatti, che l’art. 25, d.lgs. n. 36/2021, stabilisce, ricorrendone i presupposti, che “l’attività di lavoro sportivo può costituire oggetto di un rapporto di lavoro subordinato o di un rapporto di lavoro autonomo” (anche nella forma del-

<sup>45</sup> V. <https://lab24.ilsole24ore.com/indiceSportivita/>.

le co.co.co.), senza far più alcuna esplicita menzione del lavoro occasionale.

Se nessun dubbio sembra porsi con riguardo alle collaborazioni *ex art. 2222 c.c.*, le quali d'altronde rientrano pacificamente nell'alveo dei "rapporti di lavoro autonomo", ben più difficile da decifrare è l'attuale utilizzabilità delle cc.dd. PrestO, la cui natura giuridica è, peraltro, notoriamente dibattuta<sup>46</sup>. Il tema meriterebbe naturalmente una sua specifica indagine. Qui ci si può limitare a ribadire che quanto emerso in precedenza va intrecciato con il dibattito; per cui se si conviene che le PrestO rappresentano una fattispecie a sé stante sarebbe necessario incrociare i criteri *ex d.lgs. n. 36/21* con le soglie del lavoro occasionale.

Ciò detto, a prescindere dalla natura subordinata o autonoma della prestazione occasionale, in assenza di un puntuale divieto di ricorrere a tale schema contrattuale, non sarebbe possibile impedirne l'ipotetico concreto utilizzo. L'articolo 25, dianzi menzionato, circo-scrive, infatti, il perimetro dei rapporti di lavoro sportivo astrattamente configurabili, senza contenere un elenco tassativo delle relative figure contrattuali. Pertanto, a meno di valutare la fattispecie in esame come un tipo contrattuale a sé<sup>47</sup>, non "collocabile nell'ambito del lavoro autonomo né in quello del lavoro subordinato"<sup>48</sup>, deve senz'altro concludersi per l'ammissibilità di tale schema negoziale anche per il lavoro sportivo.

<sup>46</sup> Per una ricostruzione delle diverse posizioni, cfr. F. MARINELLI, *Riflessioni sul fattore tempo*, cit., p. 176. Per l'orientamento maggioritario le prestazioni occasionali rientrano nell'area della subordinazione: v. S.P. EMILIANI, *Prestazioni occasionali tra autonomia e subordinazione*, in *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, 2018, p. 1; P. MONDA, *Il nuovo lavoro occasionale e la disciplina dei contratti a termine: qualche spunto di riflessione*, in P. SARACINI, L. ZOPPOLI (a cura di), *Riforme del lavoro e contratti a termine*, Napoli, 2017, pp. 205 ss.; ID., *Prime riflessioni*, cit., p. 16; L. VALENTE, *Il lavoro occasionale: precedenti e disciplina*, in *MGL*, 2017, p. 758. Altri propendono, al contrario, per la natura autonoma delle prestazioni occasionali: cfr. F. FANTUZZI, *Le prestazioni occasionali*, in M. LANOTTE (a cura di), *Il lavoro autonomo e occasionale*, Milano, 2018, pp. 258 ss.; C. CORDELLA, *Libretto famiglia*, cit., p. 1118.

<sup>47</sup> In questo senso, cfr. S. CIUCCIOVINO, *Prestazioni di lavoro*, cit., p. 318; M. FALSONE, *Art. 54 bis*, in R. DE LUCA TAMAJO, O. MAZZOTTA, *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, Padova, 2018, p. 3102.

<sup>48</sup> M. FALSONE, *Art. 54 bis*, cit., p. 3103.

L'abrogazione del riferimento testuale ai contratti cc.dd. "Pre-stO" può dunque al più motivarsi, per un verso, con la potenziale ridondanza di una simile previsione, per un altro, con il tentativo di scoraggiarne comunque l'utilizzo, evitando di imprigionare le prestazioni sportive nelle rigide procedure previste da detta disciplina.

Appurata la sopravvivenza – quanto meno teorica – delle prestazioni occasionali sportive, v'è, però, da interrogarsi sui risvolti pratici di un loro concreto utilizzo, anzitutto in termini di convenienza.

Concentrandosi sulle collaborazioni autonome occasionali di cui all'art. 2222 c.c. – sul presupposto che l'ammissibilità delle PrestO implica *ipso facto* l'applicabilità della relativa disciplina speciale – particolare attenzione meritano i profili di natura fiscale e contributiva.

Il d.lgs. n. 163/2022 ha infatti espunto qualsivoglia riferimento al lavoro autonomo occasionale dagli artt. 35 (trattamento pensionistico) e 36 (trattamento tributario). In proposito, si è sostenuto – anche con il supporto della Relazione illustrativa al decreto correttivo<sup>49</sup> – che ciò avrebbe l'effetto di "limitare le rispettive agevolazioni ivi previste, quanto all'area del lavoro autonomo, ai soli lavoratori autonomi con partita Iva e ai titolari di co.co.co."<sup>50</sup> Pertanto, la disciplina fiscale, tributaria e previdenziale applicabile ai collaboratori occasionali "sportivi" sarebbe *tout court* quella – meno vantaggiosa – prevista per le collaborazioni di cui all'art. 2222 c.c.<sup>51</sup>

Tuttavia, se – come più volte chiarito – il perimetro semantico dell'occasionalità sportiva coincide in tutto e per tutto con quello dell'occasionalità in generale, e l'"occasionalità" non si pone quale concetto alternativo alla "continuatività", si potrebbe argomentare

<sup>49</sup> Nella quale si stabilisce che le A.S.D. e le S.S.D. possono stipulare contratti di lavoro autonomo occasionale applicando unicamente le norme di carattere generale.

<sup>50</sup> G. MARTINELLI, M. ROGOLINO, *Prestazione sportiva professionistica e dilettantistica: la dicotomia superstite*, in G. MARTINELLI, M. ROGOLINO (a cura di), *La riforma dello sport: contributi di diritto ed economia dello sport*, 2023, Trento, p. 109.

<sup>51</sup> L'art. 36, co. 6, prevede infatti una significativa agevolazione fiscale per i compensi di lavoro sportivo nell'area del dilettantismo: detti compensi "non costituiscono base imponibile ai fini fiscali fino all'importo complessivo annuo di euro 15.000"; inoltre, qualora l'ammontare "superi il limite di euro 15.000,00, esso concorre a formare il reddito del percipiente solo per la parte eccedente tale importo".

che la collaborazione occasionale sportiva è pienamente compatibile con la collaborazione coordinata e continuativa, di cui anzi è persino presunta la ricorrenza in caso di “coordinamento tecnico-sportivo” delle prestazioni oggetto del contratto (art. 28, co. 2). In questi termini, il collaboratore occasionale “sportivo” potrebbe, dunque, senz’altro accedere al regime agevolato previsto dal d.lgs. n. 36/2021.

Il terreno normativo è comunque ancora inevitabilmente dissestato e il nuovo intervento di riforma, il d.lgs. 29 agosto 2023, n. 120, ne costituisce la manifestazione più evidente. Non rimane quindi che osservare l’impatto delle ultime disposizioni sul settore dello sport, nella consapevolezza che, sebbene alcune “luci” si stiano accendendo, molte “ombre” debbono ancora essere dissipate.



# LAVORO AUTONOMO (ANCHE OCCASIONALE?) NEI SETTORI CULTURALI E CREATIVI

MICAELA VITALETTI

SOMMARIO: 1. Una premessa necessaria. – 1.1. I settori culturali e creativi. – 1.2. Lavoro autonomo (anche occasionale): la dimensione del fenomeno. – 2. La regolamentazione speciale dei profili assicurativi e assistenziali. – 2.1. Il repertorio delle professionalità tecnico-creative. – 2.2. L'arte come professione abituale *versus* occasionalità del lavoro autonomo? – 2.3. Professionalità generiche e lavoro autonomo occasionale. – 3. Lavoro autonomo e occasionalità. Una mappatura delle posizioni previdenziali.

## 1. *Una premessa necessaria*

Le declinazioni del lavoro autonomo, tra cui quella di lavoro autonomo occasionale<sup>1</sup>, sembrano assumere significati diversi in quei settori merceologici tradizionalmente meno studiati di altri. Qui, essi offrono profili di interesse perché gli elementi di specialità della regolamentazione del settore incidono, indirettamente, anche sulla categoria contrattuale considerata, nonché sul suo grado di astrattezza e generalità.

<sup>1</sup> Sulle recenti modifiche introdotte dall'art. 13 del d.l. 21 ottobre 2021, n. 146, convertito con modificazioni in l. 17 dicembre 2021, n. 215, C. CORDELLA, *Spunti operativi (e non solo) sulla comunicazione di avvio del lavoro autonomo occasionale*, in *DLM*, 2, 2022, pp. 337-354; sui profili della sicurezza, A. ROTA, *La salute e sicurezza nel lavoro autonomo occasionale: un patchwork venuto male?*, nel presente volume; più in generale sul tema cfr., P. EMILIANI, *Prestazioni occasionali tra autonomia e subordinazione*, in *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, 2018, p. 1; F. FERRARO, *Studio sulla collaborazione coordinata*, Torino, 2023, spec. p. 386; F. MARINELLI, *Riflessioni sul fattore tempo nelle prestazioni di lavoro occasionali*, in *Labour & Law Issues*, 2022, pp. 173 ss.; V. PINTO, *Prestazioni occasionali e modalità agevolate di impiego trapassato e futuro*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, n. 343, 2017, pp. 7 ss.; P. TULLINI, *Le prestazioni occasionali di lavoro*, in L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *Tipologie contrattuali e disciplina delle mansioni. Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81*, Torino, 2015, pp. 263 ss.; AA. VV., *I contratti di lavoro. Subordinati e autonomi*, in L. Fiorillo, A. Perulli (diretto da), *Il nuovo diritto del lavoro*, 2021, p. 257; L. VALENTE, *Il lavoro occasionale: precedenti e disciplina*, in *MGL*, 2017, pp. 758 ss.

È il caso dell'ambito creativo e culturale, la cui frammentarietà interna si esprime, sul piano previdenziale e assistenziale, in modi diversi rispetto al rapporto di lavoro autonomo, generando livelli distinti di tutela nell'ambito del medesimo macro - settore.

La saltuarietà dell'opera e/o del servizio prestato incide, ad esempio, sul significato di occasionalità ai fini previdenziali<sup>2</sup>, tenuto conto che il ricorso alla suddetta fattispecie impone non soltanto l'obbligo di comunicazione all'ispettorato del lavoro territoriale competente ai sensi dell'art. 13 del d.l. n. 146 del 2021, convertito in l. n. 215 del 2021, ma l'iscrizione alla gestione separata Inps al superamento di un determinato compenso, nonché al regime fiscale di cui all'art. 67, comma 1, lett. *l*), del d.P.R. n. 917 del 1986.

### 1.1. *I settori culturali e creativi*

Andando con ordine, per settori culturali e creativi, che impiegano quasi 12 milioni di lavoratori in Europa e in cui ricade anche lo spettacolo (dal vivo, audiovisivo e cinema)<sup>3</sup>, si intendono in questa sede, secondo la definizione eurounitaria, «le attività che si basano su valori culturali espressioni artistiche e altre espressioni creative individuali o collettive, in molti casi in grado di generare innovazione e creare posti di lavoro, comprensive dello sviluppo, la creazione, la produzione, la diffusione e la conservazione di beni e servizi che costituiscono espressioni culturali, artistiche o altre espressioni creative, nonché funzioni correlate quali l'istruzione o la gestione»<sup>4</sup>.

<sup>2</sup> Sulla distinzione tra la nozione di occasionalità ai fini lavoristici e ai fini previdenziali, C. CORDELLA, *Spunti operativi (e non solo)*, cit., pp. 337-354.

<sup>3</sup> Eurostat, nel 2020 gli occupati in ambito culturale nell'EU-27 erano 7,4 milioni riportati nel volume di A. TAORMINA (a cura di), *Lavoro culturale e occupazione*, Milano, 2022, p. 121. Sul tipo di occupazione nell'ambito del settore culturale, F. LEON, *I beni culturali e la (dis)occupazione intellettuale*, in *Gruppo di studio Amministrazione dei beni culturali: ipotesi di riforma*, 2008, Roma, pp. 1-9; sul valore economico e sociale delle imprese che operano nel settore culturale e creativo, A.A.V.V., *Io sono cultura*, Rapporto annuale della Fondazione Symbola con Unioncamere, 2022.

<sup>4</sup> Art. 2 del Regolamento (UE) 2021/523 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 24 marzo 2021 che istituisce il programma InvestEU modificando il regolamento (UE) 2015/1017.

Il Regolamento europeo definisce i settori coinvolti poggiando sul loro potenziale creativo (individuale e collettivo) da sviluppare attraverso processi autonomi e/o contigui (sviluppo, creazione, produzione, diffusione, conservazione) idonei anche a generare innovazione e occupazione, a prescindere dal loro valore di mercato e dalla struttura giuridica preposta.

Nel libro verde «Le industrie culturali e creative, un potenziale da sfruttare», la Commissione europea definisce le industrie culturali e creative come «quelle industrie che producono e distribuiscono beni o servizi che al momento della loro realizzazione sono considerati aventi uno specifico attributo, uso o scopo che incarna o trasmette espressioni culturali, indipendentemente dal valore commerciale che possono avere. Oltre alle arti tradizionali (arti dello spettacolo, arti visive, beni culturali – compreso il settore pubblico), sono inclusi film, dvd e video, televisione e radio, videogiochi, nuovi media, musica, libri e stampa»<sup>5</sup>.

Le attività che ricadono in tale ambito sono, fra l'altro, gli audiovisivi (compresi il cinema, la televisione, i videogiochi e i contenuti multimediali), i festival, la musica, la letteratura, le arti dello spettacolo (compresi il teatro e la danza). Una classificazione era stata adottata, già nel 2012, dall'European Statistical System Network on Culture (ESSnet-Culture), dove sono stati individuati dieci domini culturali (patrimonio, archivi, biblioteche, libri e stampa, arti visive, arti dello spettacolo, audiovisivi e multimediali, architettura, pubblicità, arte e artigianato), elaborati sulle funzioni economiche di creazione, produzione e pubblicazione, diffusione e commercio, conservazione, istruzione, gestione e regolamentazione, senza distinzione tra attività di mercato e di non mercato all'interno del settore.

### *1.2. Lavoro autonomo (anche occasionale): la dimensione del fenomeno*

Le condizioni di lavoro del personale impiegato in tale ambito sono state fissate nella Risoluzione del Parlamento europeo del 20 otto-

<sup>5</sup> Bruxelles, 27 aprile 2010 COM (2010) 183, Libro Verde «*Le industrie culturali e creative, un potenziale da sfruttare*».

bre 2021 sulla situazione degli artisti e la ripresa culturale nell'Unione europea (2020/2261(INI)) (2022/C 184/06); si legge al punto 24 che «il lavoro atipico (contratti a tempo parziale e a tempo determinato, lavoro temporaneo e lavoro autonomo) è una pratica comune nel settore dei media e della cultura, che spesso porta a situazioni lavorative precarie per artisti e professionisti della cultura».

I dati confermano la tendenza a utilizzare il lavoro autonomo occasionale, in generale la categoria del lavoro autonomo, per sottrarsi alla normativa speciale prevista dall'ordinamento interno soprattutto sul piano contributivo e previdenziale<sup>6</sup>.

È emerso che molte attività autonome sono svolte come collaborazioni occasionali, collaborazioni coordinate e continuative o sotto forma di attività professionali con l'iscrizione alla gestione separata dell'INPS oppure come artigiani (Ditta individuale con iscrizione al registro imprese delle Camere di commercio e alla Gestione artigiani INPS)<sup>7</sup>.

Già in precedenza, l'indagine della Fondazione di Vittorio che, con il suo rapporto, ha rappresentato un primo tentativo di sistematizzazione dei rapporti di lavoro nel settore, in particolare con riferimento al segmento dello spettacolo, aveva evidenziato l'eccezionalità di rapporti stabili e il ricorso massiccio al lavoro autonomo e/o temporaneo pari al 65 % dei contratti<sup>8</sup>.

Se pur le attività nel settore sono molto diverse tra di loro, la circostanza che il lavoro sia correlato ad una produzione artistica, cinematografica e/o editoriale limitata nel tempo spiega il ricorso al lavoro au-

<sup>6</sup> Audizione del Presidente dell'Inps presso la VII<sup>a</sup> Commissione Istruzione pubblica, beni culturali, ricerca scientifica, spettacolo e sport Senato della Repubblica, 2 Ottobre 2020 «[...] i lavoratori a tempo indeterminato rappresentano poco meno del 30% del totale degli assicurati, quelli a tempo determinato il 50%, il restante 20% opera con rapporti di lavoro autonomo», p. 3; per ulteriori approfondimenti Resoconto stenografico "Indagine conoscitiva in materia di lavoro e previdenza nel settore dello spettacolo", seduta di mercoledì 11 novembre 2020, Audizione Presidente dell'Inps.

<sup>7</sup> S. BOLOGNA, A. SORU (a cura di), *Dietro le quinte. Indagine sul lavoro autonomo nell'audiovisivo e nell'editoria libraria*, Roma, 2022.

<sup>8</sup> Fondazione di Vittorio, *Vita da artisti*, Ricerca Nazionale sulle condizioni di vita e di lavoro dei professionisti dello spettacolo, 4 maggio 2017, Roma, p. 19.

tonomo. Tenuto poi conto che il livello di creatività del settore sembra apparentemente sfuggire al canone della subordinazione, il lavoro autonomo appare, in questi termini, la categoria contrattuale di più agevole accesso: da un lato la minor presenza di vincoli consente una rapida definizione dell'accordo; dall'altro è lo stesso lavoratore a percepirsi come autonomo per via della professionalità e/o del settore in cui svolge l'attività<sup>9</sup>.

## 2. *La regolamentazione speciale dei profili previdenziali e assicurativi*

Nell'ambito di tale macro-settore, l'ordinamento prevede una disciplina speciale sul piano previdenziale assicurativo per coloro che ricadono nella definizione di lavoratori dello spettacolo, creando così un sistema 'chiuso' non soltanto agli altri segmenti del macro-settore, ma anche a quelli che potenzialmente potrebbero ricadere nell'area dello spettacolo (risultando tuttavia esclusi per quanto si dirà a breve con riferimento al Fondo pensione dei lavoratori dello spettacolo, di seguito FPLS).

Conviene osservare che l'iscrizione al FPLS non dipende dalla tipologia contrattuale (autonoma e/o subordinata), ma da ulteriori e distinti criteri<sup>10</sup>.

Il FPLS, ex Ente nazionale di previdenza e di assistenza per i lavoratori dello spettacolo, era stato istituito dal decreto legislativo del Capo Provvisorio Stato 16 luglio 1947, n. 708<sup>11</sup>, come ratificato, con modificazioni, dalla l. 29 novembre 1952, n. 2388. Le funzioni sono state poi trasferite con il d.l. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito con modificazioni in l. 24 dicembre 2011, n. 214 all'Inps<sup>12</sup>.

<sup>9</sup> F. CHICCHI, M. SAVIOLI, M. TURRINI, *Soggettività intermittenti. Un'inchiesta sulla scomposizione del lavoro nell'ambito delle industrie creative*, in *SL*, 2014, pp. 42-57; Fondazione di Vittorio, *Vita da artisti*, cit., p. 19.

<sup>10</sup> M. CORTI, *La tutela previdenziale degli artisti: nozione di spettacolo e reddito imponibile ai fini assicurativi ENPALS*, in *Annali italiani del diritto d'autore*, 2003, pp. 653-661.

<sup>11</sup> D.R. PERETTI GRIVA, *Lavoratori dello spettacolo e obblighi delle assicurazioni sociali*, in *MGL*, 1958, p. 253.

<sup>12</sup> Corte Cass., sentt. nn. 3964 dell'8 febbraio 2022; 41419 del 23 dicembre 2021;

Il legislatore aveva «voluto predisporre una tutela previdenziale ad ampio raggio, non diversa da quella elargita ai lavoratori dipendenti, a vantaggio di categorie di lavoratori esplicanti la loro attività nel settore dello spettacolo e in relazione ai quali non sempre è possibile distinguere se l'attività dai medesimi espletata sia di lavoro subordinato o di lavoro autonomo e senza, quindi, che sia necessario previamente accertare la natura, autonoma o subordinata, dell'attività prestata»<sup>13</sup>.

Gli esiti talvolta incerti e variabili delle controversie qualificatorie ai sensi dell'art. 2094 c.c. «tanto più per lavoratori operanti in una zona grigia tra autonomia e subordinazione (come più recentemente sottolineato dalla Cass. n. 1663 del 2020 anche a proposito della nota vicenda dei riders)» hanno portato a costituire una tutela assicurativa e previdenziale omogenea per i prestatori individuati dall'appartenenza alle categorie descritte, prescindendo dalla qualificazione dell'attività come autonoma o subordinata in un campo in cui il confine è labile<sup>14</sup>.

È interessante notare come questa giurisprudenza, nel richiamare la sentenza della Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663, relativa all'accertamento della natura dei rapporti di lavoro dei ciclofattorini che prestano la loro attività mediante piattaforma digitale, equipari le difficoltà qualificatorie del lavoro nel settore culturale e creativo a quelle generate dalla tecnologia<sup>15</sup>. Si tratta di ambiti che, pur nelle loro diver-

4882 del 23 gennaio 2013; 9292 del 10 giugno 2003 e 17509 del 30 agosto 2005: «[...] l'obbligo assicurativo che grava sulle imprese dello spettacolo in favore dei lavoratori elencati nell'art. 3, d.lgs. C.P.S. n. 708 del 1947, sussiste indipendentemente dalla natura autonoma o subordinata della loro collaborazione [...]». È stato tuttavia rilevato come tale equiparazione sul piano previdenziale non abbia alcuna rilevanza con riferimento alle ulteriori tutele lavoristiche. A riguardo, C. ALESSI, *Testo dell'audizione del 3 novembre 2020 in videoconferenza, presso le Commissioni Riunite VII (Cultura, Scienza e Istruzione) E XI (lavoro pubblico e privato) della Camera dei Deputati*, «[...] una tale tecnica normativa non ha però contribuito a delineare una definizione generale di lavoratore dello spettacolo, essendo finalizzata ad individuare esclusivamente i soggetti tenuti a versare la contribuzione all'Enpals».

<sup>13</sup> Corte Cass., sent. n. 21497 del 29 aprile – 10 ottobre 2014, che richiama Corte Cass., S.U., sent. n. 581 del 1999.

<sup>14</sup> Corte Cass., sent. n. 24613 del 4 novembre 2020.

<sup>15</sup> In considerazione dell'importanza della sentenza richiamata e i molti commenti, si rinvia BARBIERI M., *Il luminoso futuro di un concetto antico: la subordinazione nella sentenza di Palermo sui riders*, in *Labour & Law Issues*, p. 63; M.T. CARINCI, *Il lavoro*

se complessità, sono, allo stesso modo, caratterizzati da una profonda precarietà lavorativa che per il settore dello spettacolo, almeno sotto il profilo previdenziale e assicurativo, viene “risolta” mediante l’accesso ad unico Fondo, senza che sia necessario estendere i diritti del lavoro subordinato al lavoro autonomo.

Ne segue che, ai fini della determinazione degli elementi di retribuzione imponibile, i rapporti di lavoro autonomo sono assimilati al lavoro dipendente<sup>16</sup>.

### 2.1. *Il repertorio delle professionalità tecnico-creative*

Il criterio della qualificazione del rapporto di lavoro viene tuttavia sostituito da ulteriori e distinti parametri. Ai fini dell’iscrizione al FPL, i lavoratori devono appartenere ad una delle tre seguenti categorie: a) prestare a tempo determinato una attività artistica o tecnica direttamente connessa con la produzione e la realizzazione di spettacolo, b) prestare a tempo determinato un’attività al di fuori delle ipotesi di cui alla lettera a); c) prestare attività a tempo indeterminato<sup>17</sup>.

Con riferimento ai lavoratori di cui alla lett. *b*) si tratta, in particolare, di quei lavoratori la cui prestazione non è direttamente coinvolta nella realizzazione dello spettacolo (per esempio, maschere, custodi, guardarobieri, addetti alle pulizie e al facchinaggio dipendenti dagli enti ed imprese esercenti pubblici spettacoli, impiegati amministrativi e tecnici delle imprese televisive, impiegati dipendenti dalle case da gioco)<sup>18</sup>.

*etero-organizzato secondo Cass. n. 1663/2020: verso un nuovo sistema dei contratti in cui è dedotta un’attività di lavoro*, in *DRI*, 2020, pp. 488-498.

<sup>16</sup> Art. 4, comma 4 del d.lgs. C.P.S. n. 708 del 1947 e art. 2 del d.P.R. n. 1420 del 1971 che rinviava, rispettivamente, al d.lgs.lgt. n. 692 del 1945 e all’art. 12, l. n. 153 del 1969, Circolare Inps 3 dicembre 2014, n. 154.

<sup>17</sup> L’art. 2 del d.lgs. 30 aprile 1997, n. 182, nell’ambito delle categorie di cui all’art. 3 del d.lgs. del Capo provvisorio dello Stato 16 luglio 1947, n. 708, come modificato dalla l. 29 novembre 1952, n. 2388.

<sup>18</sup> Corte Cass., sent. n. 3964 dell’8 febbraio 2022 «[...] il Governo ha proceduto all’armonizzazione delle prestazioni pensionistiche dei lavoratori dello spettacolo con l’art. 2, comma 1, D.L.vo 30 aprile 1997, n. 182, che ha previsto la distinzione in tre gruppi dei lavoratori dello spettacolo iscritti all’Ente nazionale di previdenza ed assistenza a favore dei lavoratori dello spettacolo, ai fini dell’individuazione dei requisiti

Il potere di ridefinire i tre gruppi dei lavoratori dello spettacolo sopra indicati spetta, secondo l'art. 3 del decreto legislativo C.P.S. n. 708 del 1947<sup>19</sup>, al Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze (non più ad un decreto del Capo dello Stato), sentite le organizzazioni sindacali più rappresentative di lavoratori e datori di lavoro<sup>20</sup>. L'ultimo inventario dei lavoratori iscritti all'*ex* Enpals è contenuto nel d.m. 15 marzo 2005 ed è tassativo<sup>21</sup>.

L'obbligo assicurativo è, pertanto, costruito su parametri orientati a valorizzare: i profili professionali ontologicamente artistici/tecnici; le professionalità generiche ove impiegate in attività funzionali alla realizzazione spettacolo<sup>22</sup>, non rilevando «il criterio del *nomen iuris* adottato dalle parti dovendo la qualificazione medesima desumersi, oltre che dal dato formale, dalle concrete modalità della prestazione e di attuazione del rapporto»<sup>23</sup>.

Non si considera neppure la circostanza che le prestazioni rese,

contributivi e delle modalità di calcolo delle contribuzioni e delle prestazioni; - che, inoltre, anche in relazione agli addetti agli impianti sportivi si è detto che l'obbligo contributivo presso l'Enpals, [...] vede operare il raggruppamento dei lavoratori dello spettacolo, iscritti all'Enpals, indipendentemente dalla natura autonoma o subordinata del rapporto di lavoro, appartenenti alle categorie indicate al D.L.vo C.P.S. 16 luglio 1947, n. 708, art. 3 [...].»

<sup>19</sup> Così come sostituito dalla l. n. 289 del 2002, art. 43, comma 2 e dal d.l. n. 78 del 2010, convertito in l. n. 122 del 2010.

<sup>20</sup> Corte Cass., sent. n. 954 del 13 gennaio 2022 «[...] sulla scorta di una verifica dell'evoluzione delle professionalità e delle forme di regolazione collettiva dei rapporti di lavoro di settore [...]».

<sup>21</sup> Corte Cass., sent. n. 2389 del 27 gennaio 2022 «[...] la giurisprudenza ha avuto modo di chiarire che l'adozione del d.m. indicato non ha delineato una nuova categoria di lavoratori assoggettati alla tutela dell'Enpals, ma ha piuttosto esplicitato la ricomprensione tra costoro di figure emerse nella pratica sociale [...]»; F. PAESANI, *Lavoratori dello spettacolo: integrazioni e adeguamento delle categorie*, in DPL, 2005, p. 24; G. CARDONI, *Sulla nozione di lavoratore dello spettacolo ai fini della tutela previdenziale ENPALS. La Cassazione cambia orientamento?*, in RDSS, 2007, pp. 651 ss.

<sup>22</sup> In generale, F. SIOTTO, *Il lavoro nello spettacolo: profili previdenziali*, in RDSS, 2018, pp. 61-93; A. BIAGIOTTI, *Aspetti controversi della disciplina previdenziale dei lavoratori dello spettacolo*, in ADL, 2021, pp. 600-623.

<sup>23</sup> Ente Nazionale di Previdenza e di Assistenza per i Lavoratori dello Spettacolo, messaggio del 4 dicembre 2008, n. 8.

benché professionali, siano «di breve durata, né che tali attività lavorativa non siano esclusive per il soggetto che la espletta»<sup>24</sup>.

## 2.2. *L'arte come professione abituale versus occasionalità del lavoro autonomo?*

Quanto accennato potrebbe far ritenere che il lavoratore autonomo (anche occasionale), là dove rientri in una delle categorie sopra considerate, potrà beneficiare della tutela previdenziale e assicurativa prevista dal FPLS, se non fosse che la menzionata catalogazione delinea soltanto la prima condizione di accesso da accostare ad ulteriori elementi, che variano a seconda della prestazione resa.

Con riferimento alle attività ontologicamente artistiche, queste devono essere svolte in modo «stabile e professionale, ancorché in compiti ausiliari, ed essenzialmente destinata alla realizzazione di spettacolo»<sup>25</sup>. Come chiarito dalla giurisprudenza «il requisito della stabilità che coincide con quello di professionalità ha la funzione di escludere dall'obbligo di iscrizione i soggetti che in via meramente occasionale rispetto alla loro effettiva vocazione professionale, svolgano attività artistica»<sup>26</sup>.

È rispetto a tale criterio che il lavoro autonomo, quando occasionale, sembra escludere l'artista dall'ambito di applicazione della disciplina speciale, in quanto l'occasionalità che lo caratterizza esprime la mancanza di una professionalità svolta in modo abituale<sup>27</sup>.

Si potrebbe sostenere che l'occasionalità riguardi il rapporto con uno specifico committente; cioè, che rilevi rispetto alle parti contrattuali e non in rapporto alla professionalità del lavoratore impiegata nella produzione artistica. Il che sembra confermato anche dalla circostanza che le rappresentazioni artistiche, *in re ipsa*, sono tutte temporanee ed escludono una continuità del rapporto di lavoro. Dunque, l'occasionalità del contratto potrebbe non rilevare ai fini dell'accer-

<sup>24</sup> Corte Cass., sentt. nn. 25550 del 13 dicembre 2016 e 21829 del 15 ottobre 2014.

<sup>25</sup> Corte Cass., sent. n. 1054 del 2 febbraio 1991.

<sup>26</sup> Corte Cass., sentt. nn. 17509 del 30 agosto 200; 8703 del 27 aprile 2005; 7610 del 13 aprile 2005; 9752 del 21 maggio 2004 e 17555 del 10 dicembre 2002.

<sup>27</sup> Sulla nozione di occasionalità, C. CORDELLA, *Spunti operativi (e non solo)*, cit., pp. 337-354.

tamento della professionalità del lavoratore che risponde a criteri qualitativi e non solo quantitativi. Come suggerito dalla giurisprudenza<sup>28</sup>, l'occasionalità deve essere accertata in punta di fatto in considerazione di una pluralità di fattori sintomatici che consentono di definire sia il rapporto di lavoro con il singolo committente, sia l'oggetto della prestazione che incide sull'attività prevalentemente svolta dal lavoratore.

A chiarire definitivamente le incertezze interpretative è intervenuta la nota dell'Ispettorato del lavoro pubblicata l'11 gennaio 2022, n. 29 che, nell'elencare le ipotesi di esclusione dall'ambito di applicazione dell'obbligo di comunicazione di cui all'art. 13 della l. n. 215 del 2021, di conversione del d.l. n. 146 del 2021, fa riferimento, per ciò che qui interessa, alle professioni intellettuali in quanto oggetto della apposita disciplina contenuta negli artt. 2229 c.c. ed in genere tutte le attività autonome esercitate in maniera abituale e assoggettate al regime IVA.

È, dunque, l'abitudine della professione, da apprezzare in funzione di determinati indici sintomatici e non rispetto al compenso percepito, a segnare la linea di demarcazione nell'accesso al sistema previdenziale speciale che, di riflesso, esclude l'occasionalità del lavoro autonomo.

### 2.3. Professionalità generiche e lavoro autonomo occasionale

Diversamente, per le professionalità generiche impiegate nello spettacolo (a titolo esemplificativo, tutti coloro che svolgono attività accessorie ma non esclusive per il settore) l'occasionalità del rapporto di lavoro, in assenza della specificità della professionalità, non sembra incidere sull'obbligo di iscrizione.

A questo proposito, se per i lavoratori "ontologicamente" dello spettacolo, (salvo siano impiegati ad altri fini), quando l'attività è svolta in modo stabile, l'obbligo di iscrizione al FPLS è automatico<sup>29</sup>, per i

<sup>28</sup> Corte Cass., sent. n. 14390 del 25 maggio 2021.

<sup>29</sup> F. OLIVELLI, *Spots pubblicitari ed iscrizione all'Enpals dei lavoratori addetti alla loro realizzazione* (nota a Cass. 20 gennaio 2006 n. 1089), in *DRI*, 2007, p. 831; Corte Cass., sent. n. 12824 del 3 settembre 2002 «Si può allora affermare, anche sulla scorta di un orientamento già espresso (cfr. Cass. 11 maggio 1956 n. 2682) che per taluni dei soggetti a cui fa riferimento l'art. 3 del Dlcp del 1947 l'appartenenza alla categoria vale di per sé ad integrare l'obbligo assicurativo presso l'Enpals, senza necessità di ulteriori condizioni, perché lo svolgimento delle relative funzioni è volto immancabil-

restanti lavoratori occorre verificare che la prestazione sia diretta alla realizzazione di uno spettacolo<sup>30</sup>.

Occorre, in questi termini, chiarire cosa debba intendersi con l'espressione spettacolo che ha assunto dimensioni diverse ad opera della giurisprudenza e in assenza di una definizione.

Un primo orientamento, risalente ormai nel tempo, aveva aderito ad una nozione restrittiva di "spettacolo". Tale giurisprudenza muoveva dalla considerazione che la questione definitoria assumesse caratteri di particolare complessità, trattandosi di individuare una categoria in un contesto socioeconomico in continua evoluzione.

Concludeva tale orientamento nel senso che, pur dovendosi tener conto della evoluzione tecnica, non qualsiasi attività utilizzata ai fini spettacolari o in un contesto proprio di uno spettacolo poteva definirsi 'spettacolo', dovendo intendere come lavoratori in tale ambito soltanto quelli che «stabilmente e professionalmente, ancorché in compiti ausiliari, sono impiegati per svolgere attività essenzialmente destinate alla realizzazione di spettacoli da parte di committenti la cui produzione rientra in tal settore». La ricerca del significato di "spettacolo" andava quindi ravvisata «non in qualsiasi forma di manifestazione con il concorso di pubblico, ma esclusivamente quelle che propriamente hanno il fine di rappresentare ed interpretare un testo letterario o musicale, rivolto a provocare un divertimento inteso in senso culturalmente ampio, degli spettatori»<sup>31</sup>.

La giurisprudenza successiva ha adottato invece una interpretazione estensiva al fine di ampliare l'ambito dei soggetti obbligati all'iscrizione presso l'istituto previdenziale.

mente a realizzare uno spettacolo: è il caso di tutti gli attori, dei cantanti, dei concertisti, dei registi, dei direttori d'orchestra, dei ballerini, ma anche di categorie non facenti parte del settore artistico come i tecnici di montaggio e del suono, dello sviluppo e stampa, degli operatori di ripresa, dei doppiatori. Per tutti costoro infatti sarebbe davvero arduo concepire lo svolgimento di attività che non si traducano in spettacolo».

<sup>30</sup> Corte Cass., sent. n. 12824 del 3 settembre 2002 «[...] per altre categorie invece l'obbligo assicurativo scatta solo quando la prestazione venga resa per la realizzazione di uno spettacolo: è il caso dei macchinisti, elettricisti, falegnami, tappezzeri, truccatori e parrucchieri, che sono assicurati all'Enpals solo ove svolgano l'attività professionale in un set cinematografico, teatrale o televisivo».

<sup>31</sup> Corte Cass., sentt. nn. 7323 del 15 giugno 1992 e 633 del 22 gennaio 1997.

Tale sviluppo ha ritenuto superato l'indirizzo precedente, per intendere con l'espressione "lavoratori dello spettacolo", in corrispondenza con l'evoluzione del costume, tutte le figure professionali che operano in tale settore<sup>32</sup>.

Tale significato può dedursi dalle categorie di lavoratori elencate al primo comma dell'art. 1 del decreto legislativo n. 708 del 1947 che, in parte, possono considerarsi ontologicamente appartenenti allo spettacolo in quanto per esse «la qualità di lavoratori dello spettacolo è insita nella qualifica da essi rivestita»<sup>33</sup>. Gli altri lavoratori, a titolo esemplificativo i tecnici del montaggio e del suono, non operano in presenza del pubblico, ma evidentemente «l'attività espletata è diretta al pubblico o alla realizzazione di un prodotto destinato ad essere visto o ascoltato [...] rispetto ai quali la norma fonda una presunzione assoluta di appartenenza al settore dello spettacolo». Non è, dunque, necessaria la presenza del pubblico, in quanto ciò che rileva è «il carattere artistico della produzione destinate alla fruizione del pubblico attraverso le nuove tecnologie»<sup>34</sup>.

Ne segue che l'iscrizione al FPLS di un lavoratore che svolge una mansione generica è obbligatoria quando funzionale alla «creazione di un prodotto di carattere artistico o ricreativo, destinato ad una pluralità di persone, passibile di essere fruito dal vivo, ovvero di essere riprodotto per la commercializzazione [...], offrendo indirettamente il proprio contributo alla rappresentazione»<sup>35</sup>.

L'iscrizione alla speciale forma assicurativa rispetto alle professionalità elencate, impone pertanto la verifica in concreto dello svolgimento di una attività in funzione dello spettacolo (la cui nozione 'ampia' delineata dalla giurisprudenza ha notevolmente allargato i soggetti sottoposti all'assicurazione speciale). Ne segue che nel caso delle pro-

<sup>32</sup> Corte Cass., sent. n. 3219 del 14 febbraio 2006.

<sup>33</sup> Corte Cass., sentt. nn. 13643 dell'11 giugno 2007 e 21829 del 15 ottobre 2014.

<sup>34</sup> Corte Cass., sent. n. 16253 del 26 giugno 2018.

<sup>35</sup> Corte Cass., sentt. nn. 13463 dell'11 giugno 2007 e 10308 del 28 giugno 2003, per un commento M. MARTONE, *Continua la caccia al tesoro: l'assoggettabilità a contribuzione previdenziale ENPALS dei compensi percepiti dai lavoratori delle sale di registrazione e dai cantanti di musica leggera*, in *ADL*, 2002, pp. 877-888; Corte Cass., sent. n. 12824 del 3 settembre 2002, per un commento M. CORTI, *La tutela previdenziale degli artisti*, cit.; Circolare Inps, 3 dicembre 2014, n. 154.

fessionalità generiche, funzionali alla realizzazione della rappresentazione artistica, l'occasionalità del lavoro autonomo, diversamente dal lavoro ontologicamente artistico, non sembra escludere dall'obbligo di iscrizione al Fondo in quanto prevale l'accertamento del carattere strumentale della prestazione allo spettacolo e non lo svolgimento abituale della professione.

### *3. Lavoro autonomo e occasionalità. Una mappatura delle posizioni previdenziali*

Rispetto al più stretto ambito dello spettacolo, in cui la tipologia contrattuale non costituisce un discrimine sul piano previdenziale e assicurativo, quando, tuttavia, l'occasionalità caratterizza la prestazione artistica, il lavoro autonomo (occasionale) vivifica secondo la regolamentazione ordinaria, restando all'esterno del sistema speciale per ricadere nell'ambito della gestione separata e sottoposto all'obbligo di comunicazione. Ove, diversamente, la prestazione svolta per lo spettacolo è generica e, dunque, non ontologicamente artistica, il lavoratore potrà iscriversi al FPLS anche quando l'attività prestata è occasionale. Se, pertanto, all'interno del segmento dello spettacolo si pongono due posizioni previdenziali diverse rispetto al lavoro autonomo occasionale occorre altresì considerare tutte quelle nuove figure emerse nel settore creativo e culturale che investono anche il settore dello spettacolo.

L'evoluzione delle tecnologie digitali ha, infatti, notevolmente cambiato il settore generando nuove professionalità, come i lavoratori impiegati nelle piattaforme che offrono la visione streaming di contenuti non soltanto di contenuti cinematografici (ad esempio Netflix), ma anche musica, podcast, audiolibri, videogiochi, e tale trasformazione ha riguardato anche l'impiego dei social network per la creazione di contenuti creativi digitali<sup>36</sup>.

<sup>36</sup> Audizione dell'INPS presso VII° Commissione Istruzione pubblica, beni culturali, ricerca scientifica, spettacolo e sport XI° Commissione Lavoro pubblico e privato, Previdenza sociale, Senato della Repubblica, Ferdinando Montaldi e Vito La Monica, 18 maggio 2021, p. 15: «L'ultimo adeguamento delle figure professionali è stato effettuato nel 2005 [...]».

L'industria dello spettacolo si è così popolata di nuove figure professionali che non risultano assicurate, per i criteri di accesso previsti per il FPLS, al sistema speciale, aprendo così ad alcune riflessioni di carattere più generale.

Lo spettacolo, come ricostruito dalla giurisprudenza prima riportata, non sembra, nella sua dimensione fenomenologica, più "chiuso" nei confini delineati, "separato" dal resto del settore creativo culturale; ciò in quanto sono evidenti le contaminazioni, non soltanto per l'avvento di nuove professionalità, ma per via dell'impiego di professionalità tradizionalmente riferite allo spettacolo nei settori ad esso limitrofi come ad esempio l'editoria. Si pensi ai podcast interpretati dagli attori o al legame sempre più stretto tra cinema e video giochi<sup>37</sup>. In questo caso l'attore abituale è sicuramente iscritto al FPLS, ma lo svolgimento occasionale di una attività connessa alla produzione di podcast non rientrerebbe, in base a quanto fino ora detto, nella disciplina previdenziale speciale; ciò in quanto la professionalità artistica verrebbe impiegata ad altri fini.

Ancora, i social network hanno, a loro volta, ridefinito il concetto di rappresentazione rivolta ad un pubblico ridefinendo la nozione di spettacolo. È il caso del web influencer che mediante la diffusione di contenuti di vario genere (foto, video ecc. ...) su diversi social network (facebook, instagram, twitter, tik tok...) svolgono una attività artistico/creativa immettendo sulle piattaforme digitali contenuti originali. È il caso di youtube, nata nel 2005 per la condivisione online di video e per caricare e condividere video creati dai creator. La piattaforma digitale offre ai creator un'audience globale e l'opportunità di entrare in contatto con un pubblico/fruitori non presente nei media tradiziona-

<sup>37</sup> Audizione dell'INPS presso VII° Commissione Istruzione pubblica, beni culturali, ricerca scientifica, spettacolo e sport XI° Commissione Lavoro pubblico e privato, Previdenza sociale, cit., p. 15 « [...] l'industria dello spettacolo si è popolata di numerose nuove figure professionali, le quali risultano oggi assicurate al Fondo pensioni lavoratori dipendenti, alla Gestione separata di cui alla l. 335/1995 o alle gestioni dei commercianti, a seconda della natura della configurazione dell'attività lavorativa. In taluni casi, si può trattare di redditi che allo stato possono risultare non assoggettati a contribuzione obbligatoria. Si pensi, ad esempio, all'attività di promozione di prodotti commerciali realizzata attraverso l'utilizzo di social network da parte di soggetti che godono di notorietà e/o alto potenziale relazionale (cd. testimonial, influencer)».

li<sup>38</sup>. Tutte queste nuove figure che nella maggior parte dei casi svolgono la propria attività in modo autonomo (anche non occasionale) restano ai margini del sistema previdenziale assicurativo che garantirebbe loro, a prescindere dalla qualificazione del rapporto di lavoro, una tutela specifica, in quanto non ordinate nel d.m. del 2005 e, dunque, da non considerare come ontologicamente artistiche.

In particolare, la rigida catalogazione delle professionalità, impedisce una estensione del regime speciale, generando una eterogeneità di posizioni nell'ambito del medesimo macro - settore, se pur lo spettacolo agisce da tempo in rapporto osmotico con le altre espressioni creative e culturali. Soltanto un riordino della legislazione in materia, come auspicato dalla legge delega in materia<sup>39</sup>, potrebbe agevolare il processo di aggiornamento di un settore non soltanto in forte espansione, ma che anticipa gli effetti dei modelli organizzativi attuali in cui il lavoro discontinuo e prevalentemente autonomo è, dunque, ancora privo di tutele adeguate.

<sup>38</sup> Sulle nuove forme di lavoro creativo, P. IERVOLINO, *Sulla qualificazione del rapporto di lavoro degli influencers*, in *Labour & Law Issues*, 2021, pp. 26-51; A. ROTA, *I creatori di contenuti digitali sono lavoratori?*, in *Labour & Law Issues*, 2021, pp. 1-25; L. TORSSELLO, *Il lavoro degli influencers, percorsi di tutela*, in *Labour & Law Issues*, 2021, pp. 52-71. Si vedano inoltre i lavori della Commissione Lavoro pubblico e privato, Camera dei Deputati, 21 giugno 2021, Indagine conoscitiva sui lavoratori che svolgono attività di creazione di contenuti digitali. Audizione di Cosmano Lombardo, ideatore del Web Marketing Festival (WMF), di Enrico Bellini, rappresentante di Google, e di Francesca Mortari e Marco Pancini, rappresentanti di YouTube, intervento Francesca Mortari coordinatrice dell'attività di partnership della piattaforma digitale YouTube per l'Italia e per il sud Europa.

<sup>39</sup> L. 15 luglio 2022, n. 106.



# PROFILI PREVIDENZIALI DEL LAVORO AUTONOMO OCCASIONALE

ROSA CASILLO

SOMMARIO: 1. La rilevanza dell'occasionalità del lavoro ai fini previdenziali.  
– 2. Il lavoro autonomo occasionale: definizione, aspetti contributivi e tutele. – 3. Il caso dei lavoratori autonomi liberi professionisti.

## *1. La rilevanza dell'occasionalità del lavoro ai fini previdenziali*

Nel costruire la disciplina che traduce i diritti *ex art.* 38, co. 2. Cost, nella sfera giuridica del lavoratore, rendendo effettive le tutele e definendone, in pari tempo, il livello di godimento, il legislatore, come si sa, tiene conto del carattere occasionale o abituale del lavoro. Sicché, nelle macroaree in cui rapporti previdenziali sono differenziati, le regole a garanzia delle tutele per il lavoro svolto come professione abituale non sono le stesse di quelle che presiedono alle medesime garanzie se il lavoro è svolto in modo saltuario, eccezionale, episodico.

Le differenze riguardano principalmente il profilo contributivo e la gestione di riferimento per le prestazioni riconducibili all'assicurazione per l'invalidità, vecchiaia e superstiti (IVS).

Nell'ambito del lavoro subordinato, ai nostri fini è sufficiente ricordare che, in base all'art. 54-*bis*, d.l. 24 aprile 2017 n. 50 (conv. con l. 21 giugno 2017 n. 96) e successive modifiche<sup>1</sup>, per le prestazioni occasionali rese sia mediante contratto (PrestO) sia mediante libretto di famiglia<sup>2</sup>, la contribuzione per IVS non è ripartita tra le parti, ma è a

<sup>1</sup> Precisamente, quelle dovute: all'art. 2-*bis*, d.l. 12 luglio 2012 n. 87, conv. con l. 9 agosto 2018 n. 96 (v. Circ. Inps 17 ottobre 2018 n. 103); alla l. 29 dicembre 2022 n. 197 (circ. Inps 19 gennaio 2023 n. 6); all'art. 37, d.l. 4 maggio 2023 n. 48.

<sup>2</sup> Nell'economia del presente studio, si trascurano le questioni connesse alla qualificazione della fattispecie di cui all'art. 54-*bis*. In tema, anche per tesi opposte, si rinvia a: V. PINTO, *Prestazioni occasionali e modalità agevolate di impiego tra passato e futuro*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona" - IT, 2017, 343, pp. 7 ss.; P. MONDA, *Prime riflessioni sulla nuova disciplina del lavoro occasionale*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona" -

totale carico del creditore del lavoro (33% nel primo caso; una quota parte di 2 euro nel secondo). Contribuzione che, inoltre, non accende una posizione previdenziale presso il fondo pensioni lavoratori dipendenti (FPDL) come di norma avviene, bensì presso la Gestione separata INPS *ex art. 2, co. 26, l. 8 agosto 1995 n. 335*. Regole peculiari attingono anche alla contribuzione INAIL, che in questo caso non riflette le categorie di rischio del creditore ma è predeterminata dalla legge (3,5% del primo caso; una quota parte di 2 euro nel secondo)<sup>3</sup>.

Nell'ambito del lavoro autonomo, poi, va anzitutto ricordato che, per effetto delle abrogazioni degli artt. 60-69-*bis*, d.lgs. 10 settembre 2003 n. 276, disposte dall'art. 52, co. 1, d.lgs. 15 giugno 2015 n. 81, le collaborazioni coordinate e continuative (art. 409, n. 3, c.p.c.) non possono più configurarsi in modalità occasionale (come prevedeva l'art. 61, co. 2, d.lgs. 276/03, oramai abrogato)<sup>4</sup>. Allo stato, dunque, il lavoro personale svolto nelle forme dell'autonomia per il quale si può configurare un'occasionalità rilevante ai fini previdenziali è solamente quello prestato secondo il tipo dell'art. 2222 c.c. e, se la prestazione è

*IT*, 2017, 346, pp. 14 ss.; F. MARINELLI, *Riflessioni sul fattore tempo nelle prestazioni di lavoro occasionali*, in *LLI*, 2022, 1, pp. 173 ss.; C. CORDELLA, *Libretto Famiglia e Contratto di prestazione occasionale: individuazione della fattispecie*, in *DRI*, 2018, pp. 1181 ss.

<sup>3</sup> Va da sé che, nell'ipotesi in cui il lavoro superi i parametri che lo attraggono nella occasionalità, trasformandosi, il rapporto, a tempo indeterminato (art. 54-*bis*, co. 20, d.l. 50/2017), si applicano le ordinarie disposizioni previdenziali per il lavoro subordinato. Ed è evidente, qui, la differenza rispetto alla precedente formula del lavoro accessorio: M. CINELLI, *Positività e incongruenze della «quarta gestione» INPS*, in *RDSS*, 2014, pp. 399 ss., qui pp. 322 ss.

<sup>4</sup> Si trattava dei «rapporti di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare ovvero, nell'ambito dei servizi di cura e assistenza alla persona, non superiore a 240 ore, con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivamente percepito nel medesimo anno solare sia superiore a 5 mila euro». Per queste c.d. mini co.co.co era prevista, nella stessa norma, una regolazione previdenziale dedicata; sicché, non essendo più possibile il ricorso a detta ipotesi, il trattamento previdenziale (e fiscale) del lavoro coordinato non riflette più la distinzione tra occasionalità e abitualità. Si ricorda che, per il lavoro autonomo di specie coordinata, ai fini fiscali il reddito prodotto è sempre assimilato al reddito da lavoro dipendente; ai fini previdenziali, per l'assicurazione IVS e le altre tutele che fanno capo a questa assicurazione, ove riconosciute, vale sempre il rapporto previdenziale riconducibile agli iscritti alla Gestione separata Inps.

intellettuale, dell'art. 2229 c.c. In questi casi, le regole del rapporto previdenziale risultano in parte diverse da quelle previste per lo svolgimento abituale del lavoro, e, soprattutto, il rapporto sorge, con conseguenti obblighi in capo al lavoratore e committente, solo superata una soglia di reddito pari a 5.000 euro annui lordi – si approfondirà dopo.

Si segnala, inoltre, che, per il legislatore previdenziale, l'occasionalità è rilevante anche nei casi di esercizio, in forma non subordinata e anche d'impresa con caratterizzazione personale, di quelle attività per le quali vige la tutela esclusiva delle tre gestioni speciali Inps degli artigiani (l. 4 luglio 1959 n. 463), commercianti (l. 22 luglio 1966 n. 613) e coltivatori diretti (l. 26 ottobre 1957 n. 104)<sup>5</sup>. Qui il requisito dell'abitudine è strettamente connesso – presunto, si potrebbe dire – all'esito positivo delle procedure amministrative necessarie all'avvio dell'attività. E l'irregolarità, ove rilevata in sede ispettiva, tutt'altro che indice di non abitudine dell'attività, non esime il lavoratore dagli obblighi previdenziali della gestione a cui afferisce – sempre che l'attività risulti prevalente rispetto ad altre, eventualmente svolte, riconducibili ad altre gestioni speciali<sup>6</sup>.

La riflessione che si svolge nelle pagine che seguono si appunta sui profili previdenziali del solo lavoro occasionale svolto in forma autonoma. Non può, però, evitare di confrontarsi, preliminarmente, con una questione più generale e di sistema. Esattamente, quella relativa al fatto che, nella prospettiva della sicurezza sociale previdenziale (artt. 2, 3, 38, co. 2, Cost.) e dei principi in tema di differenziazione dei rapporti previdenziali che ne derivano, la rilevanza dell'occasionalità del lavoro non appare di immediata evidenza.

Quel dato di sistema suggerisce di ritenere che la disciplina preordinata all'effettività dei diritti previdenziali sia calibrata, ed eventual-

<sup>5</sup> Per un approfondimento v.: R. CASILLO, *La tutela in età di vecchiaia dei lavoratori non subordinati*, in G. CANAVESI, V. FILÌ (a cura di), *Profili previdenziali del lavoro autonomo*, in corso di stampa per i tipi della ES.

<sup>6</sup> V. d.l. 31 maggio 2020 n. 78, art. 12, co. 11, conv. con l. 30 luglio 2010 n. 122; Circ. Inps 14 maggio 2013 n. 78. È appena il caso di precisare che la prevalenza di un'attività rispetto ad altre eventualmente svolte dal lavoratore è un concetto diverso dall'occasionalità del lavoro (R. CASILLO, *La tutela di vecchiaia per i lavoratori non subordinati*, cit.).

mente differenziata, in base al tratto della relazione/svolgimento del lavoro direttamente influente sull'intensità del bisogno previdenziale a cui la tutela deve rimediare<sup>7</sup>. Un tratto che, si può dire, coincide con la dipendenza economica dal creditore del lavoro oppure dalla debolezza del lavoratore nel mercato, anche solo legata al tipo di attività svolta, e che funge da criterio aggregante accomunando alle medesime regole/rapporti previdenziali anche lavoratori la cui attività è svolta secondo schemi giuridici molto diversi tra loro<sup>8</sup>.

È così che al rapporto previdenziale dei lavoratori subordinati, si affianca quello dei lavoratori autonomi anche di specie coordinata, degli autonomi professionisti per i quali esistono Casse di categoria, dei lavoratori non subordinati artigiani, commercianti e coltivatori diretti anche se l'attività è svolta in forma di impresa con carattere societario purché, come detto, di tipo personale<sup>9</sup>. Lavoratori, questi, per i quali i profili contributivi e delle prestazioni sono regolati con differenze più o meno accentuate – che si riflettono ovviamente sul livello di tutela.

In questa prospettiva, la rilevanza dell'occasionalità del lavoro, per differenziare le tutele, risulta tutta condizionata all'accertamento della sua incidenza sull'intensità del bisogno previdenziale.

Dare conto di questa incidenza, in effetti, non è impossibile. Non lo è se si assume che il grado di dipendenza economica dal creditore del lavoro – che, si ripete, determina l'intensità del bisogno previdenziale – è legato alle modalità estrinseche di esecuzione della prestazione dedotta in contratto non solo per l'aspetto della personalità e continuità della prestazione, ma anche per l'aspetto della perduranza nel tempo del vincolo contrattuale<sup>10</sup>. Con l'effetto, conseguente, che la maggiore o minore durata dell'impegno assunto dal debitore ricade in

<sup>7</sup> Precisamente, sull'intensità della condizione di assenza di reddito da lavoro per perdita (temporanea o definitiva, totale o parziale) del lavoro a causa dell'evento previdenziale, a cui le prestazioni *ex art.* 38, co. 2, devono dare soluzione.

<sup>8</sup> Per lo svolgimento di questa tesi si rinvia a: R. CASILLO, *Il rapporto previdenziale dei collaboratori etero-organizzati*, in *DLM*, 2022, pp. 89 ss.

<sup>9</sup> Qui è l'attività svolta che, secondo il legislatore, dà la misura del comune grado di intensità del bisogno previdenziale: R. CASILLO, *La tutela in età di vecchiaia per i lavoratori non subordinati*, cit.

<sup>10</sup> Per lo svolgimento di questa tesi si rinvia a: R. CASILLO, *Il rapporto previdenziale dei collaboratori etero-organizzati*, in *DLM*, 2022, pp. 89 ss.

maggior o minor dipendenza economica dal creditore di lavoro, dando la misura del bisogno e del livello di tutela che l'art. 38, co. 2, riconosce al lavoratore.

A ben vedere, la rilevanza previdenziale di questo carattere del lavoro sembra potersi apprezzare anche per l'idoneità a selezionare i lavoratori che hanno accesso pieno, o solo limitato, al sistema di solidarietà/sicurezza sociale.

Occorre ricordare, a questo proposito, che l'attuazione delle tutele *ex art. 38, co. 2 Cost.*, si regge, secondo Costituzione (artt. 2 e 3 Cost.), su di un modello fortemente connotato in chiave solidaristica – e, come si sa, è tale anche il modello occupazionale, oggi adottato. La solidarietà, di specie previdenziale e anche generale, è dunque insita nelle tutele, e di essa beneficia colui che, considerato lavoratore ai fini previdenziali, accede al sistema. Ne beneficia, si può dire, colui che ha contribuito al progresso sociale per un tempo che il legislatore (e, con esso, la comunità sociale solidale) considera almeno minimo, testimoniato anzitutto dal requisito contributivo minimo necessario per l'ottenimento delle prestazioni<sup>11</sup>.

In questa prospettiva, l'occasionalità/abitudine del lavoro ben si atpeggia a indicatore del tempo di contribuzione al progresso sociale, e, pur non escludendo a priori il lavoratore dalle tutele, che sono in ogni caso parametricate sul requisito contributivo, si riflette sull'intensità delle medesime attraverso una modulazione dei rapporti previdenziali; perciò, differenziati da quelli a cui è attratto colui che svolge il lavoro in modo abituale.

Con questo sfondo procede, ora, l'approfondimento sul trattamento previdenziale del lavoro autonomo occasionale.

## *2. Il lavoro autonomo occasionale: definizione, aspetti contributivi e tutele*

Si rileva, anzitutto, che, la regolazione previdenziale (e fiscale) è il solo ambito in cui, quando riferita al lavoro autonomo, l'occasionalità

<sup>11</sup> R. CASILLO, *La pensione di vecchiaia. Un diritto in trasformazione*, ESI, 2016, pp. 92 ss.

ha sicuri riflessi; non ne ha, invece, sulla disciplina della relazione tra le parti (ex 2222 e 2229 c.c.). Il legislatore, infatti, nel costruire il «tipo» non tiene conto del fatto che il lavoratore svolge l'attività come professione abituale oppure no<sup>12</sup>. In entrambi i casi, l'obbligazione col committente è sempre regolata dalle disposizioni previste per la figura contrattuale a cui il lavoro autonomo è ricondotto<sup>13</sup>.

D'altronde, gli elementi da cui si trae il carattere di “*occasionalità o abitualità dello svolgimento del lavoro*” non sembrano insiti nello schema del contratto d'opera, anche professionale, ex art. 2222 c.c. e ss., come qualche volta si dice<sup>14</sup>. La saltuarietà, episodicità, l'eccezionalità dell'impegno di lavoro, infatti, non è il riflesso dell'istantaneità dell'obbligazione di lavoro e della predeterminazione della durata del vincolo obbligatorio che caratterizzano questo contratto. La circostanza che, qui, la prestazione di opera/servizio debba essere resa al committente in un tempo convenuto, cioè, è una cosa diversa dall'occasionalità del lavoro, che, si ripete, sussiste quando l'impegno è assunto, dal lavoratore, in via eccezionale, non invece come professione abituale. Sicché, si può ancora precisare, se il lavoro è svolto nelle forme del contratto d'opera non per questo è occasionale, ma ben può, il lavoratore, regolare secondo il tipo ex art. 2222 c.c. il suo abituale lavoro, reso al medesimo committente o a committenti diversi.

Altra cosa è, poi, “l'occasionalità del ricorso al lavoro autonomo” da parte del committente, che non coglie la prospettiva del lavoratore bensì quella del creditore del lavoro. È a questa accezione di occasionalità che sembra riferirsi il legislatore quando, per finalità antielusiva, impone al committente un obbligo di comunicazione all'Ispettorato del lavoro tutte le volte il cui egli si avvale, in via occasionale, di una

<sup>12</sup> V. in tema: A. RICCIO, I. TORELLA, *L'occasionalità del lavoro autonomo*, in questo volume.

<sup>13</sup> La differenza col lavoro subordinato è evidente. Nel caso di occasionalità la regolazione del rapporto qui è del tutto peculiare, diversa dalle ordinarie regole della subordinazione: d.l. 50/2017, art. 54-bis. In dottrina v.: S. BELLOMO, *Il lavoro occasionale tra mercato, tutele e nuove tecnologie. Brevi note sulle attuali criticità e sulle prospettive di (ulteriore) riforma della disciplina*, in *Federalismi*, 4, 2023, pp. 161 ss.

<sup>14</sup> P. RAGUSEI, *Lavoro autonomo occasionale*, in *DPL*, 18, 2022, pp. 1097 ss. In tema v.: A. RICCIO, I. TORELLA, *L'occasionalità del lavoro autonomo*, in questo volume.

prestazione di lavoro autonomo (d.l. 21 ottobre 2021 n. 146, art. 13, che modifica l'art. 14, co. 1 del d.lgs. 81/08).

In proposito, è stata ben chiarita la difficoltà di individuare un indicatore certo per questa accezione di occasionalità; come pure i dubbi che solleva l'impiego dell'indicatore reddituale previsto, allo stesso fine, per le PrestO (art. 54 *bis*, lett. c, d.l. 50/17)<sup>15</sup>. Ma per l'occasionalità vista nella prospettiva del lavoratore autonomo, che qui ci occupa, analogo ragionamento non sembra ripetibile, perché l'elemento discrezionale rispetto all'abitudine del lavoro si ritrova nel solo ambito nel quale la differenza acquisisce rilevanza. Ambito che, si è già detto prima, per il lavoro autonomo non è la regolazione dei contratti di lavoro, ma degli aspetti previdenziali connessi.

Si tratta, essenzialmente, delle regole che presiedono alla fruizione della tutela per IVS e di quelle collegate alla medesima gestione, ossia la malattia, la maternità, la genitorialità ove prevista, e la Dis-coll<sup>16</sup>.

È appena il caso di sottolineare che l'abitudine/occasionalità del lavoro è ininfluenza sui requisiti di accesso alle prestazioni. Questi requisiti riflettono, da una parte, le caratteristiche dell'evento previdenziale (maternità, infortunio, vecchiaia, disoccupazione), e, dall'altra, il tempo di (l'entità della) di contribuzione; elementi sui quali non ha alcuna incidenza il fatto che il lavoratore trae da quell'attività il sostegno economico in modo abituale oppure in modo eccezionale.

Le differenze si apprezzano, piuttosto, soprattutto per il profilo di accesso alla tutela sociale, che, per il lavoratore autonomo occasionale, è "condizionato" a un limite reddituale.

Per cogliere meglio queste differenze, si deve ricordare che, nel nostro sistema previdenziale orientato ancora al pluralismo di Enti e di gestioni<sup>17</sup>, per l'assicurazione IVS il lavoratore (anche) autonomo è te-

<sup>15</sup> C. CORDELLA, *Spunti operativi (e non solo) sulla comunicazione di avvio del lavoro autonomo occasionale*, in DLM, 2022, pp. 337 ss.

<sup>16</sup> Per la tutela in caso di infortunio sul lavoro il prestatore di lavoro autonomo non è sempre oggetto passivo (obbligato) dell'assicurazione: G. LUDOVICO, *Infortuni sul lavoro e malattie professionali*, in G. CANAVESI, V. FILI (a cura di), *Profili previdenziali del lavoro autonomo*, cit.

<sup>17</sup> V., in tema, nella manualistica, M. CINELLI, *Diritto della previdenza sociale*, Torino, 2022, p. 127 ss. Tra i contributi recenti: M. GAMBACCIANI, *Riflessioni sul pluralismo previdenziale*, in RDSS, 2019, pp. 201 ss.

nuto alla contribuzione presso una delle gestioni a cui afferisce in relazione all'attività che svolge. E cioè: a) a una delle tre gestioni speciali Inps degli artigiani, commercianti, coltivatori diretti; b) alle Casse di previdenza professionale, se svolge una professione c.d. ordinistica; c) alla Gestione separata Inps in via residuale, ossia: quando l'attività non subordinata non rientra tra quelle attratte alle tre gestioni speciali, ed è il legislatore a prevedere espressamente l'operatività della Gestione; quando l'attività è una professione non ordinistica e, dunque, non ha propria Cassa previdenziale; quando è una professione ordinistica, con propria Cassa di previdenza, ma non sussistono presso il lavoratore i requisiti previsti (dai regolamenti delle Casse) per l'iscrizione alla medesima<sup>18</sup>.

È in questo quadro che, con l'art. 44, co. 2, d.l. 30 settembre 2003 n. 269 (conv. con l. 24 novembre 2003 n. 326), la costituzione della posizione previdenziale presso la Gestione separata, per chi svolge lavoro autonomo<sup>19</sup>, ha visto la rilevanza dell'occasionalità.

La norma dispone che se dall'attività occasionale deriva un reddito annuo inferiore a 5.000 euro lordi, non sussiste alcun obbligo contributivo: il lavoro occasionale, escluso dalla contribuzione, non genera tutela previdenziale. L'obbligo sussiste, invece, se il reddito annuo è superiore a 5.000 euro lordi, da intendersi (non a caso) cumulativo dei compensi percepiti da più committenti; caso in cui la contribuzione cade sulla parte eccedente tale importo. Si ricorda poi, che altre differenze sussistono con riferimento a specifici profili, tra i quali, il cumulo tra reddito e pensione<sup>20</sup>.

Nulla cambia, invece, in tema di ripartizione dei contributi, che, quando dovuti, seguono le regole previste per tutti i lavoratori autonomi anche coordinati e assimilati iscritti alla gestione (1/3 a carico del lavoratore; 2/3 del committente), con in più l'onere per il lavoratore di comunicare al committente il superamento della soglia da cui deriva la

<sup>18</sup> Per quanto si riferisce ai lavoratori autonomi di cui alle lett. *b)* e *c)*, è stato decisivo l'intervento di interpretazione autentica dell'art. 2, co. 26, l. n. 335/95, ad opera dell'art. 18, co. 12, d.l. 98/11. La più recente ricostruzione dell'ambito di operatività della Gestione separata si ritrova in Corte cost. 22 aprile 2022 n. 104.

<sup>19</sup> Nonché per gli incaricati delle vendite a domicilio di cui all' art. 19, d.lgs. 31 marzo 1998, n. 114, di riforma della disciplina del commercio.

<sup>20</sup> La differenza è di recente rilevata da Corte cost. 24 novembre 2022 n. 234.

responsabilità contributiva<sup>21</sup>. Anche le percentuali sono le stesse, distinte, però, a seconda che il lavoratore sia o no già assicurato in gestioni che prevedono contribuzione ai fini Dis-coll, o sia già pensionato<sup>22</sup>.

Così sinteticamente richiamate, queste regole sollecitano almeno due considerazioni, entrambe incentrate sulla soglia reddituale e che consentono di precisare meglio osservazioni già svolte.

La prima attiene al significato sistematico attribuibile alla sua efficacia selettiva rispetto all'obbligo contributivo. Il parametro reddituale, si può dire, seleziona l'accesso alla piena solidarietà/previdenza sociale nell'ottica della meritevolezza dell'impegno di lavoro. Finalità, questa, rispetto alla quale il risparmio di costo, che indubbiamente ne consegue in capo al lavoratore, rimane privo di rilevanza<sup>23</sup> e, peraltro, evita situazioni di marginalità contributiva destinate ad essere improduttive di tutela<sup>24</sup>.

La seconda osservazione attiene all'identificazione del tratto che, per il profilo previdenziale, distingue la prestazione occasionale da quella abituale. Sul punto la lettera nell'art. 44, co. 2, d.l. 269/03 sembra molto chiara: la soglia reddituale dei 5.000 euro annui non vale a definire il lavoro autonomo come occasionale; è solo richiamata per distinguere due ipotesi, e due trattamenti previdenziali diversi, nell'ambito di un lavoro autonomo già assunto, ma non meglio definito, come occasionale.

Per questo aspetto, la normativa previdenziale non si discosta molto da quella fiscale, benché in quest'ultima manchi il discrimine dell'importo soglia. Qui, ai fini delle imposte sui redditi, per la non applicabilità delle ordinarie regole sui redditi da lavoro autonomo (art. 54, d.P.R. 22 dicembre 1986 n. 917) è fatto un secco richiamo a «redditi da lavoro autonomo non esercitato abitualmente», che sono trattati come redditi diversi (art. 67, co. 1, lett. i), d.P.R. 917/86). Ai fini IVA, poi, manca totalmente il riferimento all'occasionalità del lavoro,

<sup>21</sup> Circolare Inps 6 luglio 2004 n. 103.

<sup>22</sup> Da ultimo, Circolare Inps 1° febbraio 2023, sulle aliquote contributive per gli iscritti alla gestione separata.

<sup>23</sup> Cfr.: R. VIANELLO, *Attività libero-professionale e obbligo di iscrizione alla Gestione separata INPS: una storia (in)finita?*, in RDSS, 2023, p. 59 ss., qui p. 66.

<sup>24</sup> V.: M. CINELLI, *Diritto della previdenza sociale*, cit., p. 323.

limitandosi, il legislatore, a riferire l'accensione della posizione fiscale alle cessioni di beni e servizi effettuati nell'esercizio di arti e professioni (art. 1, d.P.R. 26 ottobre 1972 n. 633) intese come «esercizio per professione abituale, ancorché non esclusiva, di qualsiasi attività di lavoro autonomo da parte di persone fisiche» (art. 5, co. 1, d.P.R. 633/1972).

Se questo è il quadro disciplinare oggi esistente, si deve prendere atto dell'assenza di una definizione legale di lavoro autonomo occasionale, anche nell'ambito previdenziale e fiscale, e del ruolo di primo piano che, a questo fine, ha assunto e assume, tutt'ora, l'interpretazione giurisprudenziale.

Le pronunce in tema sono numerose, e attengono principalmente a questioni relative ad accertamenti dell'Inps sulla mancata di iscrizione alla Gestione separata nel caso di redditi da lavoro autonomo superiori a 5.000 euro annui. Va anche segnalato che i giudizi riguardano soprattutto l'ipotesi in cui il tema si pone con maggiore frequenza: quello dei professionisti iscritti ad Albi e per i quali esiste a Cassa previdenziale dedicata – si dirà tra poco. Nondimeno, i principi espressi dai giudici possono dirsi di portata generale, e, pur nella non perfetta omogeneità dei casi oggetto delle diverse pronunce, la conclusione è sempre la stessa.

E cioè che l'occasionalità del lavoro autonomo si apprezza come scelta *ex ante* del lavoratore e va verificata nel caso concreto, avendo riguardo a qualsiasi indicatore di fatto e circostanza utile, non potendosi attribuire a nessuna di esse il valore di presunzione decisiva di abitualità/occasionalità. Il superamento del parametro reddituale dei 5.000 euro – si legge ancora nelle sentenze – costituisce solamente il presupposto affinché anche l'attività di lavoro autonomo occasionale possa mettere capo all'iscrizione Gestione separata, restando invece, questa soglia reddituale, normativamente irrilevante qualora ci si trovi in presenza di un'attività lavorativa svolta con i caratteri dell'abitualità<sup>25</sup>.

<sup>25</sup> Tra le pronunce più recenti si segnalano: Corte Cass. 24 agosto 2021, n. 23371; Corte Cass. 19 aprile 2021, n. 10267; Corte Cass. 3 giugno 2022, n. 17970; Corte Cass. 3 ottobre 2022, n. 28567; Corte Cass. 12 ottobre 2022, n. 29448; Corte Cass. 23 gennaio 2023, n. 1940; Corte Cass. 23 febbraio 2023, n. 5593. Per casi relativi alle imposte

### 3. *Il caso dei lavoratori autonomi liberi professionisti*

Per i liberi professionisti la cui attività rientra tra quelle c.d. protette, il tema, si è appena detto, presenta una problematicità particolare, laddove l'accesso alla previdenza di categoria, quella della Cassa professionale, è subordinata a requisiti soggettivi che presso il lavoratore non sussistono<sup>26</sup>. In questa circostanza, nella quale il professionista ha l'obbligo di versare alla Cassa professionale il solo contributo integrativo, non anche quello ai fini previdenziali<sup>27</sup>, si pone il quesito del se egli, in caso di reddito inferiore a 5.000 euro annui lordi, possa sottrarsi dall'obbligo contributivo anche presso la Gestione separata.

Ricondotta in termini generali la questione, per la verità, è assai più ampia. Investe il tema del se, per l'attività per la quale è iscritto all'Ordine professionale e relativo Albo, il professionista possa svolgere l'attività medesima in modo occasionale, e non come professione abituale. Con l'effetto che i redditi percepiti vengano trattati in regime agevolato sia ai fini fiscali, con imputazione tra i redditi diversi e l'esenzione dell'obbligo di posizione IVA, sia ai fini previdenziali, con costituzione di posizione previdenziale presso la Gestione separata solo per i redditi superiori a 5.000 euro annui – ove, si ripete, non sia tenuto all'iscrizione alla Cassa di categoria; caso in cui il tema previdenziale non si pone.

Per lungo tempo è rimasto pressoché immutato l'orientamento degli Ordini professionali, degli Enti previdenziali e dell'Agenzia delle Entrate nel senso di escludere questa possibilità. E ciò in base all'idea che l'iscrizione all'Albo dovesse configurarsi quale indice della volontà, del soggetto, di esercitare l'attività professionale in modo abituale – con contribuzione alla Gestione separata senza alcun discrimine reddi-

sui redditi, nello stesso senso: Comm. Trib. Reg. Trieste, sez. II, 21 dicembre 2020, n. 165; Corte Cass. 12 maggio 2021, n. 12533; Corte Cass., sez. trib., 26 gennaio 2018, n. 1960.

<sup>26</sup> È il caso, tra gli altri, degli avvocati, prima della riforma ex l. 247/2012. Sul tema v. i rilievi critici di M. CINELLI, *Casse di previdenza dei professionisti e quarta gestione INPS: un rapporto (troppo) eccentrico?*, in RDSS, 2023, pp. 142 ss.

<sup>27</sup> V. ancora Corte cost. 22 aprile 2022, n. 104; ma anche Corte Cost. 28 novembre 2022, n. 238; Corte Cass. 10 febbraio 2023, n. 2987.

tuale, in mancanza di adesione alla Cassa professionale, e applicazione della regolazione fiscale ordinaria<sup>28</sup>.

È difficile, però, sostenere questa tesi, per almeno due ragioni.

In primo luogo, perché nelle norme di disciplina delle professioni, da quelle più risalenti (d.P.R. 7 agosto 2012 n. 317) a quelle più recenti (l. 8 novembre 2021 n. 196), non sembra ci siano disposizioni che collegano l'iscrizione all'Albo con l'esercizio abituale della professione. Sussiste, semmai, l'obbligo di iscrizione all'Albo come condizione per il suo esercizio, peraltro assistito, e non da ora, da una sanzione anche penale (art. 340 c.p.). Ma non esiste, per l'iscritto all'Albo, un obbligo ad esercitare la professione in modo abituale.

In secondo luogo, si osserva che il collegamento tra Albo e abitualità della professione nemmeno può essere desunto in via interpretativa partendo dalla funzione dell'Ordine e dell'Albo professionale. Questi nascono come forma di tutela di colui che si avvale dell'attività del professionista; funzione che non appare in alcun modo legata all'abitualità o non abitualità della professione.

Per queste ragioni si può senz'altro condividere il recente mutamento di orientamento inaugurato, nel 2021, dai giudici di Cassazione, che hanno riportato al centro la necessità di una valutazione fattuale dell'occasionalità/abitualità del lavoro autonomo. Hanno, a questo fine, sottolineato che: l'attività del professionista non è necessariamente abituale; che l'abitualità/non abitualità della professione va provata nel concreto da chi la nega; che l'iscrizione all'Albo, l'accensione di posizione IVA, l'ammontare del reddito superiore a 5.000 euro sono solamente indizi dell'abitualità, che deve essere provata utilizzando qualsiasi altro indicatore di fatto e circostanza utile<sup>29</sup>.

Sicché, e in base a questi principi, è stato sostenuto che può essere occasionale l'attività da cui il professionista (iscritto all'Albo) ottiene più di 5.000 euro annui; e, per converso, può essere abituale l'attività da cui il professionista ottiene un reddito inferiore 5.000 annui<sup>30</sup>.

Certo, nella logica, qui sostenuta, che vede l'occasionalità del lavoro

<sup>28</sup> Agenzia delle Entrate risoluzione 44/E del 2020.

<sup>29</sup> Corte Cass. 19 aprile 2021, n. 10267; Cass. 26 aprile 2021, n. 11003.

<sup>30</sup> Per il primo caso: Corte Cass. 10 ottobre 2022, n. 29448; per il secondo: Corte Cass. 23 gennaio 2023, n. 1940.

ro autonomo nella prospettiva del soggetto che lo presta, l'arresto giurisprudenziale è convincente. Tuttavia, non si può far velo sul fatto che, nella perdurante assenza di definizione legislativa anche essenziale di occasionalità del lavoro autonomo ai fini previdenziali/fiscali, la questione rimane aperta all'interpretazione giudiziale, con elevato livello di incertezza per tutti gli operatori.



## **Sezione III**

### **Esperienze comparate di lavori occasionali**



IL LAVORO OCCASIONALE:  
UNA MICRO COMPARAZIONE ITALO-FRANCESE  
OLTRE RISCHIOSI STEREOTIPI

IRENE ZOPPOLI

SOMMARIO. 1. Le ragioni di una comparazione italo-francese sul lavoro occasionale. – 2. I punti di forza dell'attuale sistema francese del *Chèque Emploi Service Universel*. – 2.1. I profili di criticità. – 3. *Titre emploi service entreprise*. – 4. Margini di replicabilità del modello francese.

1. *Le ragioni di una comparazione italo-francese sul lavoro occasionale*

La nascita in Italia del lavoro occasionale di tipo accessorio è legata anche al modello francese: l'ordinamento italiano si è ispirato alla sperimentazione d'oltralpe di uno strumento prima sconosciuto rispetto ai rapporti di lavoro, ossia i buoni-lavoro<sup>1</sup>.

Il legislatore francese è stato un pioniere in questo campo: a partire dagli anni '90, mosso prevalentemente dall'esigenza di sviluppare il settore dei servizi alla persona e di contrastare il lavoro nero, ha introdotto il sistema dei buoni-lavoro. Risale al 20 dicembre 1993 la *Loi n° 93-1313 quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle* che ha introdotto lo *Chèque emploi service* (CES), semplificando le formalità amministrative per l'assunzione dei lavoratori domestici; risale, invece, al 29 gennaio 1996, la *Loi n° 96-63 en faveur du développement des emplois de services aux particuliers*, che ha introdotto il *Titre emploi service*, autorizzando i comitati aziendali, o in loro assenza le imprese stesse, a versare aiuti ai lavoratori desiderosi di impiegare un lavoratore a domicilio.

<sup>1</sup> Si rinvia a A.M. SANSONI, *La sperimentazione del lavoro occasionale di tipo accessorio in Francia e in Belgio*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *La riforma del lavoro pubblico e privato e il nuovo welfare. Commentario sistematico delle norme di lavoro e previdenza contenute nelle leggi di conversione dei decreti legge 25 giugno 2008, n. 112, 27 maggio 2008, n. 93 e 3 giugno 2008, n. 97 in coordinamento con la legge 24 dicembre 2007, n. 247*, Milano, 2008, pp. 191 ss.

Il legame con la nascita dell'istituto italiano nella sua manifestazione primordiale motiva una comparazione italo-francese sul tema. La giustificazione non si esaurisce, tuttavia, nel mero riscontro di un collegamento genetico ed è questa la ragione per cui non verrà sviluppata un'analisi parallela tra i due istituti originari, che, come noto, sia in Francia sia in Italia sono stati oggetto di modifiche normative. In altri termini, si ritiene che il nesso tra i due modelli abbia generato nel tempo una serie di contraddizioni dovute al mascheramento di realtà sottostanti profondamente differenti. Guardare al rapporto che sussiste tra la fenomenologia del lavoro occasionale in Francia e in Italia serve, allora, a mettere in primo piano come la comparazione, soprattutto nell'identità di metodo utilizzato dal legislatore a fini regolativi, sottenda una pluralità di rischi, dei quali occorre essere costantemente consapevoli al fine di evitare azzardate operazioni di chirurgia giuridica<sup>2</sup> che finiscono per segnare negativamente la vita di un istituto.

È stato detto come nel tema oggetto di analisi il legislatore abbia utilizzato la “carta della cattiva comparazione”<sup>3</sup>, nel senso di ravvisare e alimentare similitudini improprie sia per dati di contesto sia per dati attinenti alle specificità del lavoro occasionale, che, apparentemente simile nei due ordinamenti, finisce per assumere caratteristiche diverse.

Il presente contributo tende a ripercorrere i principali tratti del lavoro occasionale francese al fine di comprendere se è possibile fare della “buona comparazione”, che possa andare al di là dello “stereotipo”<sup>4</sup> della legislazione francese come simile a quella italiana, così come del mercato del lavoro francese vicino alle esigenze del mercato del lavoro italiano<sup>5</sup>. Occorre mettere a fuoco le diversità tra i due ordinamenti per capire se sia possibile applicare il metodo comparato rigoro-

<sup>2</sup> O. KAHN-FREUND, *On Uses and Misuses of Comparative Law*, in *The Modern Law Review*, 1974, p. 5.

<sup>3</sup> S. BORELLI, *Who cares? Il lavoro nell'ambito dei servizi di cura alla persona*, Napoli, 2020, p. 214.

<sup>4</sup> B. WEDDERBURN, *Dopo Giugni e Kahn-Freund, quale strada per il diritto del lavoro comparato?*, in *DLRI*, 2007, p. 377.

<sup>5</sup> ANPAL, *I Titres-Service in Belgio, i CESU in Francia e i Mini Jobs in Germania*, Staff Studi e Analisi Statistiche di ANPAL Servizi S.p.A., 2017.

samente, con una funzione “assiologica e normativa”, non solo “culturale e cognitiva”<sup>6</sup>.

La necessità di continuare a guardare all’esperienza francese permane perché la disciplina del lavoro occasionale italiano si caratterizza ancora per una pluralità di profili problematici, attinenti alla qualificazione della relazione lavorativa, alle procedure di attivazione e di pagamento, all’aspetto patologico, ossia al ricorso abusivo allo strumento. Pur non analizzando in profondità le singole questioni relative alla fattispecie italiana<sup>7</sup>, il presente contributo è volto a sottolineare come in molti di questi ambiti l’esperienza d’oltralpe si dimostra più risolta; il fine ultimo è quello di interrogarsi<sup>8</sup> sia sul tipo di soluzioni proposte sia sulle ragioni per le quali queste soluzioni in quel contesto funzionano, chiedendosi se esistano o meno margini di replicabilità nell’ordinamento italiano.

Quanto detto rende evidente come sia necessario guardare alle “funzioni complessive, piuttosto che alle forme<sup>9</sup>” del lavoro occasionale, alimentando la cd. “sensibilità comparatistica”, ossia la “capacità di raccordare l’analisi giuridica con quella della realtà sottostante ai rapporti regolati”<sup>10</sup>.

<sup>6</sup> B. CARUSO, *I cambiamenti nei luoghi di lavoro e il dialogo tra giuslavoristi nel “villaggio globale”*, in L. MONTUSCHI (a cura di), *Un diritto in evoluzione. Studi in onore di Yasuo Suwa*, Milano 2007, p. 234.

<sup>7</sup> Oltre ai contributi contenuti in questo volume, senza pretesa di esaustività, si rinvia a V. PINTO, *Prestazioni occasionali e modalità agevolate di impiego tra passato e futuro*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario Breve allo Statuto del Lavoro Autonomo e del Lavoro Agile*, Padova, 2018, pp. 169 ss.; F. MARINELLI, *Il lavoro occasionale in Italia. Evoluzione, disciplina e potenzialità della fattispecie lavoristica*, Torino, 2019; C. CORDELLA, *Spunti operativi (e non solo) sulla comunicazione di avvio del lavoro autonomo occasionale*, in *DLM*, 2022, pp. 337 ss.

<sup>8</sup> V. M.C. AGODI, *Una motivazione forte per comparare: recuperare l’agire sociale in contesto come unità di analisi sociologica*, in *Sociologia e ricerca sociale*, 2000, n. 61, pp. 5 ss. la quale sottolinea la necessità di un legame tra strategia comparata di ricerca e contestualità dell’agire sociale, ponendo l’accento sulla culturalità e storicità sia dell’attore sia dell’interprete.

<sup>9</sup> T. TREU, *Metodo comparato e diritto del lavoro*, in M. CORTI (a cura di), *Il lavoro nelle carte internazionali*, Vita e pensiero, 2017, p. 350.

<sup>10</sup> T. TREU, *Comparazione e circolazione dei modelli nel diritto del lavoro italiano*, in *DLRI*, 1979, p. 171.

## 2. I punti di forza dell'attuale sistema francese del *Chèque Emploi Service Universel*

Come già anticipato, si ritiene più proficuo muovere l'analisi a partire dalla disciplina attualmente vigente, che, in realtà, replica molti tratti essenziali dell'assetto originario del sistema dei buoni-lavoro non falsando le considerazioni appena esplicitate in ordine all'utilità della presente comparazione – anzi rendendola ancor più giustificata.

A seguito dell'approvazione della legge 2005-841 del 26 luglio 2005 relativa allo sviluppo dei servizi alla persona, il 1° gennaio 2006 è entrato in vigore in Francia lo *Chèque Emploi Service Universel* (CESU), che sostituisce i precedenti *Chèque Emploi Service* e che può rivestire la forma di CESU *déclaratif* e CESU *préfinancé*.

Il CESU *déclaratif* non ha un importo predefinito e permette a un singolo datore di lavoro (persona fisica), di “dichiarare” più facilmente il proprio dipendente che lavora in casa, a tempo pieno o *part-time*. Le prestazioni effettuate possono consistere in attività: svolte a domicilio (lavori di manutenzione della casa e *bricolage*; piccoli lavori di giardinaggio incluso il decespugliamento; assistenza e sorveglianza di bambini in casa; ripetizioni a domicilio e sostegno scolastico; assistenza informatica e internet a domicilio; assistenza amministrativa a domicilio; assistenza alle persone anziane e ad altre persone bisognose di aiuto presso il proprio domicilio fatta eccezione per cure assimilabili a prestazioni mediche; assistenza alle persone disabili incluse le attività di interpretariato nella lingua dei segni, di tecnico della scrittura e codificatore in linguaggio per sordi; assistenza ai malati escluse le cure; cure estetiche a domicilio per persone non autonome; manutenzione e vigilanza temporanea a domicilio delle residenze principale e secondaria); svolte fuori dal domicilio, ma considerabili un'estensione dei servizi domiciliari (preparazione pasti a domicilio incluso il tempo necessario per fare la spesa; consegna pasti o spesa a domicilio; raccolta e consegna a domicilio di indumenti o lenzuola stirati; aiuto alla mobilità e al trasporto di persone con difficoltà di deambulazione qualora tale tipo di servizio rientri nell'offerta di assistenza a domicilio; guida di veicoli personali di persone non autonome dal domicilio al luogo di lavoro, al luogo di vacanza, o presso uffici per svolgere pratiche amministrative; accompagnamento di bambini, di anziani o di disabili durante i loro

spostamenti fuori dal domicilio -passeggiate o trasporti di routine; cura e passeggio di animali di compagnia per persone non autonome, con esclusione di cure veterinarie e toelettatura).

Questa forma di CESU è essenzialmente uno strumento per semplificare l'assunzione e gli adempimenti in relazione ai lavoratori domestici. Non è necessario, infatti, la stipulazione di un contratto di lavoro se la persona lavora meno di otto ore a settimana oppure se non eccede quattro settimane consecutive nel corso dell'anno. La persona fisica deve avere un "CESU account" per fare la dichiarazione; sulla base di ogni dichiarazione, il Centro Nazionale CESU, stabilisce la busta paga e i corrispondenti contributi previdenziali, che comprendono malattia e maternità, indennità di disoccupazione, assegni familiari e pensione, e la trasmette al lavoratore per conto del suo datore di lavoro. Le dichiarazioni possono essere effettuate direttamente *on-line* o su un registro cartaceo e vanno trasmesse una volta al mese, al più tardi 15 giorni dopo la fine del mese lavorativo.

Inoltre, qualora il cittadino sia percettore di indennità di disoccupazione può svolgere un'attività che rientra fra quelle ricomprese nella definizione di servizi alla persona secondo la legge 2005-841 del 2005 senza perdere il diritto al sussidio: questa rappresenta un'ulteriore tutela per il prestatore d'opera che, durante tutto il periodo di svolgimento dell'attività in questione, potrà contare su un sostegno al reddito.

Il suddetto *iter* non ha nessuna ripercussione sulla qualificazione del rapporto di lavoro: il lavoratore è, infatti, considerato un *salarié*, ossia un lavoratore subordinato, a tempo determinato o indeterminato, a tempo pieno o a tempo parziale, a seconda del caso concreto. I prestatori d'opera che abbiano svolto un servizio a domicilio e che siano stati pagati dal privato attraverso il CESU sono assoggettati a tutte le norme previste dal diritto del lavoro che si trovano nel contratto collettivo nazionale di lavoro di appartenenza e nel codice del lavoro per tutto quanto non espressamente menzionato nel contratto collettivo.

Come si vedrà in seguito, v'è da segnalare sin d'ora che vi sono, tuttavia, alcune particolarità di regime applicabile ai lavoratori domestici che vanno a connotare criticamente questa scelta, definibile di *apparente assimilazione alla subordinazione*.

Parzialmente differente è il CESU *préfinancé*, che è un titolo di pa-

gamento a importo predefinito, intestato al cliente utilizzatore e da questo utilizzabile per pagare prestazioni di servizio alla persona o per l'assistenza all'infanzia. Il sistema è finanziato in tutto o in parte dalle imprese, private o pubbliche, per i loro dipendenti. Può anche essere erogato da Enti locali, organizzazioni sociali, fondi pensione, servizi sociali, enti previdenziali, ecc., ad uso di alcune categorie di beneficiari dei servizi di assistenza sociale dedicati alla persona o alla custodia dei bambini. Questa formula consente al destinatario sia di retribuire direttamente un lavoratore domestico, sia di pagare un intermediario che mette i lavoratori domestici a disposizione del cliente, sia ancora di pagare servizi di assistenza e cura dei bambini, compresi asili nido e servizi doposcuola. Le imprese e associazioni che erogano i servizi alla persona, per essere accreditate, devono proporre esclusivamente dei servizi che rientrino fra quelli previsti dall'articolo D129-35 del Codice del Lavoro; la registrazione avviene attraverso una semplice dichiarazione.

Anche questa seconda forma di CESU non ha alcun impatto sulla qualificazione del rapporto di lavoro.

I vantaggi di tale formula per i beneficiari delle prestazioni, sia che la scelta di contrattualizzazione sia diretta del prestatore sia che avvenga tramite agenzia accreditata, sono i seguenti: riduzione o credito d'imposta sul reddito per le somme versate a titolo di pagamento di servizi alla persona; sgravio o esonero totale degli oneri sociali in quanto datore di lavoro; riduzione dell'IVA applicata ai servizi alla persona.

I benefici fiscali sono accessibili soltanto se vengono assolti gli obblighi normativi come l'iscrizione degli organismi e prestatori all'agenzia dei servizi alla persona e la dichiarazione dei servizi prestati o ricevuti. Questi meccanismi di controllo hanno rafforzato la rete dei professionisti sia in termini d'immagine (creazione di un marchio nazionale) sia di affidabilità.

Per quanto riguarda l'incrocio tra la domanda e l'offerta di lavoro, questo settore di attività ha creato propri strumenti e reti, soprattutto tramite l'azione dell'Agenzia Nazionale dei Servizi alla Persona, che ha messo a disposizione dei prestatori e dei beneficiari meccanismi specifici molto efficaci, come il *data base* dei prestatori che consente una veloce individuazione dei prestatori ricercati per tipologia di servizi.

Ricostruito il sistema del CESU nei suoi tratti essenziali, si possono sottolineare alcuni punti di forza dello stesso.

Anzitutto, come visto dall'elencazione delle attività eseguibili dai prestatori di lavoro, l'ordinamento francese sposa una nozione ampia di "servizio alla persona", che permette al legislatore di incidere su una vasta gamma di rapporti tramite una regolamentazione che sicuramente può definirsi speciale, almeno nella prospettiva del funzionamento del rapporto di lavoro, anche se non in punto di qualificazione.

Questo settore viene, infatti, da tempo individuato dal legislatore francese come di prioritario interesse, perché permette il raggiungimento di una pluralità di obiettivi, importanti sia per i rapporti individuali di lavoro sia in una dimensione macro, di mercato del lavoro e di scelte strategiche. Intervenire su questo segmento del mercato del lavoro significa: ridurre il lavoro nero, dato l'elevato tasso di lavoro sommerso presente nel settore; creare posti di lavoro non delocalizzabili per i meno qualificati, andando così sia a trattenere la forza lavoro sul territorio nazionale sia a permettere a tutti i soggetti in età lavorativa seppur con basse qualifiche di trovare occupazione; sostenere l'impiego femminile, dato l'elevato numero di lavoratrici che si occupano delle attività di cura; fornire ulteriori strumenti per permettere il *work life balance*, data la duttilità del CESU che permette di modulare l'impegno lavorativo a seconda delle esigenze personali, ma facendo comunque affidamento su una remunerazione sicuramente corrisposta in relazione alle ore lavorate e su una tutela contrattuale e previdenziale; rispondere ad un'emergenza sempre più sentita, ossia l'assistenza ai fragili, agli anziani e il sostegno alle famiglie, incidendo sulla qualità delle vite delle persone.

Potrebbe, dunque, dirsi che il legislatore francese ha messo bene a fuoco l'obiettivo del CESU, conformandolo come "un gioco a somma positiva" in cui tutti i soggetti – individuali, produttivi e istituzionali – ci guadagnano, e non solo in un'ottica economica, ma anche di miglioramento qualitativo della vita dei singoli e dello "stato di salute" del mercato del lavoro nazionale.

Questa ricca *ratio* legislativa spiega una serie di scelte che attengono alla strutturazione dello strumento e del servizio e che evidenziano la volontà di incentivare l'utilizzo del CESU.

La consapevolezza che lo sviluppo regolare del settore non può dipendere solo dalla crescita naturale dell'offerta e della domanda, ma anche da politiche pubbliche che strutturano e monitorano l'una e

l'altra ha fatto sì che sia stato creato un organo di coordinamento del mercato, ossia, come visto in precedenza, l'Agenzia Nazionale dei Servizi alla Persona, che svolge, appunto, un ruolo chiave in tal senso. Il sistema francese coinvolge una pluralità di attori e prevede l'attivazione di un composito, ma non complesso sistema di procedure, preoccupandosi di creare connessioni tra le strategie politiche, più specificamente tra le politiche sociali, soprattutto quelle rivolte al contrasto della povertà, e le politiche per la creazione di nuova occupazione.

Da tutti questi elementi emerge un'unitaria e chiara linea regolativa nel senso della strutturazione sistemica di un settore considerato di prioritario interesse per la comunità e, dunque, meritevole di un forte impegno pubblico, concretizzatosi non solo nella messa a disposizione di strumenti contrattuali e formule inedite, ma anche in ingenti finanziamenti e significative riduzioni fiscali.

Vi è poi una seconda cifra che informa tutta la disciplina d'oltralpe, che è quella della semplificazione delle formalità relative all'assunzione, alle dichiarazioni a fini previdenziali e alla remunerazione. In altri termini, il CESU viene ideato come un mezzo di assunzione e pagamento semplificato, senza alcuna incidenza sulla qualificazione del rapporto di lavoro. Alla base c'è la consapevolezza dell'esistenza di un sistema generale in cui la complessità delle procedure può disincentivare ad assumere regolarmente di più della volontà di sottrarsi agli effetti normativi – soprattutto nel senso di tutele contrattuali e di obblighi datoriali – conseguenti ad un lavoro regolare. La possibile occasionalità con la quale una persona può aver bisogno di un lavoratore domestico potrebbe, infatti, far preferire al beneficiario della prestazione di non perdersi in una giungla procedurale, con ricadute negative per i rapporti individuali e per il mercato del lavoro.

### *2.1. I profili di criticità*

Come già anticipato, vi sono, tuttavia, alcuni aspetti della disciplina francese che fanno sorgere importanti perplessità.

Prioritario è il tema della qualificazione dei lavoratori domestici e della disciplina loro applicabile. Si è già visto come questi rientrino nell'area della subordinazione, ma nonostante questa scelta di fondo,

alcuni elementi fanno sì che la tutela loro riconosciuta sia a tratti inferiore e/o incerta.

Il primo aspetto concerne la presenza di una serie di disposizioni speciali derogatorie del cd. *droit commun du travail*. Di particolare rilievo sono le eccezioni vigenti in caso di assunzione del prestatore da parte di un'associazione o di un'impresa di aiuto a domicilio con un contratto *part-time*. Queste sono: l'art. L3123-6, che permette di non menzionare la ripartizione della durata del lavoro; l'art. L3123-24, che, in caso di modificazione della collocazione temporale della prestazione, prevede una diversa regolamentazione del preavviso con il riconoscimento di un ampio spazio in materia della contrattazione collettiva.

La significatività di tale sistema derogatorio è accresciuta dal fatto che nel settore dei servizi alle persone il contratto *part-time* è tra le forme di assunzione più frequenti.

Il secondo aspetto, per alcuni versi collegato al primo, concerne la presenza di diversi contratti collettivi a seconda del datore di lavoro, che sia una singola persona fisica, un'impresa o un'associazione, mutando la disciplina in ragione della natura giuridica dello stesso e della presenza o meno di uno scopo lucrativo. Il problema si acuisce nel caso del cd. *salaré multiemployeur*: la sussistenza di una pluralità di datori di lavoro dai quali dipende una diversa disciplina applicabile rende le condizioni di lavoro complessive del lavoratore domestico quantomeno incerte e, a volta, difficilmente conciliabili tra loro.

Guardando, appunto, al tempo di lavoro, i due profili problematici segnalati sono confermati dall'esistenza di un contenzioso nutrito che ruota attorno alla considerazione del tempo di viaggio e del tempo compreso tra due interventi a domicilio, tema rispetto al quale può pesare la flessibilità e l'incertezza circa la durata della prestazione come consentita dalle disposizioni normative prima citate, così come l'esistenza di una pluralità di datori di lavoro con esigenze (e discipline) differenti.

In altri termini, se il tempo di lavoro è un aspetto fondamentale che connota le condizioni dei lavoratori, rispetto al settore dei servizi alla persona si registra una regressione delle conquiste giuslavoristiche, in evidente e paradossale controtendenza con un sistema generale teso alla riduzione dei tempi lavorativi a parità di salario e attento alla con-

ciliazione dei tempi di vita e di lavoro – quest’ultima, tra l’altro, tra le *rationes* del sistema dei buoni-lavoro.

Tra le soluzioni sia al problema della eterogeneità della regolamentazione ad opera della contrattazione collettiva sia al poco calzante regime normativo derogatorio è da segnalare una proposta di origine dottrinale, che tende alla realizzazione di unità normativa tramite un’attenzione del *Code du Travail* dedicata al solo lavoratore domestico, come “*saliariè à part*”<sup>11</sup>. Per un simile obiettivo di riforma vengono spese alternativamente due argomentazioni: l’attivazione del principio di uguaglianza, che renderebbe irragionevole una diversità di disciplina a seconda del datore di lavoro a fronte di una medesima attività esercitata; l’invocazione dell’apparato di tutela antidiscriminatoria, ravvisando nel caso di specie una manifestazione di discriminazione indiretta fondata sul sesso, data la maggiore presenza delle donne nel settore. Al di là delle argomentazioni spese – sulle quali non è opportuno per ragioni di spazio soffermarsi criticamente – il nocciolo della proposta pare convincente e in linea con la tendenza del legislatore francese, da tempo avvezzo a moltiplicare i regimi giuridici a seconda della particolarità della prestazione fornita, risultando intoccabile, invece, l’assetto delle fattispecie, che, per opinione dei più, deve rimanere nel binario parallelo subordinazione/autonomia<sup>12</sup>.

Un altro profilo di criticità relativo alle condizioni di lavoro e, ovviamente collegato al tempo di lavoro, è la remunerazione, bassa e/o incerta a seconda delle ore lavorate e delle discipline applicabili, soprattutto derivanti dalla contrattazione collettiva<sup>13</sup>. Tale aspetto fondamentale si ripercuote, inoltre, sulla considerazione sociale dei lavoratori domestici, che vengono scarsamente considerati come dimo-

<sup>11</sup> S. MAILLARD, *La diversité des règles du droit du travail applicable aux travailleurs domestiques*, in *DS*, 9, 2022, p. 683.

<sup>12</sup> Si consenta per maggiori approfondimenti, e anche per i riferimenti bibliografici, di rinviare a I. ZOPPOLI, *I travailleurs ubérisés: meglio qualificati o meglio tutelati in Francia? (nota a Cour de Cassation, chambre sociale, sentenza 4 marzo 2020, n. 374)*, in *RIDL*, 4, 2020, p. 783.

<sup>13</sup> Sul punto si rinvia a L. CAMAJI, *Les salaires des intervenantes à domicile*, in *DS*, 9, 2022, pp. 698 ss.

to anche da una netta predilezione per la scelta di migranti<sup>14</sup>, più disponibili ad accettare un compenso basso.

L'equivoco della non necessaria particolare qualificazione dei lavoratori domestici impatta poi sia sul suddetto pregiudizio sociale sia sulla qualità dei servizi. A tal riguardo, si è segnalato come l'accreditamento delle strutture operanti nel sistema non sia soggetto al rispetto dei criteri di qualità concernenti i servizi stessi<sup>15</sup>. Tutto ciò è in contrasto con i numeri del fenomeno: i cd. *white jobs*<sup>16</sup> che comprendono anche i servizi di assistenza domiciliare e residenziale sono in costante crescita. In altri termini, si tratta di un segmento del mercato del lavoro importante, irragionevolmente discriminato sia a livello sociale sia a livello di riconoscimento economico.

Occorrerebbe, quindi, un ripensamento generale nel senso del raggiungimento di un ulteriore *step*: se il sistema dei buoni-lavoro è servito a far emergere il lavoro sommerso e a creare nuova occupazione<sup>17</sup>, l'ordinamento dovrebbe ora occuparsi, in modo altrettanto specifico, di preservare al contempo la qualità dell'occupazione e dei servizi. Un rischio è, infatti, quello che senza una simile attenzione, tramite il sistema dei buoni-lavoro si mercifichi il lavoro di cura, trasformando la persona bisognosa in un "consumatore che può scegliere l'offerta dei servizi disponibili sul mercato [così finendo per] incrementare le diseguaglianze"<sup>18</sup>.

Vi è un ultimo aspetto problematico che occorre segnalare attinente alla sostenibilità finanziaria del sistema dei buoni-lavoro. Come è stato visto in precedenza, sono numerosi i vantaggi economici di cui i

<sup>14</sup> S. FARRIS, S. MARCHETTI, *From the commodification to the corporatization of Care: European Perspectives and Debates*, in *Social Politics*, 2017, vol. 24, p. 121, i quali descrivono una transizione da un "family model of care" a un "migrant in the family model of care".

<sup>15</sup> A.M. SANSONI, *La sperimentazione del lavoro*, cit., p. 198.

<sup>16</sup> COMMISSIONE EUROPEA, *Staff Working Document on exploiting the employment potential of the personal and household services*, SWD(2012)95, p. 2.

<sup>17</sup> Si rinvia a COUR DE COMPTE, *Le développement des services à la personne et le maintien à domicile des personnes âgées en perte d'autonomie*, Enquête demandée par le Comité d'évaluation et de contrôle des politiques publiques de l'Assemblée nationale, 2014.

<sup>18</sup> Si rinvia a S. BORELLI, *Who cares?*, cit., pp. 25-26.

beneficiari della prestazione possono godere avvalendosi del CESU, grazie all'importante spesa pubblica destinata allo strumento. Ciò comporta che questo sistema abbia un costo pubblico elevato – non necessariamente non sostenibile, ma elevato. Occorrerebbe chiedersi se, a fronte della naturale crescita sia della domanda sia dell'offerta di lavoro nel settore dei servizi alla persona, questo strumento dispendioso sia quello più adatto al caso di specie; in altri termini, raggiunti in gran parte gli importanti obiettivi strategici che hanno mosso il legislatore ad intervenire in tal senso, potrebbe effettuarsi una politica di sostegno al settore a partire dalla nuova fisionomia dello stesso, tramite l'ideazione di una disciplina che tenga conto della particolarità dell'attività, di iniziative formative dedicate, di un controllo sul mercato concorrenziale che subordina il riconoscimento dell'incentivo economico al raggiungimento di precisi standard del servizio.

Una simile direzione dell'impegno pubblico potrebbe sostenere sia qualitativamente sia quantitativamente il lavoro domestico, così assegnando al CESU la natura di opzione ancora possibile, ma relegato effettivamente ad una maggiore agilità dello strumento in caso di prestazioni occasionali; il settore, tuttavia, è più composito e non esclude una certa continuità della prestazione dei lavoratori domestici che stride con una disciplina normativa in fin dei conti penalizzante.

### 3. Titre emploi service entreprise

Vi è un altro strumento nell'attuale sistema francese, ossia il cd. *Titre emploi service entreprise*, che merita per alcuni versi una trattazione a sé, ma che per una molteplicità di aspetti si sovrappone a quanto già detto in relazione al CESU.

Occorre anzitutto ripercorrere i principali passaggi dell'evoluzione normativa dell'istituto.

Come anticipato, la Loi n° 96-63 *en faveur du développement des emplois de services aux particuliers* ha introdotto il *Titre emploi service*, autorizzando i comitati aziendali, o in loro assenza le imprese stesse, a versare aiuti ai lavoratori desiderosi di impiegare un lavoratore a domicilio.

Poi, la legge n. 776 del 4 agosto 2008 ha introdotto il *Titre emploi*

*service entreprise* (d'ora in poi TESE) per permettere alle piccole imprese con meno di 21 dipendenti<sup>19</sup>, di assumere e gestire lavoratori occasionali, occupati per non più di 100 giorni o 700 ore l'anno. Come il CESU, il TESE libera il datore di lavoro dall'obbligo di gestire egli stesso il contratto e la dichiarazione di lavoro, la busta paga e il calcolo dei contributi sociali.

Il passaggio è piuttosto importante e sembra modificare i connotati essenziali dell'istituto: da strumento specifico utilizzabile dai dipendenti per i propri lavoratori domestici tramite un intervento aziendale di *welfare* a strumento generico utilizzabile dalle imprese per assumere lavoratori occasionali.

Al di là del campo di applicazione oggettivo e soggettivo, l'ottica del TESE è la stessa del CESU, ossia quella della semplificazione delle formalità inerenti all'assunzione e alla gestione dei lavoratori occasionali.

Diversamente dal CESU, però, l'ambito di applicazione così vasto rende piuttosto consistenti le perplessità in materia. Autorevole dottrina francese ha evidenziato con preoccupazione una "diluizione del diritto del lavoro al quale si sostituirebbe una logica di prestazione di servizi"<sup>20</sup>. Potrebbe, infatti, dirsi che se per il CESU è più evidente una mercificazione del servizio, meno preoccupante – o quantomeno preoccupante per motivi prevalentemente attinenti al mercato del lavoro – per il TESU avviene una mercificazione del lavoro<sup>21</sup>, in cui si acquista una prestazione di lavoro, senza particolari limiti di tipologia della prestazione effettuata.

In altri termini, la strategia di base del legislatore è molto meno chiara – o forse più equivoca – di quella sottostante al CESU, che è tutta interna ad uno specifico settore, quello dei servizi alla persona. Cercando di rintracciare la *ratio legis* vi è, sicuramente, la volontà di ridurre il lavoro nero, indirettamente incentivato – come già detto –

<sup>19</sup> Si rinvia, soprattutto per l'evoluzione relativa alla nozione di piccola impresa, a S. TOURNAUX, *La maturité des chèques et titres emplois simplifiés de travail*, in RDT, 2014, p. 537.

<sup>20</sup> A. LYON-CAEN, *Le droit sans l'entreprise*, in RDT, 2013, p. 748.

<sup>21</sup> Più ampiamente sulla distinzione tra le mercificazioni si veda S. BORELLI, *Who cares?*, cit., p. 214.

dalle onerose e impegnative procedure burocratiche; più precisamente, tale volontà si dirige alle imprese piccole, presumendole meno attrezzate a gestire anche questi aspetti.

Le suddette perplessità sembrano tuttavia ridimensionate, dal momento che, non diversamente dal CESU, anche il TESE non comporta nessun mutamento nella qualificazione della natura giuridica del rapporto di lavoro, essendo il lavoratore occasionale considerato un *salariè*. Non è questo un dettaglio di poco conto perché, come già evidenziato in precedenza, questa assimilazione alla subordinazione fa sì che lo strumento dei buoni-lavoro non si presti facilmente ad una logica opportunistica e abusiva, dato che il datore di lavoro non si troverà a “risparmiare” sulla tutela giuridica del lavoratore, ma solo a beneficiare di un regime semplificato per assolvere le formalità relative all’assunzione.

L’allargamento del campo di applicazione oggettivo, nel senso della pluralità di attività che un lavoratore occasionale come sopra definito può eseguire, fa sì che non si ripropongano tutti i profili problematici prima evidenziati in relazione alle specificità del settore dei servizi alla persona. In altri termini, potrebbe dirsi che l’assimilazione alla subordinazione rispetto a questo strumento non è apparente, ma reale. L’occasionalità della prestazione non è, dunque, un elemento su cui interrogarsi drammaticamente per distinguere i confini tra le fattispecie, ma un mero elemento quantitativo legato alle ore lavorate, che, se sussistente permette di accedere ad una facilitazione essenzialmente burocratica.

La tensione verso la semplificazione della gestione amministrativa è, dunque, il principale motore dello strumento e ciò è evidente anche dal fatto che la piccola impresa, qualora scelga di avvalersene, deve farlo per l’intero personale, indipendentemente dalla tipologia contrattuale di assunzione (contratto a tempo determinato, contratto a tempo indeterminato, apprendistato etc.). Il sistema TESE non può essere utilizzato, invece, per i seguenti casi: lavoratori agricoli, artisti e lavoratori del settore dello spettacolo.

In un simile contesto, le procedure sono effettivamente semplici e prevedono le seguenti formalità in seguito all’iscrizione del datore di lavoro su una piattaforma telematica: un unico modulo online per l’espletamento delle formalità relative all’assunzione: dichiarazione pre-

liminare all'assunzione (DPAE) e contratto di lavoro; una dichiarazione unica per gli enti di protezione sociale che gestiscono forme collettive e obbligatorie: Urssaf, cassa integrazione, casse pensionistiche complementari e integrative, enti previdenziali, cassa ferie edilizia e lavori pubblici (BTP) o cassa ferie retribuite interprofessionali, in particolare per i trasporti, settore movimentazione, pulizia industriale; un regolamento unico per i contributi previdenziali obbligatori dovuti a tali enti.

Il design complessivo del TESE sembra, pertanto, assicurare in ordine alla genuinità della *ratio*, che è quella di una semplificazione procedurale a vantaggio delle piccole imprese, oggettivamente esposte alla difficoltà di seguire i modelli della grande impresa, per il caso di specie sotto il profilo dei rischi e delle responsabilità derivanti dagli adempimenti burocratici.

#### *4. Margini di replicabilità del modello francese*

Ottemperando alla promessa iniziale, occorre ora tirare le fila di quanto ricostruito in un'ottica di comparazione.

Alla luce del tratteggiato sistema francese sono evidenti le similitudini improprie che il legislatore italiano ha ravvisato con il modello d'oltralpe dei buoni-lavoro.

Queste concernono, anzitutto, il profilo della specificità della disciplina per quanto concerne il campo di applicazione oggettivo dei CESU (settore dei servizi alla persona) e il campo di applicazione soggettivo dei TESE (le piccole imprese).

In secondo luogo, l'altra diversità fondamentale attiene al tema della qualificazione: sia il CESU sia il TESE rispondono ad una logica di semplificazione delle formalità amministrative relative alla gestione del personale, non incidendo in nessun modo sulla qualificazione del rapporto di lavoro, che rimane attratto nell'area della subordinazione.

Entrambi i tratti denotano una linea di fondo del legislatore francese, il quale ha ben chiari gli obiettivi strategici che intende raggiungere con gli strumenti analizzati. È questo un elemento che dovrebbe ispirare il legislatore italiano, dal momento in cui sembra che la disciplina del lavoro occasionale sia dettata o dall'urgenza di risolvere que-

stioni contingenti o dalla paura del ricorso abusivo all'istituto. Il legislatore italiano è stato interpretato come mosso dalla volontà di rendere la figura marginale non solo nell'ambito del singolo rapporto di lavoro, ma addirittura nel mercato<sup>22</sup> sulla base del timore nei confronti del lavoro occasionale come *competitor* sleale rispetto alle altre tipologie più protette di lavoro; di contro, il legislatore francese ha disegnato il CESU e il TESE con il fine ultimo che questi vengano utilizzati “tanto e bene”, per rispondere ad esigenze dei rapporti individuali di lavoro, delle organizzazioni produttive e del mercato del lavoro.

Se, quindi, si può ricavare un primo monito da questa micro comparazione è quello di prestare maggiore attenzione all'importanza di chiari, solidi e lungimiranti intenti legislativi.

Tentando ancora di fare della “buona comparazione”<sup>23</sup>, però, non si può ignorare che alcune specificità delle soluzioni francesi possono funzionare in quel contesto, ma non in un altro, così impedendo alla radice una totale replicabilità del sistema francese dei buoni-lavoro.

Rispetto alle diversità spiccano tre elementi. Anzitutto, la scelta relativa alla qualificazione: in Francia il sistema delle fattispecie è rigidamente bipartito, cosicché ogni qual volta ci siano degli elementi fenomenici più vicini alla subordinazione, la scelta del legislatore verso lo statuto del *salarariat* è automatica, quasi obbligatoria; il sistema italiano è più complesso e l'esistenza di una pluralità di fattispecie a metà strada tra l'autonomia e la subordinazione rende più dubbi i confini tra le fattispecie, così come più drammatiche le questioni qualificatorie. Non potendosi, di certo, dilungare rispetto a tale annosa e delicata questione, quanto osservato serve solo a sottolineare che la suddetta diversità di fondo impedisce un'automatica replicabilità, perché non è affatto detto che parlare di subordinazione per il lavoro occasionale anche in Italia sia la scelta più appropriata – senza considerare le criticità di questa scelta prima evidenziate anche per il sistema francese.

<sup>22</sup> F. MARINELLI, *Il lavoro occasionale*, cit., p. 101.

<sup>23</sup> Interessante è la lettura di L. GAETA, *La comparazione nel diritto del lavoro italiano*, in A. SOMMA, V. ZENO, ZENCOVICH (a cura di), *Comparazione e diritto positivo. Un dialogo tra saperi giuridici*, Roma, 2021, p. 183 ss., il quale ripercorre numerosi casi - direi virtuosi - di assorbimento e ricezione di modelli di diritto straniero da parte dei giuslavoristi italiani.

Il secondo elemento attiene alle procedure e ai controlli: è questo un punto forte della disciplina d'oltralpe che, in astratto, dovrebbe essere utilmente replicabile; la difficoltà, tuttavia, risiede nella strutturazione di un sistema sia procedurale sia di controllo da tempo sviluppato in Francia e non solo rispetto a questo strumento. In altri termini, la replicabilità è possibile – a dire il vero, suggerita – ma nel senso della creazione di un'infrastruttura più solida, connotata da un principio di leale collaborazione tra i soggetti in gioco, istituzionali e non, da una trasparenza informativa e comunicativa e dall'effettività di meccanismi di controllo e sanzionatori. Il profilo sembra centrale anche per assolvere al ruolo di antidoto contro il ricorso abusivo allo strumento.

L'ultimo elemento che non può essere sottovalutato attiene alla sostenibilità finanziaria dei buoni-lavoro; è questo, infatti, un fattore contingente e strettamente collegato al contesto specifico in cui lo strumento si inserisce e che, indirettamente, influenza anche la volontà del legislatore di incentivare più o meno il ricorso all'istituto.



# APPUNTI SUL LAVORO OCCASIONALE IN SPAGNA

STEFANO BINI

SOMMARIO: 1. Introduzione. – 2. “Lavoro occasionale”: coordinate concettuali minime, al di là del contesto spagnolo. – 3. Coordinate normative del lavoro occasionale nell’ordinamento spagnolo. – 4. Il lavoro occasionale come espressione del lavoro contingente.

## 1. *Introduzione*

Il presente contributo intende far luce sui contorni del lavoro occasionale nell’ordinamento giuridico spagnolo, proponendo un’introduzione critica al tema, tesa a considerare le dimensioni e le principali peculiarità normative della fattispecie in questione.

Prima di focalizzare l’attenzione sullo specifico contesto normativo spagnolo, si ritiene opportuno procedere ad un preliminare, breve inquadramento concettuale, prendendo le mosse da una approssimazione definitoria alla nozione di “lavoro occasionale” in generale, funzionale alla successiva considerazione delle principali coordinate normative che caratterizzano l’ordinamento spagnolo in materia; il naturale approdo dello studio è rappresentato dalla proposta di alcune mirate riflessioni, attorno alla categoria del lavoro “contingente” e all’importante investimento sul lavoro tipico, stabile, indeterminato e “sicuro”, che caratterizza virtuosamente la stagione recente del Diritto del lavoro spagnolo.

A mo’ di premessa, giova chiarire sin d’ora che, nell’ordinamento spagnolo, il lavoro occasionale rappresenta una fattispecie del tutto marginale nel panorama tanto normativo quanto giurisprudenziale e dottrinale. Da ciò deriva la scelta di elaborare un contributo di contenuta estensione, che proponga alla lettrice e al lettore una sorta di visione d’insieme delle principali coordinate normative di riferimento in materia.

Si ritiene, infatti, che, così procedendo, si possa esplorare più agevolmente il profilo concettuale e definitorio del “lavoro occasionale”

nell'ordinamento spagnolo, ai fini dell'argomentazione di alcune riflessioni sistematiche, nell'ambito di uno scenario di contesto estremamente dinamico e in rapida trasformazione, per effetto del continuo evolversi di fenomeni dirompendi quali, primo tra tutti, la trasformazione algoritmica.

## 2. *“Lavoro occasionale”*: coordinate concettuali minime, al di là del contesto spagnolo

Con riferimento alle fondamenta concettuali del “lavoro occasionale”, merita segnalare come lo stesso sia opportunamente definito, nell'orizzonte internazionale, nei seguenti termini: “El trabajo ocasional consiste en la contratación de trabajadores de forma esporádica o intermitente, con frecuencia para un número específico de horas, días o semanas, a cambio de un salario determinado por las condiciones de un acuerdo de trabajo diario o periódico. El trabajo ocasional es un rasgo característico del empleo asalariado informal en los países en desarrollo de bajos ingresos, pero también está emergiendo en las economías industrializadas, especialmente en los puestos de trabajo relacionados con la ‘economía por encargo’ o la ‘economía de ocupaciones transitorias?’”<sup>1</sup>.

Il peculiare dimensionamento quantitativo – e, conseguentemente, retributivo – si pone, invero, come elemento caratteristico, che connota il lavoro occasionale, sostanzialmente riassumibile nella “formula” di lavori di breve durata, aventi ad oggetto lo svolgimento di compiti molto specifici e concreti.

Come evidenziato in dottrina, la “breve relación entre el que

<sup>1</sup> OIL, *¿Qué es un empleo temporal?*, in <https://urly.it/3w2fp>, 2023 (ultima visita: 29 giugno 2023). Libera traduzione dell'autore del presente contributo: “Il lavoro occasionale consiste nell'assunzione di lavoratori in modo sporadico o intermittente, spesso per un numero specifico di ore, giorni o settimane, in cambio di un salario determinato dalle condizioni di un accordo di lavoro giornaliero o periodico. Il lavoro occasionale è una caratteristica dell'occupazione informale salariata nei paesi in via di sviluppo a basso reddito, ma sta anche emergendo nelle economie industrializzate, in particolare nei posti di lavoro legati all'‘economia per conto terzi’ o ‘economia delle occupazioni transitorie’”.

desempeña el trabajo y el que lo recibe (...) posibilita que una misma persona realice varios trabajos esporádicos al mismo tiempo, en diversos proyectos para diferentes clientes”<sup>2</sup>.

Così, la limitatezza dei frangenti temporali e, quindi, la sporadicità o l’intermittenza del lavoro, prestato per un numero specifico (e contenuto) di ore, giorni o settimane, rappresentano alcuni dei tratti distintivi della fattispecie in esame che, a ben vedere, presenta un profilo coincidente con quello che, a livello internazionale, caratterizza un’altra “forma” di lavoro atipico: il c.d. “*casual work*”.

E invero, come posto in luce dall’Organizzazione Internazionale del Lavoro, “*casual work can be defined as work that is executed for a very short period, or occasionally and intermittently, often for a specific number of hours, days or weeks. Casual work is usually informal, and as such is very often assumed to be outside the scope of employment regulation*”<sup>3</sup>.

Si tratta, invero, di un lavoro prestato in modo occasionale o intermittente o per periodi di tempo comunque particolarmente brevi - frequentemente definiti in termini di ore, giorni o settimane- e che si colloca abitualmente al di fuori del perimetro del lavoro subordinato, in ragione della “informalità” che suole caratterizzarlo.

Orbene, se si pongono a confronto i due contributi definitivi testé richiamati, ben si scorge l’esistenza di un’ampia pluralità di punti di coincidenza, che sollecitano una riflessione attorno alla polisemantica natura di un concetto intrinsecamente caleidoscopico ma, al contempo, caratterizzato da un’essenza unitaria, rinvenibile nella “volatilità”, nella “contingenza” e nella “marginalità” della forma di lavoro in questione.

<sup>2</sup> F.J. ARRIETA IDIAKEZ, *El trabajo ocasional como forma atípica de trabajo. Contextualización, tratamiento en España y propuesta de mejora*, in *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2022, 3, p. 144. Libera traduzione dell’autore del presente contributo: “il breve rapporto tra chi presta il lavoro e chi lo riceve (...) consente a una stessa persona di svolgere più lavori contemporaneamente, su diversi progetti per clienti diversi”.

<sup>3</sup> OIL, *Non-standard employment around the world. Understanding challenges, shaping prospects*, International Labour Office, 2016, p. 22.

Una forma di lavoro, quella alla quale si fa qui riferimento, che ben si iscrive nel perimetro delle forme di lavoro *lato sensu* atipiche e “non-standard”.

Com'è noto, infatti, pur a fronte dell'assenza di una definizione universalmente condivisa di tale concetto, ad esso si suole far riferimento per indicare e abbracciare quell'insieme di lavori che ricadono al di fuori del perimetro tipologico del lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato<sup>4</sup>.

### 3. *Coordinate normative del lavoro occasionale nell'ordinamento spagnolo*

Come si è detto in apertura del presente studio, nella legislazione, nella giurisprudenza, come anche nella dottrina spagnole, la rilevanza del lavoro occasionale è sempre stata storicamente caratterizzata da una certa marginalità<sup>5</sup>.

Ebbene, proprio a fronte di tale marginalità, si ritiene possa essere di interesse, ai fini del presente studio, proporre alla lettrice e al lettore una ricostruzione di alcune delle norme principali che, a vario titolo, si riferiscono al lavoro occasionale, contribuendo così a tratteggiare il profilo di una disciplina per così dire “diffusa” e certamente non organica della fattispecie in questione.

Così, pare di interesse prendere le mosse dal Real Decreto-ley 8/2015, del 30 ottobre, recante la versione consolidata della Legge

<sup>4</sup> OIL, *Non-standard employment around the world. Understanding challenges, shaping prospects*, International Labour Office, 2016, p. 7: “There is no official definition of non-standard employment (NSE). Typically, the term encompasses work that falls out of the realm of the “standard employment relationship”, understood as work that is full time, indefinite, as well as part of a subordinate and bilateral employment relationship”.

<sup>5</sup> F.J. ARRIETA IDIAKEZ, *El trabajo ocasional como forma atípica de trabajo. Contextualización, tratamiento en España y propuesta de mejora*, in *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2022, 3, p. 168: “El trabajo ocasional en la legislación y jurisprudencia española se ha caracterizado históricamente por su marginación”; cfr. A. OJEDA AVILÉS, *La deconstrucción del Derecho del Trabajo*, Madrid, 2010, p. 362.

Generale della Sicurezza Sociale (“Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social”) che, all’articolo 7 (“Extensión del campo de aplicación”), comma 5, prevede la possibilità che “il Governo, su proposta del Ministero del Lavoro e sentito il parere delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative (...), può, su richiesta degli interessati, escludere dal campo di applicazione del corrispondente regime della Sicurezza Sociale, le persone il cui lavoro subordinato, tenuto conto del loro orario di lavoro o della loro retribuzione, può essere considerato marginale e non costitutivo di un mezzo fondamentale di vita”<sup>6</sup>.

Si prevede, dunque, la possibilità di escludere dal campo di applicazione del Sistema della Sicurezza Sociale le persone che prestino, con vincolo di subordinazione, attività lavorative caratterizzate da marginalità, con riferimento tanto all’orario di lavoro come alla retribuzione.

Ancora. Un’ulteriore norma di interesse si rinviene nel Real Decreto 1620/2011, del 14 novembre, recante la normativa in materia di “*Relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar*” (“Rapporto di lavoro domestico”); ebbene, l’art. 2, comma 3, del r.d. 1620/2011 consente che un prestatore di lavoro domestico possa svolgere, nei confronti dello stesso soggetto datore di lavoro, oltre all’attività propria del lavoro domestico, anche un altro insieme di attività che, pur non essendo in senso stretto domestiche, si presumono tali, facendole rientrare nell’alveo della disciplina legale del rapporto di lavoro “speciale” (*ex art. 2, Estatuto de los Trabajadores*), appunto, domestico.

La norma in questione chiarisce, però che, affinché tale presunzione possa correttamente operare è indispensabile che i “servizi” non

<sup>6</sup> Libera traduzione dell’autore, dell’art. 7, comma 5, r.d.l. 8/2015, del 30 ottobre: “No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores del presente artículo, el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y oídos las organizaciones sindicales más representativas o el colegio oficial competente, podrá, a instancia de los interesados, excluir del campo de aplicación del régimen de la Seguridad Social correspondiente, a las personas cuyo trabajo por cuenta ajena, en atención a su jornada o a su retribución, pueda considerarse marginal y no constitutivo de medio fundamental de vida”.

domestici rivestano il “carácter marginal o esporádico con respecto al servicio puramente doméstico”<sup>7</sup>.

Ad ogni modo – come, peraltro, condivisibilmente prospettato – non pare fuor di luogo segnalare la genericità con la quale la norma opera riferimento alle nozioni di “marginalità e sporadicità”, “sin concreción de contenido jurídico alguno”<sup>8</sup>.

Diversamente, come segnalato dall’appena citata dottrina, maggiore concretezza nella delimitazione del contenuto giuridico proprio della nozione di lavoro marginale e occasionale si rinviene, in materia di Previdenza Sociale, prendendo in esame i profili di compatibilità tra la percezione di prestazioni pensionistiche e lo svolgimento di attività lavorative caratterizzate, appunto, dal carattere sporadico e occasionale.

Al riguardo, due in particolare sono le fattispecie che paiono emblematiche e, perciò, meritevoli di essere qui richiamate.

La prima di esse si rinviene in materia di lavoro agrario e, segnatamente, nel Decreto 3772/1972, del 23 dicembre (recante il “Regolamento Generale del Regime Speciale Agrario della Sicurezza Sociale”), il cui l’art. 52, comma 2, prevede espressamente la compatibilità tra la percezione della pensione di vecchiaia e la “realizzazione di lavori agrari di carattere sporadico e occasionale e senza che, in nessun caso, tali lavori possano essere effettuati per più di sei giorni lavorativi consecutivi, né vi si dedichi un tempo che ecceda, su base annua, l’equivalente a un trimestre”<sup>9</sup>.

<sup>7</sup> Art. 2, comma 3, Real Decreto 1620/2011, del 14 novembre. Sempre con riferimento alla complessa materia del lavoro domestico, merita segnalare l’importante riforma introdotta, nel 2022, per mezzo del *Real Decreto-ley* 16/2022, “per il miglioramento delle condizioni di lavoro e della Sicurezza Sociale delle persone che prestano lavoro domestico”: “La presente norma si pone l’obiettivo di equiparare le condizioni di lavoro e di Sicurezza Sociale delle persone lavoratrici domestiche a quelle degli altri lavoratori subordinati, escludendo quelle differenze che non solo non rispondono a ragioni giustificate, ma che collocano questa categoria di lavoratori e lavoratrici in una situazione di particolare svantaggio e che possono quindi risultare discriminatorie” (libera traduzione dell’autore del Preambolo I del RDL 16/2022).

<sup>8</sup> F.J. ARRIETA IDIAKEZ, *El trabajo ocasional como forma atípica de trabajo. Contextualización, tratamiento en España y propuesta de mejora*, in *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2022, 3, p. 169.

<sup>9</sup> Libera traduzione dell’autore, dell’art. 52, comma 2, Decreto 3772/1972, del 23 dicembre (“por el que se aprueba el Reglamento General del Régimen Especial Agra-

Si tratta – com'è evidente dalla lettura del testo appena citato – di un contributo definitorio di non trascurabile rilievo, che si spinge al di là del mero riferimento nominativo al concetto di “occasionalità”, aiutando a delimitare in concreto il perimetro della nozione di lavoro occasionale nell'ordinamento spagnolo, anche al di là del terreno della Sicurezza Sociale.

A ciò si aggiunga che, oltre che per l'apporto propriamente concettuale, la disposizione in questione pare meritevole di considerazione anche per il profilo attinente alla disciplina sostanziale dettata per lo svolgimento del lavoro “sporadico e occasionale” in parola.

E invero, la seconda parte dell'art. 52, comma 2, “reconoce cierta protección social a quienes realizan tales labores agrarias de carácter esporádico y ocasional, pues, en primer lugar, deben encuadrarse como trabajadores por cuenta ajena o trabajadores por cuenta propia, y, en segundo lugar, gozan de protección frente a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales”<sup>10</sup>. In altri termini, il Legislatore riconosce un meccanismo di protezione sociale per le persone che effettuano lavori agricoli con carattere sporadico e occasionale, prevedendo in particolare l'obbligatorietà di protezione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

La seconda fattispecie cui merita qui fare cenno per il contributo definitorio apportato al ragionamento sul lavoro occasionale, si riferi-

rio de la Seguridad Social”): “El disfrute de la pensión de vejez será incompatible con el trabajo del pensionista, que dé lugar a su inclusión en el campo de aplicación de cualquiera de los Regímenes de la Seguridad Social, y será compatible con la realización de labores agrarias que tengan carácter esporádico y ocasional y sin que, en ningún caso, puedan llevarse a cabo tales labores durante más de seis días laborables consecutivos, ni invertir en ellas un tiempo que exceda, al año, del equivalente a un trimestre. Cuando la realización de las labores que se declaran compatibles con el percibo de la pensión, se lleven a cabo por cuenta ajena, el empresario que emplee en ellas al pensionista, vendrá obligado a formalizar su protección por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, de conformidad con lo dispuesto en el apartado a) del artículo 20; cuando las indicadas labores se lleven a cabo por cuenta propia, el pensionista quedará protegido, de pleno derecho, por las aludidas contingencias, en la Mutualidad Nacional Agraria, sin que tenga que satisfacer por ello cuota alguna”.

<sup>10</sup> F.J. ARRIETA IDIAKEZ, *El trabajo ocasional como forma atípica de trabajo. Contextualización, tratamiento en España y propuesta de mejora*, in *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2022, 3, p. 170.

sce alla disciplina della compatibilità, nell'ambito del Regime Generale della Sicurezza Sociale, tra pensione di vecchiaia e lavoro autonomo "occasionale", *ex art.* 213, comma 4.

A tenore di tale disposizione, infatti: "Il diritto alla pensione di vecchiaia è compatibile con lo svolgimento di lavori autonomi per i quali il reddito annuo complessivo non superi il salario minimo interprofessionale, calcolato su base annua. Coloro che effettuano tali attività economiche non sono tenuti a versare contributi per prestazioni previdenziali. Le attività di cui al paragrafo precedente non danno luogo a nuovi diritti a prestazioni previdenziali"<sup>11</sup>.

Si tratta, dunque, di attività che, sebbene non espressamente qualificate come "occasionalità", di fatto, sono evidentemente caratterizzate dalla marginalità, anche alla luce del contributo ermeneutico sul punto apportato dalla giurisprudenza del *Tribunal Supremo* (Corte di Cassazione)<sup>12</sup>.

E invero, quest'ultimo ha chiarito, in particolare, che non integra una vera e propria "occupazione" (letteralmente), l'attività svolta da chi percepisca una retribuzione mensile che si caratterizzi per la particolare esiguità del suo ammontare e per il fatto di essere essa erogata a fronte di un lavoro marginale, sebbene la remunerazione possa – da un punto di vista strettamente giuslavoristico – qualificarsi in termini di retribuzione<sup>13</sup>.

<sup>11</sup> Libera traduzione dell'autore, dell'art. 213, comma 4, Real Decreto Legislativo 8/2015, del 30 ottobre ("por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social"): "El percibo de la pensión de jubilación será compatible con la realización de trabajos por cuenta propia cuyos ingresos anuales totales no superen el salario mínimo interprofesional, en cómputo anual. Quienes realicen estas actividades económicas no estarán obligados a cotizar por las prestaciones de la Seguridad Social. Las actividades especificadas en el párrafo anterior, por las que no se cotice, no generarán nuevos derechos sobre las prestaciones de la Seguridad Social".

<sup>12</sup> *Ex multiis*, si vedano, in materia di compatibilità tra prestazioni di disoccupazione e lavoro occasionale, sia quest'ultimo prestato con vincolo di subordinazione o autonomamente, STS 1° febbraio 2015 (rec. 5864/2003); STS 29 gennaio 2003 (rec. 1614/2002); STS 4 novembre 1997 (rec. 212/1997), nonché STS 5 aprile 2017 (rec. 1066/2016); STS 14 maggio 2015 (rec. 1588/2014); STS 12 maggio 2015 (rec. 2683/2014); STS 27 aprile 2015 (rec. 1881/2014).

<sup>13</sup> STS 3 marzo 2010 (rec. 1948/2009): "no será una verdadera ocupación la de quien perciba un salario mensual en proporciones llamativamente escasas, obtenido

#### 4. *Il lavoro occasionale come espressione del lavoro contingente*

Ampliando l'orizzonte della riflessione, merita evidenziare la necessità di contestualizzare, in termini generali, il lavoro occasionale nell'ambito della più che diffusa tendenza all'emersione di nuove forme di lavoro sostanzialmente "atipico" e "non-standard".

Il fenomeno presenta profili di complessità di non trascurabile rilievo – cui si intende qui operare solamente un breve richiamo – che rappresentano, in un certo qual modo, il riflesso di una trasformazione globale del fenomeno lavoro nel suo insieme.

Dal punto di vista giuslavoristico, certamente, il tema assume rilievo soprattutto con riferimento alla grande questione, ancora aperta, della necessità di mettere a punto meccanismi di tutela e protezione dei diritti delle persone che lavorano, anche e soprattutto a fronte dell'innegabile precarietà connaturata alle forme di lavoro, per così dire "contingenti".

Ebbene, proprio il concetto di lavoro "contingente" costituisce un paradigmatico epifenomeno della necessità del Diritto del lavoro di riconsiderare se stesso, la propria identità e la propria stessa portata.

Si tratta, invero, di un fenomeno estremamente generalizzato, che non può essere ridotto o derubricato a mero problema "passeggero" e transitorio del mercato del lavoro e che esige, perciò, di essere compreso innanzitutto nella sua dimensione concettuale, nell'ottica di approntare soluzioni adeguate alle nuove vulnerabilità cui è esposta la persona che lavora.

A ben vedere, infatti, la nozione di "*contingent work*" pare inclusivamente evocatrice di numerosi altri concetti tra loro diversi (lavoro flessibile, precario, atipico), espressivi di un'eterogeneità di soluzioni contrattuali e di forme di lavoro in senso ampio, che differiscono dalla fattispecie socialtipica classica e "standard" del lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato.

"By focusing on the idea of contingent work, on the contrary, we intend to designate a diverse kind of non-standard work, which, dif-

por un trabajo que ha de calificarse de marginal, por más que, desde el plano jurídico-laboral responda, ciertamente, al concepto de salario".

ferently from atypical work, radically ‘falls outside the employment model’<sup>14</sup>.

Anche rispetto all’idea di lavoro “atipico”, giova precisare che, “while the idea of atypical work alludes to a variety of flexible arrangements within the employment contract; the idea of contingent work rather indicates a series of developments beyond the employment contract”<sup>15</sup>.

Si tratta, dunque, di una nuova e innovativa categoria tassonomica, nell’ambito di uno scenario produttivo in continua evoluzione, che risente dell’impatto senza precedenti della trasformazione digitale<sup>16</sup>.

Il lavoro ha subito – come continua a subire – profondi cambiamenti nel proprio profilo identificativo, presentandosi oggi in modo completamente diverso dal passato: si assiste ad un’evoluzione organizzativa, in cui lo stesso rapporto di lavoro (qui inteso in senso lato) pare sovente orientato alla soddisfazione di necessità contingenti, secondo logiche “on-demand”, agevolate e rese possibili dalle dinamiche di funzionamento delle piattaforme digitali.

E proprio la c.d. “economia delle piattaforme” rappresenta uno dei contesti di maggiore interesse, con riferimento ai quali si è di recente registrato l’intervento riformatore del Legislatore spagnolo, che – nel quadro di una stagione normativa straordinariamente ricca e virtuosa – ha, tra le altre cose, introdotto la previsione della presunzione di subordinazione per i cc.dd. “riders”, che prestano la propria attività nell’ambito e attraverso piattaforme digitali<sup>17</sup>.

<sup>14</sup> A. LO FARO, *Contingent Work: A Conceptual Framework*, in E. ALES, O. DEINERT, J. KENNER (a cura di), *Core and Contingent Work in the European Union*, Hart Publishing, 2017, p. 7. V. anche S. DEAKIN, *A New Paradigm for Labour Law?*, in *Melbourne University Law Review*, 2007, 31, p. 1161.

<sup>15</sup> A. LO FARO, *Contingent Work: A Conceptual Framework*, in E. ALES, O. DEINERT, J. KENNER (a cura di), *Core and Contingent Work in the European Union*, Oxford, 2017, p. 7.

<sup>16</sup> S. BINI, *La dimensión colectiva de la digitalización del trabajo*, Albacete, 2021.

<sup>17</sup> Disposición adicional 23, Estatuto de los Trabajadores (“Presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto”): “Por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1, se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, in-

Da tale intervento, così come dall'importante riforma del lavoro, introdotta con il *Real Decreto-ley* 32/2021 (frutto di un proficuo dialogo sociale), che ha inteso – *inter alia* – correggere l'eccesso di temporalità, si evidenzia la priorità riconosciuta dal Legislatore spagnolo alla stabilità e alla tutela delle persone che lavorano, al di là delle aggettivazioni attribuibili<sup>18</sup>.

È, invero, nell'ambito di un tale contesto, che deve essere considerata la “marginalità” del lavoro occasionale nel panorama normativo e giurisprudenziale spagnolo, soprattutto alla luce della chiara (e più che condivisibile) volontà del Legislatore del citato *Real Decreto-ley* 32/2021, di restringere il perimetro dell'atipicità e quindi della precarietà del lavoro, ampliando, invece, quello della stabilità e dei diritti delle persone che lavorano<sup>19</sup>.

directa o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital”. Libera traduzione dell'autore del presente contributo: “In applicazione dell'articolo 8, comma 1, si presume inclusa nell'ambito di applicazione della presente legge, l'attività delle persone che prestano servizi retribuiti consistenti nella distribuzione e nella consegna di qualsiasi prodotto di consumo o merce, ‘per conto’ di datori di lavoro che esercitano i poteri datoriali di organizzazione, direzione e controllo in modo diretto, indiretto o implicito, attraverso la gestione algoritmica del servizio o delle condizioni di lavoro, attraverso una piattaforma digitale”.

<sup>18</sup> V. DE STEFANO, *The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”*, ILO, 2016, p. 21: “It is essential to consider how many important dimensions of work in the gig-economy share similar attributes with other non-standard forms of employment. Recognizing these similarities helps to avoid unnecessary subdivisions in labour discourses and allows including work in the gig-economy into policies and strategies aimed at improving protection and better regulation of non-standard work”.

<sup>19</sup> Al riguardo, emblematico è l'art. 15, comma 2 (4° periodo) del *Real Decreto-ley* 32/2021, che riconosce la possibilità per le imprese di ricorrere – per un massimo di 90 giorni l'anno, non consecutivi – a contratti a tempo determinato, “per circostanze della produzione”, per far fronte a situazioni occasionali, prevedibili e di durata ridotta e delimitata (“Iguualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato”).



# IL SISTEMA BELGA DEI *TITRES-SERVICES*<sup>\*</sup>

ALICE JANOT

SOMMARIO: 1. Introduzione. – 2. Il sistema dei *titres-services*: una competenza federale poi divenuta regionale. – 2.1. Il sistema dei *titres-services* e i suoi differenti attori. – 2.2. Le attività autorizzate. – 3. I vantaggi per i lavoratori interessati: lo status di lavoratore. – 3.1. Gli obblighi delle imprese autorizzate. – 3.2. Le critiche e gli abusi del sistema. – 4. Brevvissime conclusioni.

## 1. *Introduzione*

All'inizio degli anni 2000 il Belgio ha adottato un regime giuridico specifico per le attività relative al settore dell'assistenza e dei servizi locali, e in particolare per quelle riguardanti il lavoro domestico.

Le famiglie, pur desiderose di beneficiare di forme di assistenza per la cura della casa e delle persone fragili, non erano disposte a – o non erano nelle possibilità economiche di – sostenere i costi per l'impiego di lavoratori dipendenti: per queste ragioni, fino ad allora, la maggior parte delle prestazioni eseguite in questo settore risultava irregolare.

La condizione dei lavoratori di questo settore – in cui è alto il tasso di impiego femminile – era caratterizzata da una forte instabilità. Le ore di lavoro potevano variare da una settimana all'altra a seconda della volontà delle famiglie e, inoltre, queste potevano decidere, da un giorno all'altro, di non ricorrere più ai servizi dei lavoratori senza necessità di giustificare la scelta o di corrispondere degli indennizzi.

In quest'ottica, il governo belga ha istituito un sistema con un triplice obiettivo: la lotta contro il lavoro non dichiarato, la creazione di nuovi posti di lavoro, in particolare per le persone poco qualificate, e il miglioramento della relazione vita privata/vita professionale, offrendo alle famiglie un servizio di assistenza domestica a costi calmierati<sup>1</sup>. È in

<sup>\*</sup> Traduzione dal francese a cura di Rita De Mare.

<sup>1</sup> Progetto di legge per incoraggiare lo sviluppo dei servizi e dell'occupazione locale, relazione introduttiva, *Doc., Ch., 2000-2001, n°1281/001, p. 5*; M. BAUKENS e S.

questo contesto che è stata approvata la legge del 20 luglio 2001, destinata a favorire lo sviluppo dei servizi e dei posti di lavoro locali<sup>2</sup>, e sono così nati i cosiddetti *titres-services*.

Oggi, il sistema dei *titres-services* conta circa 1500 imprese autorizzate, quasi 160 mila lavoratori e più di un milione di utenti in Belgio<sup>3</sup>. Come si dirà tra poco, esso coinvolge cinque attori e consente alle famiglie di usufruire di un servizio di assistenza senza dover sostenere tutti i costi e le procedure per assumere un lavoratore.

La creazione di questo sistema, inoltre, va a vantaggio sia delle persone che svolgono le prestazioni, poiché queste sono impiegate con contratti di lavoro che conferiscono lo status di lavoratore e danno diritto alle agevolazioni sociali<sup>4</sup>, e sia delle autorità pubbliche, poiché entrano nell'economia formale nuove attività di lavoro<sup>5</sup> e lo Stato può ricevere così entrate fiscali aggiuntive.

Nel seguito di questo lavoro ci occuperemo di esaminare prima il quadro regolativo dell'istituto e, a seguire, passeremo ad esaminare i diritti che esso riconosce ai lavoratori: può già anticiparsi che, rispetto ad esso e alle modalità del suo funzionamento, il sostegno degli studiosi non è unanime e le criticità sono anzi significative.

CREVITS, *Les titres-services*, in *Journal des tribunaux du travail*, 2010, p. 17 ; I. MARX, D. VANDELANNOOTE, *Car on donnera à celui qui a (et il sera dans l'abondance): le système belge des titres-services*, in *Revue belge de sécurité sociale*, 2014, p. 189; D. DUMONT, *Les titres-services: développement des emplois de proximité ou redistribution à rebours ? – Un état des lieux à l'heure de la régionalisation*, in *Journal des tribunaux du travail*, 2016, p. 145; L. MERODIO, *Le contrat de travail titres-services*, in H. MORMONT (a cura di), *Droit du travail tous azimuts*, Bruxelles, 2016, p. 606.

<sup>2</sup> Legge del 20 luglio 2001, finalizzata a incoraggiare lo sviluppo dei servizi e dei posti di lavoro locali, in *M.B.*, 11 agosto 2001. Questa legge è stata attuata con il decreto del 12 dicembre 2001 sui *titres-services*, in *M.B.*, 22 dicembre 2001.

<sup>3</sup> Questi dati sono forniti dal “Fonds de formation sectoriel des titres-services” e sono disponibili al seguente sito <https://form-ts.be/form-ts/information-sur-le-secteur/?L=0> (consultato il 4 luglio 2023).

<sup>4</sup> V. FLOHIMONT, *Le régime souvent dérogatoire des titres-services: la fin justifie-t-elle les moyens?*, in *Revue de droit social*, 2009, p. 83.

<sup>5</sup> In un sondaggio del 2018, circa la metà degli intervistati che sono utenti attuali ha dichiarato di non aver fatto eseguire ad altri le faccende domestiche prima di iniziare a usare i *titres-services*; IDEA CONSULT, *Une vision à 360° sur les titres-services (rapport à la demande de Federgon)*, luglio 2018, disponibile sul sito [www.federgon.be](http://www.federgon.be), p. 24.

## 2. *Il sistema dei titres-services: una competenza federale poi divenuta regionale*

In precedenza i *titres-services* erano di competenza dell'autorità federale; dopo la sesta riforma dello Stato del 2014 sono divenuti di competenza delle Regioni (Fiandre, Bruxelles-Capitale e Vallonia)<sup>6</sup>, le quali hanno ricevuto il formale trasferimento delle competenze a partire dal 1° gennaio 2016<sup>7</sup>.

Da quella data le regole sui *titres-services* possono formalmente variare a seconda della Regione<sup>8</sup>; nei fatti però la loro regolazione è rimasta simile in ciascun territorio; la legge del 20 luglio 2001 e il suo regio decreto di attuazione sono rimaste infatti le due principali normative applicabili e il legislatore federale ha ancora il controllo sugli aspetti relativi alle tutele lavoristiche, e in particolare sul tipo di contratto di lavoro e sulle modalità di consultazione sociale per determinare le condizioni di lavoro applicabili.

### 2.1. *Il sistema dei titres-services e i suoi differenti attori*

Il sistema dei *titres-services* coinvolge cinque attori: le Regioni, gli enti emittenti, gli utenti – che debbono essere necessariamente persone fisiche –, le aziende autorizzate e coloro che fruiscono dei *titres-services*. Ci si occuperà ora di esaminare ciascuno di questi soggetti e di verificare il ruolo che svolge nel contesto normativo previsto.

Al vertice del sistema troviamo le Regioni, che finanziano gran parte del meccanismo e che hanno il compito di supervisionarne il fun-

<sup>6</sup> Per maggiori informazioni sulla struttura federale del Belgio si veda C. BEHRENDT e M. VRANCKEN, *Principes de Droit constitutionnel belge*, Brugge, 2021, pp. 16 ss.

<sup>7</sup> L. MERODIO, *Le contrat de travail titres-services*, cit., p. 608; W. VAN EECKHOUTTE e V. NEUPREZ, *Compendium social – Droit du travail contenant des annotations fiscales*, Liège, I, 2022, p. 360.

<sup>8</sup> Proposta di legge speciale sulla sesta riforma dello Stato, *Doc.*, Sén., 2012-2013, n°5 2232/1, p. 127; D. DUMONT, *Les titres-services: développement*, cit., p. 149. Le Regioni hanno ora poteri legislativi, di monitoraggio, di ispezione e di approvazione. Hanno il potere di abrogare, abolire, modificare o sostituire i regolamenti esistenti. Sono inoltre responsabili delle misure fiscali.

zionamento designando l'ente emittente e riconoscendo quali sono le aziende autorizzate.

L'ente emittente è una società privata, individuata dalla competente autorità regionale mediante una gara di appalto pubblico. Ad oggi tutte e tre le regioni in cui è suddiviso il territorio belga hanno scelto la stessa società emittente, e cioè la Sodexo. Il suo compito è di fornire agli utenti i *titres-services* che richiedono, di pagare alle aziende autorizzate l'importo dei buoni corrispondenti alle prestazioni effettuate, nonché di dare le opportune informazioni agli altri componenti del sistema<sup>9</sup>. Tramite questo sistema le Regioni intervengono dando sostegno finanziario all'intero meccanismo.

L'utente è invece la persona che riceve i *titres-services* dalla società emittente al fine di remunerare l'azienda autorizzata per le attività che sono state svolte a suo beneficio dai lavoratori. Condizioni necessarie per potersi servire dei *titres-services* in qualità di utenti è di aver raggiunto la maggiore età e di essere residenti nella regione che eroga il servizio<sup>10</sup>.

Per quanto riguarda poi le aziende autorizzate, può ottenere tale qualifica “qualsiasi persona fisica o giuridica la cui attività o scopo consiste almeno in parte nella prestazione di lavori o servizi locali e che è stata autorizzata a tal fine”<sup>11</sup>. Il ruolo dell'azienda autorizzata nell'ambito del sistema è quello di fare da datore di lavoro al lavoratore impiegato tramite *titres-services*, giacché il lavoratore, benché svolga la sua attività al servizio dell'utente, non è legato a questo da nessun contratto. Si tratta in effetti della principale differenza con il sistema francese del “chèque emploi-service universel”, in cui invece il lavoratore è assunto direttamente dall'utente<sup>12</sup>.

<sup>9</sup> M. BAUKENS, S. CREVITS, *Les titres-services*, cit., p. 17; S. CREVITS, *Le système fédéral des titres-services: focus sur le contrat de travail titres-services et chronique de jurisprudence*, in P. GOSSERIES e M. MORSA (a cura di), *Le droit du travail au XXIe siècle*, Bruxelles, 2015, p. 711.

<sup>10</sup> Art. 2, §1°, al. 1°, 4°, l. 20 luglio 2001.

<sup>11</sup> Art. 2, §1°, al. 1°, 5° et 6°, l. 20 luglio 2001.

<sup>12</sup> J. DEFOURNY, *Les titres-services: quelle qualité d'emploi et d'organisation du service?*, in *Regards économiques*, 2009, p. 9. Per una comparazione con il sistema francese v. SANSONI, *Limits and potential of the use of vouchers for personal services: an evaluation of Titres-services in Belgium and the CESU in France*, ETUI Working paper,

L'azienda autorizzata può appartenere al settore privato e avere scopo di lucro, ovvero al settore dell'economia sociale o a quello pubblico. Per ricevere l'autorizzazione necessaria da parte della Regione deve soddisfare una serie di condizioni, che variano in termini di rigore a seconda della Regione in cui ha sede<sup>13</sup>. Gli obblighi imposti nelle tre Regioni comprendono i requisiti di solvibilità: l'azienda, per esempio, non deve fallire; inoltre, in caso svolga attività ulteriori rispetto a quella connessa all'erogazione dei *titres-services* (come il lavoro interinale, la formazione attraverso il lavoro, ecc.) esiste l'obbligo specifico di avere al loro interno un reparto specificamente dedicato alle attività svolte tramite i *titres-services*<sup>14</sup>.

Infine, c'è il lavoratore, che è colui che svolge servizi e lavori di assistenza per gli utenti. Per essere impiegato tramite *titres-services* il lavoratore deve aver stipulato un contratto di lavoro con l'azienda autorizzata<sup>15</sup>; inoltre, è previsto che questi non possa avere rapporti di parentela o di coniugio, fino al secondo grado incluso, con l'utente o con un membro della sua famiglia ovvero risiedere nello stesso luogo dell'utente<sup>16</sup>.

Il funzionamento dei *titres-services* può essere riassunto come segue. Il dipendente è assunto da un'azienda convenzionata con la quale stipula un contratto di lavoro con *titres-services*. Da parte sua, l'utente stipula un contratto di fornitura di servizi con l'azienda autorizzata. L'utente acquisisce dei *titres-services* a prezzo ridotto dalla società emittente, la società Sodexo; grazie al finanziamento delle regioni sotto

Bruxelles, 2009.

<sup>13</sup> Art. 2, §2, l. 20 luglio 2001.

<sup>14</sup> Art. 2, §2, §1<sup>er</sup>, a., l. 20 luglio 2001 e art. 2 *quater*, §2, del regio decreto del 12 dicembre 2001 per le tre Regioni; M. BAUKENS e S. CREVITS, *Les titres-services*, cit., p. 18; L. MERODIO, *Le contrat de travail titres-services*, cit., p. 616.

<sup>15</sup> Il lavoratore impiegato con *titres-services* non può quindi essere un lavoratore autonomo. A questo proposito, si veda. S. CREVITS, *Titres-services – chronique jurisprudentielle de 2004 à 2011*, in *Journal des tribunaux du travail*, 2012, p. 36: il ricorrente nella sentenza in esame aveva fornito servizi nell'ambito del regime dei *titres-services* come lavoratore autonomo. Il tribunale ha confermato che la legge del 20 luglio 2001 prevede che le attività con *titres-services* siano svolte solamente da lavoratori legati a un'azienda autorizzata da un contratto di lavoro subordinato per *titres-services*.

<sup>16</sup> Art. 3 l. 20 luglio 2001 per le tre regioni; M. BAUKENS e S. CREVITS, *Les titres-services*, cit., p. 21; L. MERODIO, *Le contrat de travail titres-services*, cit., p. 609.

forma di “incentivo ai consumi”<sup>17</sup>, questi paga solo il 40% circa del valore reale dei *titres-services*<sup>18</sup> e, inoltre, beneficia di una riduzione fiscale calcolata sulla spesa<sup>19</sup>. Secondo i termini del contratto di prestazione di servizio, l’azienda autorizzata mette un lavoratore a disposizione dell’utente che, in cambio, dà all’azienda un numero di *titres-services* equivalente al numero di ore di lavoro svolte. Questi *titres-services* sono poi trasmessi alla società emittente che rimborsa il loro intero valore – composto dal contributo dell’utente e da quello delle Regioni – all’azienda autorizzata. Infine, l’azienda autorizzata remunera il suo lavoratore per le attività svolte.

## 2.2. Le attività autorizzate

L’impiego dei *titres-services* è autorizzato solo per quelli che la legge definisce “lavori o servizi locali”: si tratta di “attività di mercato o non di mercato che creano posti di lavoro, che mirano a soddisfare esigenze individuali, personali o familiari nel contesto della vita quotidiana e che comportano un aiuto domiciliare di natura domestica”<sup>20</sup>. Il Regio decreto attuativo stabilisce un elenco tassativo di attività che possono essere svolte utilizzando i *titres-services*, anche se non nel domicilio dell’utente<sup>21</sup>. Le attività a domicilio dell’utente includono la pulizia generale della casa e quindi il bucato, i piccoli lavori di cucito, la pulizia dei vetri, la preparazione dei pasti, la stiratura. Le attività esterne alla casa comprendono inecce la stiratura, il trasporto delle persone disabili e la spesa per la casa<sup>22</sup>.

Il fatto che i servizi coperti dal sistema dei *titres-services* siano elencati in modo tassativo non è irrilevante, poiché ne deriva che con

<sup>17</sup> Art. 2, §1°, §1°, 1°, l. 20 luglio 2001.

<sup>18</sup> 9 euro in Vallonia e nelle Fiandre; 10 euro nella regione di Bruxelles; mentre dal 1° maggio 2022 un *titre-services* vale 25,84 euro in Vallonia, 25,69 euro nella Regione di Bruxelles e 24,88 euro nelle Fiandre (cfr. W. VAN EECKHOUTTE e V. NEUPREZ, *Compendium social*, cit., p. 369).

<sup>19</sup> Il tasso di riduzione delle imposte varia da regione a regione: cfr. W. VAN EECKHOUTTE e V. NEUPREZ, *Compendium social*, cit., p. 374.

<sup>20</sup> Art. 2, §1°, §1°, 3°, l. 20 luglio 2001.

<sup>21</sup> Art. 1°, §1°, 2°, a), del Regio Decreto del 12 dicembre 2001 per le tre Regioni.

<sup>22</sup> Art. 1°, §1°, 2°, b), per le tre Regioni.

essi non è possibile remunerare attività diverse<sup>23</sup>. Si evita così che i *titres-services* siano utilizzati per fare concorrenza sleale in altri settori. L'uso improprio potrebbe ovviamente essere tentato considerato che il prezzo netto di un *titre-services* per l'utente è di circa 9/10 euro, e che esso rappresenta solo una parte del costo totale necessario all'impiego del lavoratore; inoltre, si consideri che l'acquisto dei *titres-services* è agevolato da sostanziose riduzioni fiscali. Non sorprenderebbe quindi se gli utenti pensassero di pagare altri servizi utilizzando questo strumento di pagamento. Anche se i trasgressori sono passibili di pene severe<sup>24</sup>, è emerso che questa limitazione settoriale nell'utilizzo dello strumento non è sempre rispettata; in particolare, è stato rilevato come i servizi di assistenza alle persone siano talvolta forniti in modo improprio dagli operatori dei *titres-services*<sup>25</sup>.

Infine, è importante precisare altresì che le attività elencate sono attualmente eseguibili solo se il lavoratore è assunto con un contratto di lavoro a *titres-services*, e non con altri contratti di lavoro<sup>26</sup>.

<sup>23</sup> Consiglio di Stato (6<sup>e</sup> ch.), 23 aprile 2008, n° 182.282, disponibile sul sito [www.raadvst-consetat.be](http://www.raadvst-consetat.be).

<sup>24</sup> La legge prevede multe penali e/o amministrative e la reclusione per i datori di lavoro, i loro dipendenti o agenti che violano questo divieto (art. 10<sup>quinquies</sup>, 5°, della legge del 20 luglio 2001 per la regione fiamminga e art. 10<sup>ter</sup>, §1<sup>er</sup>, §1<sup>er</sup>, 2°, della legge del 20 luglio 2001 per la Regione Vallonia e la Regione di Bruxelles-Capitale). Gli utenti che utilizzano i *titres-services* per attività non autorizzate possono essere esclusi dall'utilizzo e dall'ordinamento dei *titres-services* per un anno (art. 3<sup>bis</sup> l. 20 luglio 2001 per le tre regioni).

<sup>25</sup> D. DUMONT, *Les titres-services: développement*, cit., p. 150; L. MERODIO, *Le contrat de travail titres-services*, cit., p. 613. In un'indagine condotta nel 2021 sul sistema dei *titres-services* nella regione di Bruxelles-Capitale, l'11,4% dei lavoratori ha indicato di svolgere "altre" mansioni; la maggior parte di essi non è autorizzata dal sistema dei *titres-services*; cfr. IDEA CONSULT, *Evaluation du dispositif des titres-services pour les emplois et les services de proximité en Région de Bruxelles-Capitale en 2020 (évaluation à la demande du Service public régional de Bruxelles)*, 15 ottobre 2021, disponibile sul sito [economie-emploi.brussels](http://economie-emploi.brussels), p. 78.

<sup>26</sup> S. CREVITS, *Le système fédéral*, cit., p. 723; art. 3, §2 e 7<sup>bis</sup> l. 20 luglio 2001.

### 3. I vantaggi per i lavoratori interessati: lo status di lavoratore

Quando il legislatore belga ha adottato il sistema dei *titres-service*, uno dei suoi obiettivi era quello di aumentare il tasso di occupazione delle persone meno qualificate, in particolare le donne<sup>27</sup>. L'obiettivo in effetti è stato raggiunto: a meno di due anni dalla loro introduzione sono stati creati circa 20.000 nuovi posti di lavoro<sup>28</sup>. Nel 2016, anno a cui corrisponde l'ultimo studio svolto sull'intero territorio nazionale, il Belgio contava 140.171 lavoratori con *titres-services*, pari a più del 3% della popolazione attiva; il 98% di essi erano donne, mentre il 46% era considerato "poco qualificato", ovvero aveva conseguito il diploma di istruzione secondaria inferiore<sup>29</sup>.

Grazie ai *titres-services* queste persone sono ora impiegate con un contratto di lavoro – che può essere stipulato anche a tempo indeterminato, benché spesso le loro scarse competenze li rendano poco attrattivi rispetto a rapporti stabili. Il suddetto contratto è soggetto alla legge sui contratti di lavoro del 3 luglio 1978 (disciplina di riferimento per quanto riguarda le tipologie contrattuali di lavoro in Belgio), ove è previsto che il lavoratore con *titres-services* benefici di numerosi vantaggi<sup>30</sup>. In particolare sono previste diverse forme di protezione destinate ad assicurare una stabilità reddituale: il diritto al compenso anche in caso di annullamento della prestazione da parte dell'utente<sup>31</sup>; il diritto alle ferie annuali retribuite<sup>32</sup>; l'indennità di maternità e di inabilità al lavoro (essendo il lavoratore soggetto al sistema di prevenzione sociale previsto per i lavoratori dipendenti<sup>33</sup>); il diritto al preavviso in caso di

<sup>27</sup> Progetto di legge per incoraggiare lo sviluppo di servizi e posti di lavoro locali, relazioni, *Doc.*, Ch., 2000-2001, n°1281/001, p. 5.

<sup>28</sup> I. MARX e D. VANDELANNOOTE, *Car on donnera*, cit., p. 197; L. MERODIO, *Le contrat de travail titres-services*, cit., p. 607. Tuttavia, secondo MARX e VANDELANNOOTE (*Car on donnera*, cit., p. 200), questa cifra dovrebbe essere rivista al ribasso, essendovi stato un possibile spostamento del lavoro regolare da alcuni settori al settore dei *titres-services*.

<sup>29</sup> IDEA CONSULT, *Une vision à 360°*, cit., pp. 42-53.

<sup>30</sup> S. CREVITS, *Le système fédéral*, cit., p. 710.

<sup>31</sup> Cfr. punto 11.

<sup>32</sup> Il regime di ferie è disciplinato dalle leggi coordinate del 28 giugno 1971 sulle ferie annuali per i dipendenti e dal regio decreto del 30 marzo 1967.

<sup>33</sup> V. FLOHIMONT, *Titres-services: jungle juridique ou île paradisiaque?*, in G.

licenziamento, ove sia stipulato un contratto a tempo indeterminato<sup>34</sup>, ecc. Si applicano inoltre le disposizioni poste a garanzia dell'esecuzione del lavoro in luoghi adeguati dal punto di vista della salute e sicurezza<sup>35</sup>, nonché quelle che esonerano il lavoratore da responsabilità civile nei confronti dei terzi per condotte connotate da colpa lieve<sup>36</sup>.

Il contratto di lavoro con *titres-services* differisce comunque dal contratto di lavoro "classico" per alcuni aspetti. Sono tre, in particolare, le deroghe alla disciplina generale prevista dalla legge del 20 luglio 2001.

La prima deroga consiste nella possibilità di impiegare il lavoratore per un massimo di tre mesi tramite uno o diversi contratti con *titres-services* aventi una durata determinata. Durante il primo trimestre di lavoro il contratto presenta le caratteristiche di un contratto di lavoro interinale a tempo determinato<sup>37</sup>. Solo a partire dal primo giorno del quarto mese di impiego è invece previsto che il lavoratore sia automaticamente assunto con un contratto a tempo indeterminato – così da perseguire il fine di promuovere rapporti stabili e di qualità<sup>38</sup>.

Secondo il diritto dei contratti di lavoro, una successione di contratti a tempo determinato comporta, di norma, l'assunzione con contratto a tempo indeterminato<sup>39</sup>; tale effetto è evitato dall'art. 10*bis* della legge del 3 luglio 1978, che autorizza la successione di più contratti a termine (senza trasformazione a tempo indeterminato), a condizione che tali contratti abbiano una durata minima e comunque per un numero di volte limitato. Nel caso dei contratti con *titres-services*, una successione di contratti a termine durante i tre mesi di impiego non si qualifica come contratto a tempo indeterminato, indipendentemente dalla loro durata e dal loro numero.

Questa differenza di trattamento è stata sottoposta al giudizio della

HERMAN, E. LEONARD, P. REMAN (a cura di), *Travail, inégalités et responsabilité*, vol. 2, Louvain-la-Neuve, 2009, p. 199.

<sup>34</sup> Art. 37, della l. 3 luglio 1978, sui contratti di lavoro.

<sup>35</sup> Art. 20, comma 2°, della l. 3 luglio 1978, sui contratti di lavoro.

<sup>36</sup> Art. 18, della l. 3 luglio 1978, sui contratti di lavoro.

<sup>37</sup> Proposta di legge, rapporto *Doc., Sén.*, 2003-2004, n°3-423/3, p. 7.

<sup>38</sup> Art. 7*septies* e 7*octies*, l. 20 luglio 2001; L. MERODIO, *Le contrat de travail titres-services*, cit., p. 623.

<sup>39</sup> Art. 10, l. 3 luglio 1978 sui contratti di lavoro.

Corte costituzionale<sup>40</sup>, in relazione alla possibile violazione dei principi di uguaglianza e non discriminazione garantiti dagli artt. 10 e 11 della Costituzione. In tale occasione la Corte ha giustificato questa divergenza rispetto agli altri contratti di lavoro facendo riferimento all'obiettivo di semplificare e rendere più flessibile il sistema dei *titres-services*<sup>41</sup>, in particolare durante i primi mesi di lavoro<sup>42</sup>. La Corte ha tenuto anche conto del periodo limitato durante il quale è consentito il ricorso a più contratti a termine<sup>43</sup>, concludendo per la non irragionevolezza della differenza di trattamento.

La seconda deroga riguarda l'orario di lavoro settimanale minimo che si applica ai lavoratori a tempo parziale. Ai sensi dell'articolo 11*bis* della legge del 3 luglio 1978, l'orario di lavoro settimanale minimo di un lavoratore a tempo parziale non può essere inferiore ad un terzo dell'orario di lavoro settimanale applicabile nella stessa azienda ai lavoratori a tempo pieno della medesima categoria. Così, ad esempio, se il contratto di un lavoratore assunto a tempo pieno prevede che questi debba svolgere 38 ore a settimana, il contratto a tempo parziale non può prevedere un orario settimanale inferiore a 12 ore e 40 minuti.

Questa regola non si applica ai lavoratori con *titres-services*<sup>44</sup>, benché, a partire dal quarto mese di lavoro, l'eccezione venga meno per quanti percepiscono un'indennità di disoccupazione, un reddito di integrazione sociale o una equivalente forma di assistenza sociale. D'altra parte, coloro che non beneficiano di queste tipologie di prestazioni sociali possono essere impiegati per meno di un terzo del tempo anche dopo il primo periodo di tre mesi.

Infine, l'ultima eccezione riguarda il momento in cui il contratto è registrato per iscritto: ai sensi dell'art. 7*quater* della legge del 20 luglio 2001, questa registrazione deve essere effettuata entro e non oltre due giorni dall'inizio del lavoro del dipendente. Se questa formalità non è rispettata, il contratto è considerato un comune contratto di lavoro di-

<sup>40</sup> Sul ruolo della Corte costituzionale nell'ordinamento belga vedi C. BEHRENDT e M. VRANCKEN, *Principes de Droit*, cit., pp. 624 ss.

<sup>41</sup> Proposta di legge, emendamenti, *Doc.*, Ch., 2003-2004, n°3-473/10, p. 11.

<sup>42</sup> Corte costituzionale 4 maggio 2005, n°87/2005, B.35, disponibile sul sito [www.juportal.be](http://www.juportal.be).

<sup>43</sup> *Ibidem*.

<sup>44</sup> Artt. 7*septies* e 7*octies* l. 20 luglio 2001.

sciplinato nella sua interezza dalla legge del 3 luglio 1978; le prestazioni non potranno quindi essere svolte nell'ambito del regime dei *titres-services* e verrà in rilievo un'interposizione di manodopera vietata in base alla legge del 24 luglio 1987<sup>45</sup>. Se per gli altri contratti flessibili (a termine, a tempo parziale, ecc.) la legge belga richiede che la registrazione in forma scritta debba avvenire entro la presa in servizio del lavoratore<sup>46</sup>, nel caso dei *titres-services* questa facoltà è consentita entro i due giorni successivi dall'inizio dell'attività. La Corte costituzionale è intervenuta anche su questa differenza di trattamento ritenendola ragionevole alla luce dell'obiettivo di rendere più flessibile e semplice il sistema dei *titres-services*<sup>47</sup>. Ha aggiunto inoltre che la legge offre altri tipi di tutele compensative come il vantaggio di prevedere che i lavoratori possano essere assunti solo da aziende autorizzate e che le attività da svolgere siano elencate in modo tassativo<sup>48</sup>.

### 3.1. *Gli obblighi delle imprese autorizzate*

L'azienda autorizzata è il datore di lavoro del lavoratore con *titres-services*; come gli altri datori, deve rispettare diversi obblighi. In proposito ci concentreremo su due di questi, e cioè il pagamento della retribuzione e il rispetto delle norme sulla salute e sicurezza.

Ai sensi dell'art. 20, comma 3, della legge del 3 luglio 1978, il datore è tenuto a corrispondere la retribuzione al lavoratore alle condizioni, nei tempi e nei luoghi concordati. Per l'importo della retribuzione vale la pena ricordare una particolarità del diritto del lavoro belga: la definizione di salario minimo applicabile in un settore di attività non è stabilita dalla legge ma dai contratti collettivi, che sono adottati da or-

<sup>45</sup> In base al divieto di intermediazione di manodopera previsto all'art. 31 l. 24 luglio 1987. Sul tema v. L. LINGUELET, *La mise à disposition des travailleurs*, in H. MORMONT (a cura di), *Droit du travail tous azimuts*, cit., pp. 581 ss.

<sup>46</sup> Artt. 9 e 11bis l. 3 luglio 1978.

<sup>47</sup> Proposta di legge, emendamento, *Doc.*, Ch., 2003-2004, n°3-423/10, p. 10; Corte costituzionale 4 maggio 2005, n°87, B.8 a B.12, disponibile sul sito [www.juportal.be](http://www.juportal.be).

<sup>48</sup> Corte costituzionale 4 maggio 2005, n°87, B.13, disponibile su [www.juportal.be](http://www.juportal.be).

ganismi di consultazione istituiti a livello settoriale, noti come “commissioni paritetiche”<sup>49</sup>.

Poiché le commissioni paritetiche sono determinate in funzione dell’attività svolta dall’azienda<sup>50</sup>, può accadere che le aziende che impiegano collaboratori domestici svolgano anche altre attività (interinali, di formazione, ecc.) e quindi che appartengano a una commissione paritetica mista<sup>51</sup>. Di conseguenza, la retribuzione minima di una lavoratrice impiegata da un’azienda che svolge solo attività di *titres-services* non è la stessa di una collaboratrice domestica impiegata da un’azienda che svolge anche altre attività, perché le due aziende non fanno capo alla stessa commissione paritetica<sup>52</sup>. Inoltre, per le aziende operanti nei servizi pubblici (per le quali non esiste una commissione paritetica), la retribuzione è determinata tramite l’intervento di un organo amministrativo<sup>53</sup>.

La retribuzione di una collaboratrice domestica non è poi uguale ai *titres-services* erogati dall’utente all’azienda autorizzata in cambio dei servizi forniti. Oltre ad essi occorre tenere conto di altre componenti. Anzitutto la retribuzione per i tempi di andata e di ritorno dall’azienda, in quanto facenti parte dell’orario di lavoro. A seconda del contratto collettivo applicabile, il tempo necessario a percorrere il tragitto casa lavoro potrà essere retribuito sulla base del tempo effettivo di viaggio ovvero sulla base del numero dei chilometri percorsi: in questo secondo caso, il possibile aumento del prezzo dei carburanti può comportare rinegoziazioni non programmate del contratto collettivo<sup>54</sup>.

<sup>49</sup> Artt. 35 e 38 l. 5 dicembre 1968 sui contratti collettivi di lavoro e sulle commissioni miste; F. KÉFER, *Measures of wage moderation in times of crisis*, in S. LAULOM (a cura di), *Collective bargaining developments in times of crisis*, Alphen aan den Rijn, 2018, p. 155.

<sup>50</sup> J. CLESSE, F. KEFER, *Manuel de droit du travail*, 2<sup>e</sup> édition, Bruxelles, 2018, p. 68; V. FLOHIMONT, *Titres-services: jungle juridique ou île paradisiaque?*, cit., p. 117.

<sup>51</sup> Come già detto, una società autorizzata può svolgere attività diverse da quelle autorizzate (v. *supra*).

<sup>52</sup> Art. 1 decreto regio del 9 giugno 2004; M. BAUKENS, S. CREVITS, *Les titres-services*, cit., p. 23; S. CREVITS, *Le système fédéral*, cit., pp. 72-75; L. MERODIO, *Le contrat de travail titres-services*, cit., pp. 629-630.

<sup>53</sup> L. MERODIO, *Le contrat de travail titres-services*, cit., p. 631.

<sup>54</sup> Contratto collettivo del 22 giugno 2022, sull’indennità per il tempo di viaggio e il rim-

Anche la partecipazione a corsi di formazione, comitati aziendali, ecc. dà diritto a una retribuzione<sup>55</sup>. In più, anche se non è erogato alcun *titres-services*, il lavoratore riceve la remunerazione prevista dal suo contratto<sup>56</sup>.

Se l'utilizzatore si assenta inaspettatamente e il lavoratore non è quindi in grado di svolgere il suo lavoro, l'azienda autorizzata non può indurlo a prendere permessi non retribuiti per compensare la mancanza di lavoro. Spetta all'azienda fornire al lavoratore un'attività alternativa e indipendentemente dallo svolgimento della prestazione, il lavoratore avrà diritto alla retribuzione<sup>57</sup>. Tuttavia, il datore non può impiegare il lavoratore per attività diverse da quelle autorizzate<sup>58</sup>.

Nei fatti, questi principi non sono sempre rispettati. In un sondaggio condotto a Bruxelles tra gli addetti ai *titres-services*, il 9,8% degli intervistati ha dichiarato che, se il cliente cancella il servizio, è costretto a non lavorare e vede diminuire il proprio reddito; il 3,8% ha affermato che, in tal caso, il datore di lavoro impone un'assenza non retribuita<sup>59</sup>.

Come negli altri settori di attività, il datore che assume lavoratori

borso delle spese di viaggio, stipulato dal sottocomitato misto per le imprese autorizzate, che forniscono lavoro o servizi locali; per una panoramica vedi: <https://www.rtb.be/article/titres-services-les-aide-menageres-approuvent-l-accord-social-11013667>; <https://www.rtb.be/article/titres-services-les-syndicats-annoncent-deux-nouvelles-actions-cette-semaine-10939899>.

<sup>55</sup> S. CREVITS, *Le système fédéral*, cit., p. 714; L. MERODIO, *Le contrat de travail titres-services*, cit., p. 624.

<sup>56</sup> C. trav. Bruxelles, 2 maggio 2013, R.G. n°2013/CB/6, p. 10, disponibile sul sito [www.juportal.be](http://www.juportal.be); S. CREVITS, *Le système fédéral*, cit., p. 726; L. MERODIO, *Le contrat de travail titres-services*, cit., pp. 631-632.

<sup>57</sup> S. CREVITS, *Le système fédéral*, cit., p. 727; L. MERODIO, *Le contrat de travail titres-services*, cit., p. 633; art. 4 del contratto collettivo di lavoro del 7 maggio 2014, riguardante il ricorso alla disoccupazione temporanea per ragioni economiche, adottato dalla sottocommissione paritetica per le imprese autorizzate che forniscono lavoro o servizi locali.

<sup>58</sup> S. CREVITS, *Le système fédéral*, cit., p. 726. Se il datore di lavoro richiede al lavoratore con *titres-services* di svolgere altri servizi, le due parti dovranno stipulare un contratto di lavoro separato dal contratto di lavoro con *titres-services*, nel qual caso le due parti saranno vincolate da due contratti (L. MERODIO, *Le contrat de travail titres-services*, cit., p. 615).

<sup>59</sup> IDEA CONSULT, *Evaluation du dispositif*, cit., p. 84.

con *titres-services* ha l'obbligo di rispettare la legislazione posta a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori<sup>60</sup>. Ciò include misure quali la valutazione dei rischi, l'uso di indumenti da lavoro o le ispezioni sul posto di lavoro. Considerato l'elevato numero di utenti e lavoratori, ci si chiede però come possa un datore di lavoro effettuare controlli presso ogni luogo ove è richiesto che il lavoratore svolga attività?<sup>61</sup>.

Il legislatore vallone ha affrontato il problema, modificando per il suo territorio le regole stabilite dalla legge del 20 luglio 2001. In particolare il nuovo art. 6 della legislazione vallone prevede la stipula di un accordo tra l'azienda autorizzata e l'utente, in cui devono essere specificate le caratteristiche obbligatorie delle attrezzature o dei prodotti da mettere a disposizione del lavoratore da parte della ditta utilizzatrice. L'accordo deve anche prevedere le modalità con cui l'azienda autorizzata può visitare il domicilio del cliente per garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori durante lo svolgimento del loro lavoro.

Sebbene dunque la legge vallone si preoccupi del benessere dei lavoratori in questo settore, nella pratica le violazioni sono ancora elevate. Dalle visite effettuate sulle aziende autorizzate da parte dell'ispettorato del lavoro nel gennaio 2023 è emerso che su 175 ispezioni sono stati emessi 159 avvisi di accertamento di violazioni. La regola più violata è stata quella sulla valutazione dei rischi per la salute dei lavoratori (articolo I.2-6 del Codice del benessere sul lavoro) che ha riguardato due terzi dei datori di lavoro ispezionati. Secondo un lavoratore intervistato, i datori di lavoro non controllano i luoghi di lavoro, i prodotti utilizzati o se le attrezzature fornite sono ergonomiche<sup>62</sup>. Tra l'altro, in uno studio condotto nel 2018, la maggior parte degli assistenti domestici intervistati aveva già dichiarato che il datore di lavoro non effettuava alcun controllo a casa dell'utente<sup>63</sup>.

<sup>60</sup> Art. 9*quinquies* del Regio Decreto del 12 dicembre 2001.

<sup>61</sup> V. FLOHIMONT, *Titres-services: jungle juridique*, cit., p. 118; L. MERODIO, *Le contrat de travail titres-services*, cit., p. 633.

<sup>62</sup> Il documento è disponibile sul sito <https://www.telesambre.be/titres-services-de-nombreuses-infractions-la-reglementation-sur-le-bien-etre>. Vedi anche: <https://www.rtbf.be/article/les-entreprises-de-titres-services-pointees-du-doigt-concernant-le-bien-etre-des-employes-les-syndicats-veulent-des-sanctions-11145091>.

<sup>63</sup> IDEA CONSULT, *Travail faisable et maniable dans le secteur des titres-services: étude sur le bien-être des travailleurs titres-services (rapport à la demande du Fonds de*

### 3.2. *Le critiche e gli abusi del sistema*

Se il sistema dei *titres-services*, per così come è strutturato, sembra una misura di cui il legislatore belga può vantarsi, occorre constatare che su di esso si sono concentrate comunque critiche e abusi.

Come visto nel paragrafo precedente, le norme per la salute e la sicurezza sul lavoro non sono sempre rispettate. Alcuni studi hanno anche dimostrato che le aziende private offrono delle condizioni di lavoro peggiori rispetto a quelle dell'economia sociale e del settore pubblico<sup>64</sup>, e che ciò sia particolarmente significativo lo si rileva dal fatto che le aziende commerciali sono la maggioranza nel settore<sup>65</sup>.

Un altro abuso già menzionato sta nel fatto che i *titres-services* sono talvolta utilizzati per pagare attività non autorizzate, comportando così una concorrenza sleale nei confronti delle imprese non sovvenzionate<sup>66</sup>.

Alcuni autori contestano poi che le autorità pubbliche finanzino in larga misura il sistema dei *titres-services*, nonostante che, a loro avviso, avvantaggi solo lo strato più abbiente della popolazione: esso consentirebbe infatti alle famiglie in cui vi sono due fonti di reddito di esternalizzare le faccende domestiche e, in sostanza, di finanziare il loro tempo libero<sup>67</sup>. Questa osservazione richiede però delle precisazioni.

È un dato di fatto che, in media, gli utenti che si servono dello strumento guadagnino di più rispetto a coloro che non lo utilizzano<sup>68</sup>. Tuttavia, il 31% degli utenti – cioè una famiglia su tre – ha un reddito “basso”, cioè un reddito familiare netto inferiore a 2.500 euro al mese.

*formation sectoriel titres-services*), 25 maggio 2018, disponibile sul sito [www.form-ts.be](http://www.form-ts.be), p. 47.

<sup>64</sup> A. HENRY, «*Titres-services: régulation quasi-marchande et performances comparées des entreprises prestataires*», in *Revue belge de la sécurité sociale*, 2008, pp. 10-12; D. DUMONT, *Les titres-services: développement*, cit., p. 147; L. MERODIO, *Le contrat de travail titres-services*, cit., p. 611.

<sup>65</sup> Nel 2016, delle 1.810 aziende attive nel settore dei *titres-services*, più della metà erano aziende private a scopo di lucro; IDEA CONSULT, *Une vision à 360°*, cit., p. 43.

<sup>66</sup> I. MARX, D. VANDELANNOOTE, *Car on donnera*, cit., p. 204; D. DUMONT, *Les titres-services: développement*, cit., p. 150.

<sup>67</sup> I. MARX, D. VANDELANNOOTE, *ibidem*, pp. 202, 203 e 208.

<sup>68</sup> I. MARX, D. VANDELANNOOTE, *ibidem*, p. 208; IDEA CONSULT, *Une vision à 360°*, cit., pp. 12-13.

Inoltre, un gran numero di anziani fa affidamento sull'aiuto domestico a casa (il 24% degli utenti ha più di 65 anni) e, in effetti, i *titres-services* sono particolarmente vantaggiosi specialmente per questa fascia di popolazione, che grazie allo strumento vive più a lungo nella propria casa. Tra l'altro, c'è da rilevare che il 9% delle famiglie che utilizzano i *titres-services* ha un disabile a carico<sup>69</sup>. Si nota perciò che il tipo di utenti che si servono dello strumento è, nel complesso, molto variegato.

Alcuni criticano ancora l'onere finanziario sostenuto dalle autorità pubbliche. In realtà, queste ultime sovvenzionano gran parte del sistema attraverso gli incentivi al consumo e lo sgravio fiscale offerto ai clienti. Va notato che il prezzo del singolo *titre-service* per gli utenti non è aumentato dal 2014, tranne che a Bruxelles dove è passato da 9 a 10 euro dal 2023, nonostante l'aumento del costo della vita. Sono quindi le Regioni ad assorbire nei loro bilanci gli aumenti di prezzo legati all'indicizzazione. Tuttavia, è difficile stimare il costo netto totale sostenuto dalle autorità pubbliche a causa dei numerosi fattori in gioco. In realtà, il sistema dei *titres-services* ha avuto una serie di effetti positivi: la riduzione dei pagamenti dei sussidi di disoccupazione, la creazione di nuove imprese e quindi l'aumento del gettito fiscale delle imprese, la creazione di posti di lavoro – sia per i lavoratori dei *titres-services* che per le persone che li controllano – e quindi la riscossione dell'imposta sul reddito delle persone fisiche, l'aumento del benessere della popolazione che si traduce in una riduzione dei costi della sicurezza sociale, ecc.<sup>70</sup>.

Altri osservano che l'organizzazione collettiva dei lavoratori è di fatto difficile da realizzare. Le lavoratrici sono relativamente sole nel loro lavoro e, per di più, lavorano sotto l'autorità di fatto dell'utente, che non è il loro datore di lavoro legale. Tuttavia, va sottolineato che questa non è una critica sempre valida, dal momento che la tutela collettiva garantita ai lavoratori dei *titres-services* varia a seconda dell'azienda. Mentre le aziende attive principalmente nel lavoro temporaneo si limitano a un ruolo di interfaccia solo amministrativa ed esercitano uno scarso controllo sul rapporto utente-lavoratore, altre aziende

<sup>69</sup> IDEA CONSULT, *ibidem*, cit., pp. 12-13.

<sup>70</sup> IDEA CONSULT, *ibidem*, cit., pp. 52-68.

autorizzate, come quelle che hanno come obiettivo l'inserimento lavorativo, svolgono un vero ruolo di intermediazione tra il lavoratore e l'utente e cercano di fornire loro il miglior supporto possibile<sup>71</sup>.

Un'ultima critica proviene poi dalle aziende della Vallonia e della Regione di Bruxelles che, per ricevere e mantenere la necessaria autorizzazione, debbono assumere personale che almeno per il 60% sia disoccupato di lunga durata o ammissibile a forme di assistenza sociale<sup>72</sup>. Questa quota è stata introdotta per contrastare un possibile spostamento dei lavoratori dal mercato del lavoro tradizionale a quello dei *titres-services* sovvenzionati<sup>73</sup>. Le aziende criticano la quota perché ha l'effetto di escludere dal sistema profili di lavoratori che sono validi, ma che non possono essere assunti giacché le aziende debbono rispettare la quota imposta<sup>74</sup>. Tuttavia questa critica non pare cogliere nel segno giacché non tiene in considerazione l'obiettivo fondamentale della legge che ha introdotto i *titres-services*, ovvero la (re)integrazione dei disoccupati nel mercato del lavoro<sup>75</sup>.

#### 4. *Brevissime conclusioni*

In definitiva, c'è da dire che il sistema dei *titres-services* ha raggiunto i suoi obiettivi primari, tra cui la riduzione del lavoro non dichiarato nel settore dei servizi e delle attività domiciliari. Il suo contributo principale è stato quello di offrire a persone poco qualificate un lavoro regolare. Se in precedenza queste erano prive di qualsiasi forma di protezione sociale o di rapporto di lavoro stabile, ora molte di esse

<sup>71</sup> J. DEFOURNY e al., *op. cit.*, p. 9; D. DUMONT, *Les titres-services: développement*, cit., p. 148.

<sup>72</sup> Art. 2bis del regio decreto del 12 dicembre 2001 per la Regione Vallonia e la Regione di Bruxelles-Capitale. Questa quota è stata abolita nelle Fiandre nel 2015.

<sup>73</sup> I. MARX, D. VANDELANNOOTE, *Car on donnera*, cit., p. 200; L. MERODIO, *Le contrat de travail titres-services*, cit., p. 610.

<sup>74</sup> Per uno studio su un'azienda specifica v. J. GERARD, D. VRANCKEN, *De l'activation à la précarité des demandeurs d'emploi: deux dispositifs en Belgique francophone*, in *Formation emploi*, 2016, p. 114.

<sup>75</sup> Trib. del lavoro di Liegi 5 gennaio 2015, RG n°425 148, p. 13, citato da S. CREVITS, *Le système fédéral*, cit., p. 728.

possono godere delle garanzie sul lavoro previste in generale per tutti i lavoratori. Tuttavia, diversi sono ancora gli ostacoli da superare per perfezionare il sistema, in particolare i problemi relativi alla salute e alla sicurezza dei lavoratori e quello che riguarda la sostenibilità finanziaria di un sistema per lo più a carico delle autorità pubbliche.

# IL LAVORO OCCASIONALE NEL REGNO UNITO: INQUADRAMENTO GIURIDICO E PROTEZIONI APPLICABILI\*

JOE ATKINSON - HITESH DHORAJIWALA

SOMMARIO: 1. Introduzione. – 2. Il lavoro occasionale nel Regno Unito. – 3. L'inquadramento giuridico "ortodosso" del lavoro occasionale: una regolamentazione mancata. – 4. La tutela giudiziaria del lavoro occasionale. – 5. La tutela legislativa del lavoro occasionale. – 6. Conclusioni.

## 1. *Introduzione*

Poiché negli ultimi decenni la crescita dei contatti "atipici" è stata tra le principali caratteristiche del mercato del lavoro del Regno Unito, la loro regolazione è una sfida fondamentale per il diritto del lavoro britannico. Esiste oggi una considerevole quantità di pubblicazioni che esaminano il trattamento giuridico di questi rapporti<sup>1</sup>, che comprendono il lavoro a tempo determinato, quello a tempo parziale, i lavori svolti tramite agenzie interinali<sup>2</sup>, o agenzie di servizi alla persona<sup>3</sup>, e ancora le forme di lavoro occasionale. Il presente contributo si concentrerà, nello specifico, sulla regolazione giuridica di quest'ultima categoria, che negli ultimi anni ha ricevuto un'ampia diffusione grazie ai

\* Traduzione a cura di Costantino Cordella.

<sup>1</sup> Vedi, in generale, H. COLLINS, *Independent Contractors and the Challenge of Vertical Disintegration to Employment Protection Laws*, in OJLS, 1990, p. 353; S. FREDMAN, *Labour Law in Flux: The Changing Composition of the Workforce*, in ILJ, 1997, p. 26; J. FUDGE, *Fragmenting Work and Fragmenting Organizations: The Contract of Employment and the Scope of Labour Regulation*, in *Osgoode Hall Law Journal*, 2006, p. 44, 609; J. PRASSL e E. ALBIN, *Fragmenting Work, Fragmented Regulation: The Contract of Employment as a Driver of Social Exclusion*, in M. FREEDLAND e altri (a cura di), *The Contract of Employment*, Oxford, 2016.

<sup>2</sup> A.C.L. DAVIES, *The Implementation of the Directive on Temporary Agency Work in the UK: A Missed Opportunity*, in *European Labour Law Journal*, 2010, 1, p. 307.

<sup>3</sup> M. FORD, *The Fissured Worker: Personal Service Companies and Employment Rights*, in *Industrial Law Journal*, 2020, p. 35.

contratti a zero ore e in virtù di fenomeni come la gig-economy e il lavoro su piattaforma.

In questo contributo sosteniamo, in particolare, che le scarse protezioni lavoristiche garantite ai lavoratori occasionali sono un problema attuale e irrisolto del diritto del lavoro britannico. Prima, nel paragrafo due, illustriamo in breve le forme e la diffusione che il lavoro occasionale ha sinora avuto nel Regno Unito. Poi, nel terzo paragrafo esaminiamo il trattamento giuridico previsto. Viene evidenziato sul tema come la regolazione di questo tipo di lavoro subisca due principali limiti, che riguardano *l'ambito di applicazione* della protezione e il *contenuto sostanziale* dei diritti: mentre la prima ha giustamente ricevuto molta attenzione, quella sui diritti e le tutele sostanziali è stata per lo più trascurata.

Quanto alle sezioni quattro e cinque, in esse si valuta in che misura gli sviluppi recenti della giurisprudenza e della legislazione abbiano migliorato le condizioni dei lavoratori occasionali. In proposito sosteniamo che, sebbene la giurisprudenza abbia adottato approcci nuovi e innovativi, che dovrebbero contribuire a estendere l'ambito applicativo dei lavoratori occasionali destinatari di protezione, essi non sono stati in grado di creare i diritti sostanziali necessari a superare i rischi e i danni di cui è foriero questo tipo di lavoro. Si evidenzia dunque che i limitati interventi legislativi sul lavoro occasionale non sono riusciti finora a risolvere né il problema dell'ambito di applicazione, né quello del contenuto sostanziale dei diritti e, inoltre, viene rilevato come l'attuale governo di estrazione conservatrice non abbia sinora prospettato alcuna riforma dell'istituto. Il contributo si conclude evidenziando come siano necessarie invece misure legislative radicali e mirate e che l'introduzione di nuove regole per garantire condizioni dignitose ai lavoratori occasionali dovrebbe essere una priorità per qualsiasi governo laburista entrante.

## *2. Il lavoro occasionale nel Regno Unito*

Nel diritto del lavoro britannico non esiste una categoria distinta di "lavoro occasionale". Piuttosto, le prestazioni lavorative sono classificate a seconda che siano svolte da un lavoratore dipendente, un *wor-*

ker o un lavoratore autonomo, con la conseguente applicazione del regime giuridico previsto per la relativa fattispecie. Il termine “lavoro occasionale” non ha quindi alcun contenuto giuridico specifico, nonostante di fatto raccolga una molteplicità di attività lavorative in cui non vi è alcun obbligo di rendere la prestazione in maniera regolare da parte del lavoratore, né di offrirla da parte del datore di lavoro. Tramite il lavoro occasionale, pertanto, è permesso ai datori di lavoro di impiegare i lavoratori “*on demand*”, a differenza di quanto si prevede per i rapporti di lavoro tradizionali in cui vi sono impegni più stabili e continuativi per la fornitura e la prestazione di lavoro<sup>4</sup>.

Intesa in questo modo, la fattispecie del lavoro occasionale include vari tipi di accordi di lavoro nel Regno Unito. In particolare, i lavoratori con “contratti a zero ore” (*ZHCs*), ovvero coloro che non hanno orari garantiti o prospettive di lavoro futuro e che ricevono dalle aziende offerte di lavoro *ad hoc* liberamente rifiutabili. Nonostante siano considerati un esempio paradigmatico di lavoro occasionale o precario, dal momento che non prevedono l’obbligo per nessuna delle parti di offrire o svolgere un lavoro, gli *ZHCs* sono spesso a lungo termine e sono contenuti in contratti stipulati in forma scritta.

Il lavoro occasionale comprende anche il lavoro svolto in modo sporadico o addirittura *una tantum*, senza che vi sia un accordo a monte. Ad esempio, le aziende possono affidarsi a un gruppo di lavoratori occasionali quando hanno bisogno di manodopera aggiuntiva: sebbene sia particolarmente frequente nei settori del commercio, dei servizi e dell’edilizia, questa pratica esiste in tutti i settori. Allo stesso modo, i lavoratori occasionali possono essere assunti *ad hoc* per svolgere lavori domestici, come baby-sitter, pulizie e giardinaggio. Tra l’altro, il lavoro occasionale si può sovrapporre ad altre forme di lavoro “atipico”, come il lavoro svolto tramite piattaforme online, in cui non è previsto l’obbligo di fornire il proprio lavoro in maniera continuativa sulla/piattaforma<sup>5</sup>, o il lavoro interinale svolto attraverso società di servizi alla persona.

<sup>4</sup> EUROFUND, *New Forms of Employment*, Luxembourg, 2015.

<sup>5</sup> Per una discussione sui lavoratori delle piattaforme come appaltatori a zero ore, cfr. A. ROSIN, *The Right of a Platform Worker to Decide Whether and When to Work: An Obstacle to Their Employee Status?*, in *European Labour Law Journal*, 2022, p. 530.

Il lavoro occasionale esiste dunque in tutto il mercato del lavoro britannico, sia nel settore pubblico che in quello privato, ma è particolarmente diffuso in alcuni settori e tra particolari gruppi demografici. Secondo l'indagine sulla forza lavoro condotta dall'Office for National Statistics, il numero di lavoratori con contratti a zero ore nel Regno Unito è attualmente di poco inferiore a 1,2 milioni, pari al 3,6% della forza lavoro<sup>6</sup>. Si tratta di una cifra più che quintuplicata dall'inizio del millennio<sup>7</sup>, ma che probabilmente sottostima il numero reale di questi contratti<sup>8</sup>. Nel Regno Unito ci sono anche 770.000 lavoratori "a chiamata"<sup>9</sup>, anche se non è chiaro quanti di questi siano occasionali piuttosto che impiegati con contratti di lavoro standard. Inoltre, l'ONS riferisce che ci sono 300.000 lavoratori occasionali temporanei e oltre 200.000 lavoratori interinali<sup>10</sup>. Il lavoro occasionale si concentra nei settori dell'assistenza sanitaria e sociale e dei servizi di vitto e ristorazione, che insieme rappresentano quasi la metà di tutti gli ZHCs<sup>11</sup>. Anche i lavoratori appartenenti a gruppi vulnerabili o svantaggiati sono sovra-rappresentati nella forza lavoro occasionale. I soggetti di età compresa tra i 16 e i 24 anni hanno una probabilità più che quadrupla, rispetto a qualsiasi altro gruppo, di lavorare con un contratto a zero

<sup>6</sup> OFFICE FOR NATIONAL STATISTICS, *People in Employment on Zero Hours Contracts*, 2023. Disponibile in: <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/datasets/emp17peopleinemploymentonzerohourscontracts>.

<sup>7</sup> *Ibidem*

<sup>8</sup> Secondo l'ONS Business Survey, sarebbero stati 1,8 milioni nel 2018, pari al 6% di tutti i contratti di lavoro: v. *Contracts That Do Not Guarantee a Minimum Number of Hours*, 2018, disponibile in: <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/articles/contractsthatdonotguaranteeaminimumnumberofhours/april2018>.

<sup>9</sup> OFFICE FOR NATIONAL STATISTICS, *People in Employment*, cit.

<sup>10</sup> OFFICE FOR NATIONAL STATISTICS, *Temporary Employees*, 2023, il cui report è disponibile all'indirizzo: <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/datasets/temporaryemployeesemp07>.

<sup>11</sup> OFFICE FOR NATIONAL STATISTICS, *People in Employment*, cit. I dati qui riportati si limitano ai contratti a zero ore, poiché l'ONS non fornisce disaggregazioni demografiche per altre forme di lavoro occasionale. Vedi anche A. ADAMS, J. PRASSL, *Zero-Hours Work in the United Kingdom*, Conditions of Work and Employment Series No. 101 Ilo, Ginevra, 2018.

ore, e anche i lavoratori che svolgono attività elementari hanno una probabilità molto più alta di avere contratti a zero ore rispetto ai professionisti o ai manager<sup>12</sup>. Il lavoro occasionale presenta anche una dimensione di genere e razziale: una percentuale significativamente più alta di lavoratrici ha un contratto a zero ore (4,4%) rispetto agli uomini (2,9%), con un divario che si è ampliato negli ultimi anni<sup>13</sup>; alla stessa maniera, i lavoratori delle minoranze etniche hanno una probabilità significativamente maggiore di avere un lavoro occasionale o precario<sup>14</sup>.

La presenza del lavoro occasionale nel mercato del lavoro britannico non è comunque una novità<sup>15</sup>. Infatti, il modello di occupazione stabile e a lungo termine è una contingenza storica, basata sul modello industriale del XX secolo e su una serie di presupposti che sempre più spesso non sono più validi<sup>16</sup>. Sembra chiaro, tuttavia, che il lavoro occasionale sia aumentato nel Regno Unito e in altre economie sviluppate negli ultimi decenni e che i rapporti di lavoro standard siano stati spesso sostituiti da accordi occasionali e precari<sup>17</sup>.

Questo fa parte di una tendenza più ampia alla frammentazione del mercato del lavoro<sup>18</sup>, ma la recente crescita del lavoro occasionale è stata anche facilitata dalle nuove tecnologie, che riducono i costi di reclutamento dei lavoratori occasionali e dalla possibilità che, potendo

<sup>12</sup> *Ibidem*.

<sup>13</sup> *Ibidem*.

<sup>14</sup> TRADE UNION CONGRESS, *Insecure Work in 2023*, Londra, 2023.

<sup>15</sup> S. FREDMAN, *Labour Law in Flux*, cit.

<sup>16</sup> M. D'ANTONA, *Labour Law at Century's End: An Identity Crisis*, in J. CONAGHAN, R. FISCHL, K. KLARE (a cura di), *Labour law in an era of globalization: transformative practices and possibilities*, 2004; J. FUDGE, R. OWENS, *Precarious Work, Women, and the New Economy: The Challenge to Legal Norms* in ID. (a cura di), *Precarious Work, Women, and the New Economy: The Challenge to Legal Norms*, Oxford, 2006; H. ARTHURS, *Labour Law After Labour*, in G. DAVIDOV, B. LANGILLE (a cura di), *The Idea of Labour Law*, Oxford, 2011.

<sup>17</sup> ILO, *Non-Standard Employment around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects*, Ginevra, 2016; E. FARINA, C. GREEN, D. MCVICAR, *Zero Hours Contracts and Their Growth*, in *British Journal of Industrial Relations*, 2020, p. 507.

<sup>18</sup> H. COLLINS, *Independent Contractors and the Challenge of Vertical Disintegration to Employment Protection Laws*, cit.; D. WEIL, *The Fissured Workplace*, Harvard, 2014.

impiegare questi lavoratori con un breve preavviso, sia possibile prevedere con precisione, in base alla domanda di beni o servizi da erogare, il fabbisogno di manodopera occasionale da impiegare.

Il lavoro occasionale consente ai datori di lavoro anche di evitare di offrire un orario di lavoro garantito: la flessibilità temporale e numerica che ne deriva ha chiaramente dei vantaggi in termini di costi, specie se si considerano i casi in cui esiste una adeguata domanda di lavoro per la specifica attività. Benché possano esservi dei potenziali svantaggi, come la diminuzione della produttività e l'aumento dei costi di assunzione e formazione<sup>19</sup>, il lavoro occasionale è in definitiva considerato un'opzione valida per i datori di lavoro britannici, che considerano la flessibilità una caratteristica necessaria a salvaguardare la loro competitività economica<sup>20</sup>.

A volte i rapporti di lavoro occasionali possono anche dare dei vantaggi ai lavoratori, in particolare a quelli che non dipendono da un lavoro stabile per soddisfare le proprie esigenze di base o che non vogliono impegnarsi in un impiego più tradizionale. Più di un quarto dei lavoratori *ZHCs* nel Regno Unito, ad esempio, studia a tempo pieno e la flessibilità del lavoro occasionale può aiutare queste persone a conciliare il lavoro con gli studi<sup>21</sup>. Per la maggioranza, tuttavia, il lavoro occasionale resta una forma di impiego svantaggiosa.

È ovvio infatti che la natura imprevedibile e fluttuante del lavoro occasionale crea instabilità di impiego e di reddito per i lavoratori. Il problema è ben illustrato da una ricerca del TUC, che ha rilevato che all'84% dei lavoratori a zero ore è stato offerto un lavoro con meno di 24 ore di preavviso e al 69% è stato cancellato il lavoro con meno di 24 ore di preavviso<sup>22</sup>. Questo tipo di programmazione "just in time" rende difficile per i lavoratori fare programmi e vivere la propria vita in modo autonomo. Come si fa a creare una famiglia, a impegnarsi in

<sup>19</sup> Per una panoramica sull'impatto del lavoro occasionale sulle imprese, si veda EUROFOUND, *Casual Work: Characteristics and Implications*, Lussemburgo, 2019, pp. 25-26. Cfr. M. KAMALAHMADI, Q. YU, Y.P. ZHOU, *Call to Duty: Just-in-Time Scheduling in a Restaurant Chain*, in *Management Science*, 2021, p. 6751.

<sup>20</sup> A. WOOD, *Flexible Scheduling, Degradation of Job Quality and Barriers to Collective Voice*, in *Human Relations*, 2016, p. 1989.

<sup>21</sup> OFFICE FOR NATIONAL STATISTICS, *People in Employment*, cit.

<sup>22</sup> TUC, *Jobs and recovery monitor - Insecure work*, 2021.

un mutuo o anche in piccoli progetti quotidiani, con questo grado di incertezza sul proprio tempo e sul proprio reddito? La discrezionalità dei datori di lavoro sulla quantità di lavoro offerta ai lavoratori occasionali è anche un ulteriore mezzo di controllo, che finisce per aumentare il livello di subordinazione. L'incertezza e l'instabilità create dal lavoro occasionale, insieme a questa "dispotica flessibilità"<sup>23</sup>, creano seri rischi psicosociali per il benessere e la salute dei lavoratori, nonché per le loro relazioni familiari e sociali<sup>24</sup>.

Il lavoro occasionale ha anche impatti negativi, meno diretti. Questi rapporti consentono condizioni di lavoro peggiori rispetto a quelle riconosciute con il lavoro standard<sup>25</sup>, sia perché si concentra in settori poco retribuiti, sia perché è più difficile per questi lavoratori agire collettivamente<sup>26</sup>. Più in generale, il lavoro occasionale sposta il rischio economico delle fluttuazioni aziendali dal capitale ai lavoratori, alterando l'equo equilibrio di interessi che il diritto del lavoro cerca di raggiungere<sup>27</sup>. Ulteriori effetti negativi per la società sono la riduzione dei risultati economici<sup>28</sup> e l'aumento delle disuguaglianze tra i giovani, le donne e le minoranze etniche, che sono categorie sovra-rappresentate tra i lavoratori occasionali<sup>29</sup>.

<sup>23</sup> A. WOOD, *Despotism on Demand: How Power Operates in the Flexible Workplace*, Ithaca, 2020.

<sup>24</sup> K.A. BENDER, I. THEODOSSIOU, *The Unintended Consequences of Flexicurity: The Health Consequences of Flexible Employment*, in *Review of Income and Wealth*, 2018, p. 777; J.R. HENLY, S.J. LAMBERT, *Unpredictable Work Timing in Retail Jobs: Implications for Employee Work-Life Conflict*, in *Ilr Review*, 2014, p. 986; EUROFOUND, *Casual Work: Characteristics and Implications*, cit., p. 23.

<sup>25</sup> EUROFOUND, *Casual Work: Characteristics and Implications*, cit. Nel Regno Unito, una persona su sette che vive in condizioni di indigenza ha un lavoro occasionale o un'altra forma di lavoro precario, S. FITZPATRICK e altri, *Destitution in the UK*, 2020, Edimburgo, 2020.

<sup>26</sup> TRADE UNION CONGRESS, *Living on the Edge: Experiencing Workplace Insecurity in the UK*, 2018; EUROFOUND, *Casual Work: Characteristics and Implications*, cit., p. 24.

<sup>27</sup> M. FREEDLAND, J. PRASSL, A. ADAMS, *Zero-Hours Contracts in the United Kingdom: Regulating Casual Work, or Legitimizing Precarity?*, Oxford, 2015, p. 19.

<sup>28</sup> A causa dei suoi impatti negativi sulla produttività e sulla spesa, EUROFOUND, *Casual Work: Characteristics and Implications*, cit.

<sup>29</sup> Vedi TRADE UNION CONGRESS, *Living on the Edge*, cit.; TUC, *Insecure Work in*

In sintesi, questo tipo di lavoro, se non regolato in modo adeguato, può causare effetti negativi sia per i lavoratori che per la società, dal momento che può provocare esclusione sociale<sup>30</sup> e minare i valori di stabilità, dignità e non mercificazione che il diritto del lavoro tenta invece di preservare<sup>31</sup>. È sbagliato quindi considerare questo strumento come foriero di una condizione “vantaggiosa” per i lavoratori e per i datori di lavoro<sup>32</sup>. Anzi, il diritto del lavoro ha il compito di contrastare i rischi e i danni che l’occasionalità può generare ai lavoratori: in che misura la legge britannica raggiunga questo obiettivo è l’oggetto della restante parte di questo contributo.

### 3. *L’inquadramento giuridico “ortodosso” del lavoro occasionale: una regolamentazione mancata*

A differenza di altri ordinamenti, il diritto del lavoro britannico non prevede alcuna categoria o regime normativo specifico per il lavoro occasionale e/o saltuario<sup>33</sup>. Non esiste un sistema di pagamento tramite voucher, né ci sono restrizioni su quando o come il lavoro occasionale può essere utilizzato dai datori di lavoro. Questi rapporti sono regolati secondo la classificazione standard, che riconosce le tutele in base alla categoria di appartenenza: subordinati, *workers* o autonomi.

Sebbene ci si concentri qui sul diritto del lavoro, l’equivalente più vicino al sistema dei voucher esistente in altri ordinamenti (Belgio, Italia, ecc.) si trova nell’ambito del diritto della sicurezza sociale, sotto forma di “*Universal credit*”. Si tratta di un sussidio, soggetto a verifica dei requisiti, introdotto per sostituire un’ampia gamma di pagamenti di previdenza sociale e progettato per ridurre i sussidi in modo automatico in caso di aumento del reddito da parte del richiedente. In teo-

2023, cit.

<sup>30</sup> J. PRASSL, E. ALBIN, *Fragmenting Work, Fragmented Regulation*, cit.

<sup>31</sup> M. FREEDLAND, N. KOUNTOURIS, *The Legal Construction of Personal Work Relations*, Oxford, 2011, cap. 9; A. SUPIOT, *Governance by Numbers The Making of a Legal Model of Alliance*, Oxford, 2017, p. 250.

<sup>32</sup> EUROFOUND, *Casual Work: Characteristics and Implications*, cit.

<sup>33</sup> Vedi, ad esempio, la discussione in altri capitoli di questo volume.

ria, il sistema dovrebbe avvantaggiare i lavoratori occasionali, attenuando le variazioni di reddito derivanti dalla fluttuazione delle ore di lavoro. Tuttavia, esso è stato aspramente criticato per il livello estremamente basso dei sussidi erogati, molto al di sotto di quanto necessario per un tenore di vita dignitoso<sup>34</sup>, e perché il regime di condizionalità e di sanzioni previsto spinge le persone a chiedere e a accettare lavori precari<sup>35</sup>. Invece di salvaguardare i lavoratori occasionali, quindi, il sistema può far sì che le persone rimangano intrappolate in un lavoro poco retribuito e precario.

Ritornando al diritto del lavoro, come anticipato, i diritti dei lavoratori occasionali sono riconosciuti secondo il campo d'applicazione e il tipo di tutele previste in base alla classificazione del loro rapporto. Purtroppo, l'approccio "ortodosso" al lavoro occasionale genera gravi carenze in entrambe le dimensioni. La questione se i lavoratori occasionali abbiano accesso alle tutele lavoristiche previste dalla legge, dipende in larga misura dalla categoria alla quale appartengono<sup>36</sup>, con alcune garanzie che richiedono un certo periodo di lavoro e che non sono riconosciute dal primo giorno di impiego. In passato i rapporti di lavoro potevano essere classificati in base a due differenti classificazioni: i lavoratori dipendenti, che godevano di tutti i diritti previsti dalla legge, e i lavoratori autonomi, che non rientravano nel campo di applicazione del diritto del lavoro. Dal 1997 molti diritti sono stati estesi a una categoria intermedia, i *worker*<sup>37</sup>, che svolgono personalmente un lavoro diverso dalla gestione di un'impresa<sup>38</sup>. Mentre coloro che sono

<sup>34</sup> JOSEPH ROUNTREE FOUNDATION e TRUSSEL TRUST, *An Essentials Guarantee: Reforming Universal Credit to Ensure We Can All Afford the Essentials in Hard Times*, York, 2023.

<sup>35</sup> P. DWYER, S. WRIGHT, *Universal Credit, Ubiquitous Conditionality and Its Implications for Social Citizenship*, in *Journal of Poverty and Social Justice*, 2014, p. 27; V. MANTOUVALOU, *Welfare-to-Work, Zero-Hours Contracts and Human Rights*, in *European Labour Law Journal*, 2022, p. 431.

<sup>36</sup> Utilizziamo questo termine in modo intercambiabile con la terminologia più comune di "status occupazionale".

<sup>37</sup> Spesso chiamati, in forma abbreviata, lavoratori "limb-b", tenuto conto della definizione contenuta nell'*Employment Rights Act*. 1996, s 230(3)(b).

<sup>38</sup> EMPLOYMENT RIGHTS ACT, 1996, cit. Esistono, tuttavia, alcune varianti del concetto di *worker* in materia di *whistleblowing*, non discriminazione e organizzazione sindacale.

classificati come *worker* hanno ora la possibilità di accedere a diritti di base come il salario minimo nazionale, la retribuzione delle ferie e la tutela dell'orario di lavoro, nonché quelli relativi all'iscrizione ai sindacati e alle azioni collettive, alcuni diritti rimangono riservati ai soli dipendenti. Tra questi, in particolare, le tutele per la stabilità del posto di lavoro, come i periodi minimi di preavviso, l'indennità di licenziamento prevista dalla legge e la normativa sui licenziamenti senza giusta causa.

La distinzione tra “*workers*” e dipendenti è fonte di notevole complessità nel diritto inglese. Dal punto di vista teorico, un rapporto di lavoro è tale se soddisfa sufficientemente le indicazioni contenute nella causa *Ready Mixed Concrete (South East) Ltd vs Minister for Pensions and National Insurance*<sup>39</sup>. In questo caso, il giudice McKenna J ha individuato i tre criteri per accertare l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato, e cioè: a) il controllo; b) la reciprocità degli obblighi; e c) l'assenza di elementi incompatibili con l'esistenza di un lavoro subordinato<sup>40</sup>. Nel contesto dei *workers*, si applicano essenzialmente gli stessi criteri<sup>41</sup>, anche se è più basso il “passmark” per appurare che il lavoratore è un *worker*<sup>42</sup>.

Sebbene si possa dire molto su ciascuno di questi criteri, l'elemento che crea maggiori difficoltà per la classificazione dei lavoratori occasionali come dipendenti è il criterio della mutualità degli obblighi. Su di esso la giurisprudenza non si è espressa in modo univoco, ma in linea di massima si tratta dell'obbligo del datore di lavoro di offrire/pagare il lavoro e del correlato dovere del lavoratore di accettare le offerte di lavoro<sup>43</sup>. In questo contesto, la mutualità degli obblighi esiste come mutualità “ombrello” o “globale”, in cui essi restano in capo alle parti a prescindere dalle singole prestazioni lavorative concordate, ovvero come mutualità “semplice”, che esiste solo per la durata di ogni singolo impegno ed è più simile al corrispettivo contrattuale. In base

<sup>39</sup> (1968) 2 QB 497.

<sup>40</sup> *Ready Mixed Concrete (South East) Ltd v Minister for Pensions and National Insurance* [1968] 2 QB 497, 515.

<sup>41</sup> *Byrne Bros (Formwork) Ltd v Baird* [2002] ICR 667 (EAT).

<sup>42</sup> Per una valutazione critica di questo concetto vedi: J. PRASSL, *Who Is a Worker?*, in *Law Quarterly Review*, 2017, p. 366.

<sup>43</sup> *Cotswold Developments Construction Ltd v Williams* [2006] IRLR 181 (EAT) [55].

alla classificazione “ortodossa”, la presunta mancanza dell’obbligo di offrire o di accettare la prestazione nei contratti di lavoro occasionale porta a escludere l’esistenza di un rapporto continuativo con il suo datore di lavoro. In effetti, la visione “ortodossa” del diritto dei contratti porta a ritenere che in questi accordi manchi la reciprocità del vincolo necessario a costituire qualsiasi contratto di durata<sup>44</sup> e che essi siano inquadrabili come una serie di contratti individuali per prestazioni di lavoro o di servizi indipendenti l’uno dall’altro.

Ciononostante, la mutualità degli obblighi “semplice” può essere considerata sufficiente a riconoscere i lavoratori occasionali come *worker*, o anche come “dipendenti”, per la durata di ogni singolo impegno. Ciò può accadere a condizione che vi sia l’impegno a fornire lavoro per tutto il tempo concordato, siano soddisfatti gli altri criteri di controllo e non vi siano clausole contrattuali contrarie. In tal senso, un lavoratore occasionale può avere diritto a un salario minimo e al pagamento delle ferie per la durata di ciascun impiego, oltre ad altre protezioni come l’indicazione in forma scritta delle condizioni di lavoro applicabili. Lo status lavorativo dei lavoratori occasionali durante ciascun incarico dipenderà dunque dalle circostanze di fatto con cui le prestazioni sono eseguite, ma i lavoratori occasionali integrati nell’attività del datore di lavoro e soggetti al suo controllo sulle modalità e i tempi di esecuzione del lavoro saranno generalmente classificabili come dipendenti o *workers*. Al contrario, i lavoratori occasionali che gestiscono la propria attività in proprio o che hanno livelli significativi di indipendenza e autonomia potranno essere classificati come autonomi, e quindi esclusi da tutte le tutele del diritto del lavoro<sup>45</sup>.

Benché alcuni, ma non tutti, i lavoratori occasionali possano godere delle tutele lavoristiche sin dal primo giorno di impiego, la mancanza di un rapporto continuativo comporta che non potranno accedere ai diritti specificamente previsti per il lavoro svolto in maniera continuativa. Tra questi, in particolare, le tutele legate alla stabilità del rap-

<sup>44</sup> M. WYNN, P. LEIGHTON, *Agency Workers, Employment Rights and the Ebb and Flow of Freedom of Contract*, in *MLR*, 2009, p. 91; H. COLLINS, *Employment Rights of Casual Workers*, in *ILJ*, 2000, p. 73.

<sup>45</sup> *Stringfellows v Quashie* [2012] EWCA Civ 1735 (CA); *R (IWGB) v CAC* [2018] EWHC 3342 (Admin).

porto. La protezione contro il licenziamento ingiustificato è, infatti, prevista solo per i lavoratori dipendenti<sup>46</sup> e, nella maggior parte dei casi, solo per quelli impiegati in modo continuativo per almeno 2 anni<sup>47</sup>. Pertanto, anche se un lavoratore occasionale dimostri di essere un dipendente, l'assenza di un'occupazione continuativa tra un'assunzione e l'altra gli impedirebbe di provare di aver prestato il servizio in maniera continuativa, che è un presupposto necessario a intentare una causa per licenziamento ingiustificato. Lo stesso vale per le tutele riguardanti il congedo di maternità e parentale retribuito. Inoltre, data la natura dei contratti di lavoro occasionale, in base ai criteri di inquadramento "classici", non vi sarebbe alcuna violazione del contratto ove il datore di lavoro si rifiutasse di offrire ulteriori ore di lavoro a un lavoratore occasionale<sup>48</sup>. Al contrario, i lavoratori impiegati con un contratto stabile possono chiedere di essere pagati per le ore indicate in contratto anche se il datore di lavoro non le richiede, oltre a poter impugnare il licenziamento illegittimo. Di conseguenza, la legge britannica non fornisce tutele rispetto alla stabilità dell'orario dei lavoratori occasionali, né contro la fine del rapporto voluta dal datore di lavoro.

L'esclusione del lavoro occasionale dal diritto del lavoro secondo l'approccio teorico "ortodosso" è in larga misura influenzata dal fatto che le categorie lavoristiche si basano sul presupposto che l'individuo sia impegnato in una contrattazione lavoro-salario a carattere bilaterale e a lungo termine. Ciò è il prodotto di un'"evoluzione graduale" delle leggi sui contratti di lavoro a partire dai concetti di *common law* del XVIII secolo sul rapporto tra padrone e servo<sup>49</sup>. Il binomio padrone-servo ha influenzato pesantemente la "questione concettuale" relativa agli strumenti da utilizzare per l'organizzazione dei rapporti di lavoro<sup>50</sup>

<sup>46</sup> S 94 ERA 1996.

<sup>47</sup> S 108 ERA 1996.

<sup>48</sup> *Western Excavating (ECC) Ltd v Sharp*, [1978] ICR 221 (CA) 226; M. FREEDLAND e J. PRASSL, *Zero Hours – Zero Solutions*, in *Oxford Human Rights Hub*, 22 Febbraio 2016. Al contrario, in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, una simile violazione potrebbe dare origine a un ricorso per licenziamento illegittimo.

<sup>49</sup> OTTO KAHN-FREUND, *Blackstone's Neglected Child: The Contract of Employment*, in *LQR*, 1977, p. 508; M. FREEDLAND, *The Personal Employment Contract*, Oxford, 2003, pp. 36–37.

<sup>50</sup> J. PRASSL, *Autonomous Concepts in Labour Law? The Complexities of the Em-*

e quindi la scelta del diritto contrattuale come appropriato quadro analitico di riferimento. Questo paradigma di “lavoro”<sup>51</sup> su cui si basa il diritto del lavoro britannico spiega in parte perché i criteri giuridici che determinano il lavoro salariato (in particolare la reciprocità degli obblighi) sono basati su concetti più tradizionali. Non sorprende quindi che i rapporti che si discostano da questa concezione, come i contratti di lavoro occasionale, facciano fatica a inserirsi nei quadri giuridici ancora rigidi che assumono questa concezione del lavoro come centrale.

Inoltre, anche se si superano i problemi di attribuzione dei diritti, la centralità dei modelli tradizionali di occupazione fa sì che i diritti e le tutele sostanziali contenuti nel diritto del lavoro britannico non affrontino le vulnerabilità e i problemi specifici derivanti dal lavoro occasionale. La regolamentazione dell’orario di lavoro, ad esempio, mira a risolvere il problema del sovraccarico di lavoro garantendo ferie e pause annuali, ma non affronta il problema della sottoccupazione prevedendo il diritto a un orario minimo o stabile, né la complessità dei diritti alle ferie nei rapporti di lavoro realmente occasionali<sup>52</sup>. Allo stesso modo, il diritto a un salario minimo su base oraria potrebbe essere di interesse meno immediato per i lavoratori occasionali rispetto alla garanzia di un reddito settimanale attraverso un numero stabile di ore, o al diritto alla retribuzione anche in caso di cancellazione del turno di lavoro con breve preavviso.

Le regole “ortodosse” del diritto del lavoro britannico creano quindi due problemi fondamentali per la regolazione del lavoro occasionale. In primo luogo, l’esclusione dei lavoratori così impiegati da alcuni, e talvolta da tutti, i diritti del lavoro previsti dalla legge. In secondo luogo, l’assenza di norme che proteggano dagli effetti negativi specifici conseguenti all’occasionalità. Sebbene la prima questione dello status lavorativo sia stata ampiamente dibattuta, la questione dei di-

*ploying Enterprise Revisited*, in A. BOGG, C. COSTELLO, A.C.L. DAVIES, e J. PRASSL (a cura di), *The Autonomy of Labour Law*, Londra, 2015, p. 153.

<sup>51</sup> S. FREDMAN, *Women at work: the broken promise of flexicurity*, in *ILJ*, 2004, p. 299.

<sup>52</sup> Vedi, ad esempio, i casi delle recenti sentenze *Smith v Pimlico Plumbers* [2022] EWCA Civ 70, [2022] ICR 818, or *Harpur Trust v Brazel* [2022] UKSC 21, [2022] ICR 1380.

ritti sostanziali di cui i lavoratori occasionali sono e dovrebbero essere titolari è almeno altrettanto importante per valutare l'adeguatezza della legislazione britannica. Le sezioni che seguono esaminano la misura in cui gli sviluppi giudiziari e legislativi hanno affrontato tali questioni e migliorato la posizione di tali lavoratori.

#### 4. *La tutela giudiziaria del lavoro occasionale*

Vi sono due approcci innovativi sulla classificazione dei rapporti di lavoro che stanno emergendo nel Regno Unito e che dovrebbero consentire di estendere i diritti del lavoro di fonte legale a un numero maggiore di lavoratori occasionali: l'approccio finalistico e quello basato sui diritti umani. Questi sviluppi sono in grado di risolvere il problema dell'esclusione dai diritti sul lavoro per i lavoratori occasionali che deriva dalla loro classificazione secondo le modalità "ortodosse". Tuttavia, ad oggi non c'è stato ancora una corrispondente evoluzione giudiziaria che abbia permesso a questi lavoratori una protezione effettiva.

##### *L'approccio "finalistico"*

L'approccio "finalistico" potrebbe consentire di ritenere i lavoratori inquadrati come occasionali titolari di un contratto stabile o di un contratto da *worker*, qualora ciò rifletta la realtà del loro rapporto di lavoro.

In alcune circostanze era già possibile, secondo l'approccio ortodosso, che un giudice accertasse l'esistenza di un rapporto stabile, nonostante il datore di lavoro sostenesse che il lavoro era stato svolto su base occasionale. In assenza di un contratto scritto, ad esempio, il giudice poteva ritenere che esistessero effettivamente promesse reciproche e continue per l'esecuzione e la fornitura di lavoro<sup>53</sup>. Oppure, qualora l'accordo scritto riguardasse il lavoro occasionale, il giudice poteva ritenere che esso fosse stato successivamente, espressamente o implicitamente, modificato in modo da "cristallizzare" il rapporto in un

<sup>53</sup> *Newnham Farms Ltd v Powell* (2003) All ER (D) 91, EAT.

contratto di lavoro<sup>54</sup>. Tali casi erano tuttavia rari, a causa della difficoltà di provare che le parti avevano modificato l'accordo originale<sup>55</sup>. Inoltre, queste decisioni erano conformi alle norme standard del diritto contrattuale, poiché non mettevano in discussione la validità del contratto stipulato tra le parti. Ciò è invece in netto contrasto con l'approccio finalistico sviluppato negli ultimi anni, che favorisce un cambio di paradigma rispetto all'adesione formalistica ai principi del diritto contrattuale, verificando in maniera più attenta a come in concreto si è svolto il lavoro<sup>56</sup>.

Uno degli sviluppi fondamentali si è verificato nel caso *Autoclenz Ltd contro Belcher*<sup>57</sup>, in cui la Corte Suprema ha analizzato la natura del rapporto di lavoro dei parcheggiatori, che in base ai contratti scritti che avevano stipulato erano inquadrati come subappaltatori piuttosto che come dipendenti. La Corte ha ritenuto che i termini scritti in questione potessero essere ignorati perché non riflettevano il vero accordo delle parti, con Lord Clarke che ha affermato che:

“... il potere contrattuale relativo delle parti deve essere preso in considerazione nel decidere se i termini di un accordo scritto rappresentano effettivamente ciò che è stato concordato e il vero accordo dovrà spesso essere ricavato da tutte le circostanze del caso, di cui l'accordo scritto è solo una parte. Questo può essere descritto come un approccio al problema di carattere finalistico. Se è così, mi accontento di tale descrizione”<sup>58</sup>.

Pertanto, la Corte Suprema ha adottato una modalità di analisi che ha tenuto conto delle modalità di svolgimento del rapporto per determinare quale fosse la qualificazione giuridica. L'approccio *Autoclenz* è fondamentalmente uno strumento di interpretazione contrattuale, che consente di qualificare i termini contrattuali come fittizi laddove questi

<sup>54</sup> *St Ives Plymouth Ltd v Mrs D Haggerty* [2008] WL 2148113.

<sup>55</sup> *Accountax Marketing Ltd v Halstead* [2003] UKEAT 0313/03/0611.

<sup>56</sup> J. ATKINSON, H. DHORAJIWALA, *The Future of Employment: Purposive Interpretation and the Role of Contract after Uber*, in MLR, 2022, p. 787.

<sup>57</sup> [2011] UKSC 41, [2011] ICR 1157.

<sup>58</sup> *Autoclenz Ltd v Belcher* [2011] UKSC 41, [2011] ICR 1157 [34].

non riflettono la realtà dell'accordo. È quindi meno utile laddove non vi siano termini scritti tra le parti da interpretare, come nel caso in cui il lavoro occasionale sia frammentato tra diversi datori di lavoro o quasi-datori di lavoro. Tuttavia, è stata una decisione positiva che ha consentito ai presunti lavoratori occasionali di contestare in modo più efficace i termini contrattuali che negherebbero loro i diritti sul lavoro di fonte legale, laddove tali termini avessero poco a che vedere con il modo in cui il rapporto viene svolto<sup>59</sup>. Ciò anche nel caso in cui le clausole contrattuali prevedano il divieto di accertare un differente status lavorativo rispetto a quello voluto dalle parti<sup>60</sup>, come nel caso delle clausole sostitutive, ovvero in cui si nega qualsiasi contratto di lavoro stabile a causa della mancanza di una reciprocità degli obblighi di carattere continuativo.

Il principio di Autoclenz è stato ulteriormente sviluppato nella recente sentenza della Corte Suprema *Uber BV vs Aslam*<sup>61</sup>. Alla Corte è stato chiesto di accertare l'inquadramento giuridico degli autisti che fornivano i loro servizi attraverso un accordo multilaterale con diverse entità di Uber e, in particolare, di stabilire se gli autisti fossero dipendenti di Uber, quale società avente sede a Londra (Uber London Ltd) e con la quale essi apparentemente non avevano avuto alcun rapporto contrattuale diretto<sup>62</sup>. La Corte Suprema, nel ritenere che gli autisti avessero un rapporto con Uber London Ltd, ha fornito ulteriori chiarimenti sul significato dell'interpretazione "purposive". In particolare ha precisato che l'approccio finalistico guarda allo "scopo generale" della legislazione sul lavoro, che è di "proteggere i lavoratori vulnerabili" in posizione di subordinazione dalla molteplicità di ingerenze datoriali che potrebbero verificarsi nel contesto di un rapporto di lavoro<sup>63</sup>. In secondo luogo, ha affermato che sarebbe "incoerente con lo scopo di questa legislazione" fare riferimento alle regole scritte con cui

<sup>59</sup> A. BOGG, *Sham Self-Employment in the Supreme Court*, in *ILJ*, 2012, p. 328.

<sup>60</sup> *Pimlico Plumbers Ltd v Smith* [2018] UKSC 29, [2018] ICR 1511.

<sup>61</sup> *Uber BV v Aslam* [2021] UKSC 5, [2021] ICR 657. Formalmente questo caso riguardava lo status di worker, piuttosto che quello di "dipendente", ma come abbiamo sostenuto altrove, i principi di Uber devono essere applicati allo status di "dipendente": J. ATKINSON, H. DHORAJIWALA, *The Future of Employment*, cit.

<sup>62</sup> *Ivi*, pp. 70-101.

<sup>63</sup> *Ivi*, p. 71.

si instaura un rapporto di lavoro per determinare se un lavoratore rientra nella definizione di *worker*: l'inquadramento giuridico dei lavoratori dovrebbe invece basarsi sulle concrete modalità di svolgimento del rapporto<sup>64</sup>.

Bogg e Ford KC hanno descritto i due criteri interpretativi del caso *Uber* come espressioni “statutarie” e “contrattuali” del principio di *Autoclenz*<sup>65</sup>. Come abbiamo sostenuto<sup>66</sup>, tuttavia, questi due criteri che la sentenza *Uber* sembra mettere in evidenza, piuttosto che essere in contrapposizione, sembrano complementari. Il criterio “statutario” può guidare i giudici nell’interpretazione dell’ambito di applicazione e del contenuto delle norme, quello contrattuale, della categoria in cui rientra il rapporto tra le parti, implica invece una valutazione più dettagliata della realtà del rapporto (se, ad esempio, un rapporto di lavoro occasionale sia nei fatti coerente con lo status di dipendente o di “*worker*”).

Non abbiamo ancora visto applicazioni autorevoli dell’approccio seguito nel caso *Uber*<sup>67</sup> e, in effetti, questa doppia dimensione interpretativa non cambia radicalmente i test legali applicati per determinare lo status dei rapporti di lavoro. Inoltre, questa decisione non è del tutto priva di criticità, avendo lasciato senza risposta una serie di domande sul metodo seguito dalla Corte Suprema<sup>68</sup>; ciononostante, c’è motivo di essere ottimisti sul fatto che l’approccio finalistico possa essere utile ai lavoratori occasionali.

C’è da considerare in proposito che un quarto dei lavoratori con ZHC dichiara di lavorare “a tempo pieno”<sup>69</sup> e, conseguentemente, che

<sup>64</sup> *Ivi*, p. 76. Cfr. *ivi*, p. 86 ove si afferma che, ai fini di tale giudizio, le condizioni scritte non sono comunque *irrelevanti*.

<sup>65</sup> A. BOGG, M. FORD, *Between statute and contract: who is a worker?*, in *LQR*, 2019, pp. 347, 353-354.

<sup>66</sup> J. ATKINSON, H. DHORAJIWALA, *The Future of Employment*, cit.

<sup>67</sup> Tuttavia, vedi la recente sentenza della Corte d’Appello *HMRC v Atholl House Productions Ltd.* [2022] EWCA Civ 501, [2022] STC 837, in cui si evidenzia come al caso di *Uber* non si possa applicare il concetto di “dipendente” utilizzato in materia fiscale.

<sup>68</sup> J. ADAMS-PRASSL, *Uber BV v Aslam*: ‘[W]ork relations ... cannot safely be left to contractual regulation’, in *ILJ*, 2022, p. 955.

<sup>69</sup> OFFICE FOR NATIONAL STATISTICS, *People in Employment on Zero Hours Con-*

questi lavoratori potrebbero far valere la continuità del loro rapporto. In queste circostanze, infatti, la frequenza e la costanza delle prestazioni dovrebbero essere considerate elementi che superano ogni affermazione contrattuale sull'assenza di un obbligo continuativo di offrire lavoro. A nostro avviso, l'approccio esposto in Uber potrebbe rappresentare un importante strumento anche per i lavoratori occasionali in posizione di subordinazione e dipendenza impiegati in modo continuativo e relativamente stabile, affinché sia rilevata la difformità tra le condizioni previste nei loro contratti e la realtà con cui il loro rapporto è eseguito. Tuttavia, l'approccio finalistico sarà meno utile a stabilire che un lavoratore occasionale ha un contratto stabile se il suo accordo è nei fatti realmente occasionale. Inoltre, l'applicazione generale in cui è stato articolato l'approccio finalistico in Uber crea il rischio che i giudici di grado inferiore non ne colgano appieno le implicazioni logiche per i lavoratori occasionali. Le sue conseguenze diventeranno quindi chiare solo con le future controversie.

### *L'approccio dei diritti umani*

La seconda innovazione dei giudici che potrebbe aiutare i lavoratori occasionali ad avvalersi dei diritti del lavoro previsti dalla legge è l'emergente "approccio ai diritti umani" con cui nei casi recenti è stata affrontata la questione dell'inquadramento giuridico dei lavoratori<sup>70</sup>. Questo approccio deriva dall'obbligo imposto alle corti e ai tribunali nazionali dallo Human Rights Act del 1998 di interpretare e applicare la legislazione sul lavoro in modo coerente con la Convenzione europea dei diritti dell'uomo<sup>71</sup>. In particolare, ciò include sia il diritto alla non discriminazione sancito dall'art. 14, sia la giurisprudenza della Corte di Strasburgo sugli obblighi positivi in capo agli Stati membri di tutelare i diritti dei lavoratori sanciti dalla Convenzione<sup>72</sup>. Entrambi

*tracts*, cit.

<sup>70</sup> Per un'ampia analisi sulle implicazioni dell'Human Rights Act del 1998 sulla classificazione dei rapporti di lavoro v. J. ATKINSON, *Employment Status and Human Rights at Work: An Emerging Approach*, in *MLR*, 2023, p. 1166.

<sup>71</sup> HUMAN RIGHTS ACT, 1998, s 3.

<sup>72</sup> Come, per esempio, nei casi *Siliadin v France* [2005] ECHR 545; *Vogt v Germany* (1996) 21 EHRR 20; *Barbulescu v Romania* [2017] IRLR 1032; *Demir and Baykara v Turkey* [2008] ECHR 1345.

richiedono che la legislazione nazionale che tutela o coinvolge i diritti dei lavoratori sanciti dalla Convenzione trovi un equilibrio equo e proporzionato tra i diritti e gli interessi in gioco<sup>73</sup>. L'obbligo di trovare questo equilibrio si trova nelle norme che determinano il diritto e l'accesso dei lavoratori alle tutele nazionali dei diritti della Convenzione, oltre che al contenuto essenziale di tali diritti<sup>74</sup>. L'esclusione dei lavoratori occasionali dai quadri normativi nazionali in materia di lavoro che prevedono o tutelano i diritti della Convenzione viola pertanto la CEDU, a meno che la loro esclusione non possa essere giustificata.

Di conseguenza, l'HRA 1998 richiede che i giudici nazionali interpretino il campo di applicazione soggettivo della legislazione sul lavoro in modo da includere i lavoratori occasionali, a meno che e fino a quando la loro esclusione non possa essere giustificata come equa e proporzionata. Questo approccio ai diritti umani deve essere adottato nell'ampia gamma di casi in cui sono in gioco i diritti della Convenzione, compresi i casi che riguardano i diritti relativi all'appartenenza ai sindacati e all'azione collettiva (art. 11), alle tutele in caso di denunce (art. 10), alla regolamentazione dell'orario di lavoro e ai diritti al congedo di maternità e paternità (art. 8). L'approccio ai diritti umani può essere adottato anche nei casi relativi al principio di non discriminazione o in quelli riguardanti il licenziamento, ove nei fatti sia violato un diritto menzionato nella Convenzione<sup>75</sup>.

Sebbene sia ancora in fase di sviluppo, l'approccio basato sui diritti umani ha esteso i diritti sul lavoro di fonte legale a gruppi precedentemente non protetti, tra cui i diritti collettivi sul lavoro per gli assistenti sociali e gli agenti di polizia dei parchi<sup>76</sup> e le protezioni contro le

<sup>73</sup> *Hatton v UK Application No 36022/97*; *Redfearn v UK* [2012] ECHR 1878; *Gilham v Ministry of Justice* [2019] UKSC 44; *Vining v London Borough of Wandsworth* [2017] EWCA Civ 1092.

<sup>74</sup> Come dimostrato in *Opuz v Turkey Application n. 33401/02*; *Redfearn v UK*, cit.

<sup>75</sup> Ad esempio, quando gli effetti sono abbastanza significativi da coinvolgere il diritto alla vita privata di cui all'articolo 8, o quando il lavoratore è stato licenziato o discriminato a causa del modo in cui ha esercitato un diritto della Convenzione. V. H. COLLINS, *An Emerging Human Right to Protection against Unjustified Dismissal*, in *ILJ*, 2021, p. 36.

<sup>76</sup> *Vining V London Borough of Wandsworth*, cit.

denunce per i titolari di cariche giudiziarie<sup>77</sup>. Sebbene non sia ancora stata applicata nel contesto dei lavoratori precari, analogamente dovrebbe rendere più facile per questo gruppo l'accesso ai diritti del lavoro previsti dalla legge, riconoscendo come presupposto *de facto* lo status di rapporto di lavoro stabilito per la protezione prevista dalla legge. La questione chiave diviene quindi se l'esclusione del lavoratore occasionale possa essere giustificata secondo un equo e proporzionato equilibrio tra i diritti e gli interessi in gioco. Come nel caso dell'approccio finalistico, si tratta di una questione che dovrà essere risolta attraverso ulteriori controversie, ma in proposito non è da escludere una interpretazione restrittiva che porti i giudici a individuare possibili motivi legittimi per escludere i lavoratori occasionali dalle tutele della Convenzione.

#### *I limiti della tutela giudiziaria*

Consentendo alla giurisprudenza di classificare i lavoratori apparentemente occasionali come in diritto di avere un contratto di lavoro standard, l'approccio finalistico e quello dei diritti umani potrebbero fornire tutele sostanziali aggiuntive. I lavoratori fittiziamente occasionali ai quali l'approccio finalistico riconosce un rapporto stabile godrebbero anzitutto dei diritti connessi allo svolgimento del lavoro su base continuativa. Ove il datore di lavoro non fornisse, o non pagasse, la quantità di lavoro che riflette il vero accordo delle parti, potrebbe essere destinatario di procedimenti per licenziamento ingiustificato o per violazione dei minimi salariali. Anche la mancata comunicazione con un preavviso ragionevole di eventuali modifiche agli orari potrebbe costituire una violazione del principio di buona fede applicabile a tutti i contratti di lavoro e consentire così ai lavoratori di dimettersi e di presentare un'azione per licenziamento illegittimo.

Tuttavia, gli individui che in realtà lavorano su base occasionale, senza alcuna legittima aspettativa o implicito accordo sulla possibilità di ottenere un lavoro stabile in futuro, non riusciranno ad ottenere un contratto stabile neppure tramite l'approccio finalistico, essendo il loro rapporto occasionale nei fatti. Poiché la legge britannica manca di diritti ben mirati e *sui generis* per i lavoratori realmente occasionali, que-

<sup>77</sup> *Gilham v Ministry of Justice*, cit.

sto gruppo continua a non essere tutelato contro la precarietà lavorativa. Inoltre, il ruolo secondario della giurisprudenza rispetto a quello del legislatore in materia di lavoro<sup>78</sup>, accanto allo sviluppo incrementale della *common law*, non consentono di elaborare tutele nuove e di ampia portata per contrastare la vulnerabilità dei lavoratori occasionali genuini con maggiori garanzie di stabilità e condizioni di lavoro dignitose. La legislazione resta in proposito l'unico modo per perseguire l'obiettivo.

### 5. La tutela legislativa del lavoro occasionale

Dagli anni '80, la politica del governo britannico è stata in gran parte quella di regolamentare il mercato del lavoro in funzione della competitività<sup>79</sup>. In quest'ottica, il lavoro occasionale e le altre forme di lavoro atipico sono state considerate in modo acritico, persino positivo, sia dai governi conservatori che da quelli laburisti<sup>80</sup>. Ciononostante, malgrado non sia stato introdotto un regime normativo specifico o un sistema di voucher per regolamentare il lavoro occasionale, ci sono stati alcuni sviluppi legislativi recenti, benché limitati, che hanno riguardato questo tipo di lavoro<sup>81</sup>.

Uno degli ambiti in cui si è registrata una notevole mancanza di protezioni legali è quello dell'inquadramento giuridico e dell'accesso ai diritti sul lavoro. Ciò è accaduto nonostante che la "Taylor Review of

<sup>78</sup> A. BOGG, *Common Law and Statute in the Law of Employment*, in *Current Legal Problems*, 2016, p. 67; A.C.L. DAVIES, *The Relationship between Contract of Employment and Statute* in M. FREEDLAND e altri (a cura di), *The Contract of Employment*, cit.

<sup>79</sup> P. DAVIES, M. FREEDLAND, *Labour Legislation and Public Policy*, Oxford, 1993; P. DAVIES, M. FREEDLAND, *Towards a Flexible Labour Market: Labour Legislation and a Regulation since the 1990s*, Oxford, 2007.

<sup>80</sup> Vedi, ad esempio, *Board of Trade, Fairness at Work*, 1998, paragrafi 3.14-15; *Department for Business, Innovation and Skills, Zero Hours Employment Contracts*, 2013.

<sup>81</sup> Anche se non discusso in questa sede, potrebbe essere possibile per i lavoratori occasionali sfruttare o fare un uso creativo dei quadri normativi volti a proteggere altri gruppi di lavoratori, come quelli che regolano il lavoro a tempo parziale e a tempo determinato. Vedi J. ATKINSON, *Zero-Hours Contracts and English Employment Law: Developments and Possibilities*, in *ELLJ*, 2022, pp. 347, 368-71.

Modern Working Practices”, commissionata dal governo, abbia identificato questo settore come bisognoso di riforme e abbia avanzato per esso una serie di proposte<sup>82</sup>. In effetti, il governo, dopo aver tenuto una consultazione sulle proposte della Taylor Review, ha rifiutato di attuare qualsiasi raccomandazione e si è limitato a pubblicare una guida priva di contenuto normativo per orientare i datori di lavoro sulle possibilità di utilizzo in forma occasionale dei lavoratori<sup>83</sup>.

Dal punto di vista dei diritti sostanziali, il primo intervento recente rivolto al lavoro occasionale è stato il divieto di “clausole di esclusività” per i contratti a zero ore e per i lavoratori pagati con retribuzioni minime<sup>84</sup>. La normativa prevede che qualsiasi clausola contrattuale che “proibisca al lavoratore di lavorare o di prestare servizi nell’ambito di un altro contratto o di qualsiasi altro accordo”, o che richieda il consenso del datore di lavoro per farlo, sarà inapplicabile. Inoltre, la legge protegge dal licenziamento le persone che hanno accettato un lavoro da un altro datore di lavoro in violazione di una clausola di esclusività. Sebbene queste clausole siano indubbiamente fonte di sfruttamento, questo divieto “è molto lontano” dall’essere una risposta adeguata al lavoro occasionale<sup>85</sup>, poiché riguarda solo una piccola minoranza di essi e ignora problemi più gravi<sup>86</sup>; ciò senza considerare che queste clausole erano probabilmente già inapplicabili in base alla *common law*<sup>87</sup>.

<sup>82</sup> M. TAYLOR, *Good Work; The Taylor Review of Modern Working Practices*, Londra, 2017, p. 62. Inoltre, si notino le critiche sull’inadeguatezza anche delle proposte della *Taylor Review*: E. MCGAUGHEY, *Uber, the Taylor Review, Mutuality and the Duty Not to Misrepresent Employment Status*, in *ILJ*, 2019, p. 180; K. BALES, A. BOGG, T. NOVITZ, “Voice” and “Choice” in *Modern Working Practices: Problems With the Taylor Review*, in *ILJ*, 2018, p. 46.

<sup>83</sup> Vedi <https://www.gov.uk/government/consultations/employment-status>.

<sup>84</sup> SMALL BUSINESS, ENTERPRISE AND EMPLOYMENT ACT 2015; *Exclusivity Terms in Zero Hours Contracts (Redress) Regulations, 2015*; *Exclusivity Terms for Zero Hours Workers (Unenforceability and Redress) Regulations, 2023*.

<sup>85</sup> J. ATKINSON, *Zero-Hours Contracts*, cit., p. 361.

<sup>86</sup> Secondo le stime, meno del 10% dei lavoratori a zero ore ha tali clausole nei propri contratti, CHARTERED INSTITUTE OF PERSONNEL AND DEVELOPMENT, *Zero Hours Contracts: Myths and Reality*, Londra, 2013.

<sup>87</sup> J. KENNER, *Inverting the Flexicurity Paradigm: The United Kingdom and Zero Hours Contracts* in E. ALES, O. DEINERT, e J. KENNER (a cura di), *Core and Contingent*

La seconda legge destinata a regolamentare il lavoro occasionale è il *Workers (Predictable Terms and Conditions) Bill*, attualmente in fase di approvazione in Parlamento, che prevede il diritto per i lavoratori di richiedere un orario più stabile<sup>88</sup>. In base alla legge, coloro che non hanno la possibilità di prevedere il proprio orario di lavoro, ossia le ore o i periodi previsti dal contratto, possono presentare una richiesta scritta di orari più stabili che il datore di lavoro deve considerare in modo ragionevole e rifiutare solo se ritiene che si applichi una delle sei ragioni legate all'attività produttiva considerate giustificatrici<sup>89</sup>. Tra i motivi di rifiuto vi sono la sussistenza di un aggravio nei costi per l'impiego dei lavoratori, un effetto negativo sulla capacità di soddisfare la domanda dei clienti, un'insufficiente disponibilità di lavoro o un altro impatto negativo sull'attività del datore di lavoro<sup>90</sup>.

Il contenuto sostanziale di questo nuovo diritto è tuttavia limitato e non sarà di grande utilità pratica per i lavoratori occasionali. Si applica solo nel caso in cui le persone abbiano lavorato per il datore di lavoro nel mese precedente a un periodo specifico, che deve essere determinato dal Segretario di Stato, e che si prevede sia fissato a 6 mesi<sup>91</sup>. Il lavoratore dovrà quindi aver lavorato per il datore di lavoro almeno in una occasione durante il mese precedente il periodo di 6 mesi. Ciò significa che i datori di lavoro potranno bypassare questo limite facendo turnare con cadenza semestrale il gruppo di lavoratori occasionali di cui si servono e, inoltre, che sarà difficile per i lavoratori far valere questo diritto ove lavorino per il datore di lavoro con frequenza superiore a quella mensile.

*Work in the European Union: A Comparative Analysis*, Oxford, 2017, p. 176.

<sup>88</sup> Vedi <https://bills.parliament.uk/bills/3237>. Questa legge è stata introdotta come Private Members Bill, ma è ora sostenuta dal governo e si prevede che diventi legge nel prossimo futuro.

<sup>89</sup> Progetto di legge *Workers (Predictable Terms and Conditions)*, s 4, che modifica l'Employment Rights Act 1996.

<sup>90</sup> Ove il rapporto sia cessato dopo aver presentato la richiesta, come nel caso dei lavoratori realmente occasionali che non hanno un contratto stabile, il datore di lavoro può respingerla motivandola col fatto che il contratto è stato risolto per motivi ragionevoli.

<sup>91</sup> In base al *Good Work Plan*, Department for Business, Energy e Industrial Strategy, 2018, p. 13.

Tra l'altro, v'è da considerare che il diritto di richiedere condizioni di lavoro stabili è molto diverso dal diritto di avere condizioni di lavoro stabili. Il quadro non prevede un controllo giurisdizionale sostanziale sull'adeguatezza delle ragioni dei datori di lavoro per respingere le richieste<sup>92</sup>, ma solo sul fatto che abbiano trattato la richiesta in modo proceduralmente corretto<sup>93</sup>. I datori di lavoro possono quindi facilmente rifiutare le richieste per motivi di lavoro, semplicemente affermando di aver bisogno della flessibilità fornita dal lavoratore occasionale per ragioni legate al maggior costo ovvero per soddisfare le fluttuazioni della domanda commerciale o perché non c'è abbastanza lavoro disponibile per offrire un'occupazione più stabile.

Come abbiamo visto, i governi britannici succedutisi nel tempo non hanno tentato di introdurre tutele significative per i lavoratori occasionali. I limitati regimi di protezione esistenti hanno avuto l'effetto di legittimare accordi di lavoro occasionale capaci di generare sfruttamento lavorativo, piuttosto che fornire sicurezza e condizioni dignitose<sup>94</sup>. La legge britannica continua a non prevedere tutele sostanziali che possano contrastare e alleviare la posizione di precarietà e vulnerabilità dei lavoratori occasionali, come il diritto a un contratto con orari garantiti, a un periodo minimo di preavviso per i cambiamenti di orario o a un indennizzo in caso di annullamento del lavoro con un preavviso tardivo. Tutto questo nonostante tali misure siano state raccomandate come necessarie per affrontare il problema della "flessibilità unilaterale" dalla Low Pay Commission nel 2018<sup>95</sup>.

In effetti, la mancanza di interesse dell'attuale governo nell'affrontare la questione del lavoro occasionale è dimostrata dal fatto che non ha risposto alle proposte del 2019 della Low Pay Commission<sup>96</sup> e

<sup>92</sup> Sebbene il rifiuto di una richiesta di lavoro flessibile possa essere contestato in quanto direttamente o indirettamente discriminatorio, come nelle cause *Thompson v Scancrown Ltd* ET/2205199/2019; *Glover v Lacoste UK Ltd* (2023) EAT 4.

<sup>93</sup> Come nel caso del diritto di richiedere lavoro flessibile su cui si basa la nuova legislazione, vedi EMPLOYMENT RIGHTS ACT, 1996, Part 8A.

<sup>94</sup> Come sostenuto da Freedland e altri, nell'ambito del divieto di utilizzo della clausola di esclusività, M. FREEDLAND, J. PRASSL, A. ADAMS, *Zero-Hours Contracts in the United Kingdom*, cit.

<sup>95</sup> LOW PAY COMMISSION, *Response to Government on "One Sided Flexibility"*, 2018.

<sup>96</sup> Vedi <https://www.gov.uk/government/consultations/good-work-plan-one>

che, inoltre, è stato abbandonato l'impegno di introdurre una nuova legge sulle condizioni di lavoro che attuasse la revisione Taylor<sup>97</sup>. Come risultato di questa inerzia regolativa, il lavoro occasionale nel Regno Unito divergerà da quello previsto negli Stati membri dell'UE, visto l'obbligo di questi di attuare la Direttiva sulle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili, introducendo misure di protezione anche per i lavoratori occasionali, tra cui le "limitazioni all'uso e alla durata" di questi accordi<sup>98</sup>. Protezioni simili sarebbero disperatamente necessarie nel Regno Unito, così come dovrebbe essere una priorità per qualsiasi governo laburista entrante affrontare il problema generale del lavoro occasionale.

## 6. Conclusioni

Nonostante i recenti sviluppi della *common law* e della legge, il Regno Unito non riesce a regolare e proteggere adeguatamente i rapporti di lavoro occasionali. L'utilizzo in senso "ortodosso" della classificazione giuridica dei rapporti di lavoro finisce per negare, parte o tutti, i diritti a molti lavoratori precari, senza fornire alcuna tutela sostanziale per un lavoro stabile e sicuro. Sebbene le innovazioni giudiziarie riguardanti il riconoscimento delle tutele previste per i rapporti continuativi anche ai lavoratori saltuari siano benvenute, l'applicazione di questi nuovi approcci al lavoro precario rimane alquanto incerta e non è stata intrapresa un'azione legislativa sufficiente per quanto riguarda la portata o le tutele sostanziali da rendere disponibili ai lavoratori temporanei. È infatti necessario un intervento legislativo più ampio e mirato per garantire che la flessibilità offerta dal lavoro occasionale vada a vantaggio di entrambe le parti e non solo del datore di lavoro.

Affrontare il problema della incapacità di regolamentare adeguatamente il lavoro occasionale dovrebbe quindi essere una priorità per

sided-flexibility-addressing-unfair-flexible-working-practices.

<sup>97</sup> Il Ministro competente ha dichiarato che il disegno di legge non è più "in programma", BEIS SELECT COMMITTEE, *Oral evidence: The Work of the Business, Energy and Industrial Strategies Department*, 13 Dicembre 2022, HC 529, Q145.

<sup>98</sup> Direttiva sulle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili, artt. 10-11.

qualsiasi governo laburista entrante<sup>99</sup>. Si dovrebbe dare attuazione ai diritti contenuti nella direttiva UE sulle condizioni di lavoro trasparenti. Ma si dovrebbe anche andare oltre, riflettendo sul modo migliore per proteggere i lavoratori occasionali, compresi quelli autonomi. Quanto al problema dell'attribuzione dei diritti, si potrebbe giungere a prevedere un nuovo status di rapporto di lavoro a carattere unitario e inclusivo<sup>100</sup>, ovvero si potrebbe introdurre una presunzione legale relativa, grazie alla quale tutti i lavoratori che ne hanno diritto possono agevolmente ottenere la riqualificazione del rapporto come stabile. Per quanto riguarda le tutele applicabili, le nuove misure dovrebbero includere il diritto a un contratto con orari di lavoro garantiti dopo un certo periodo di tempo, dei periodi minimi di preavviso in caso di cambiamenti di orario, delle compensazioni in caso di turni cancellati, un salario minimo più alto per quanti sono privi di un contratto stabile e l'estensione dei diritti di fonte legale per l'azione e la contrattazione collettiva dei lavoratori autonomi. Infine, nella definizione di questi nuovi quadri giuridici sarà fondamentale imparare dalle esperienze comparate degli ordinamenti in cui è già consolidata una disciplina a tutela del lavoro occasionale.

<sup>99</sup> Sebbene il partito laburista si sia impegnato in precedenza nel riconoscimento del diritto ai lavoratori occasionali di ottenere un impiego stabile, ci sono indicazioni che lasciano intendere per il futuro approcci meno ambiziosi; V. FISHER e altri, *Labour rows back on workers' rights to blunt Tory "anti-business" claims*, (Financial Times, 17 Agosto).

<sup>100</sup> Vedi, per esempio, le proposte in K. EWING, J. HENDY QC, C. JONES (a cura di), *Rolling out the Manifesto for Labour Law*, 2018, Liverpool, par. 6.11, per una classificazione unitaria.

# I MINI-JOBS IN GERMANIA\*

EFFROSYNI BAKIRTZI

SOMMARIO: 1. Introduzione. – 2. Dati di utilizzo dei mini-jobs in Germania. – 3. Definizione e base giuridica dei mini-jobs in Germania. – 4. L'applicazione delle norme di diritto del lavoro ai “mini” lavoratori. – 5. Considerazioni critiche.

## 1. *Introduzione*

L'occupazione in Germania (occidentale) è stata caratterizzata da un alto grado di stabilità dai primi anni Cinquanta agli anni Settanta, quando il lavoro stabile, regolato e protetto dallo Stato sociale e dal diritto del lavoro, era la norma. In quel periodo, gli alti tassi di crescita economica e la forte influenza dei sindacati nella definizione dei rapporti di lavoro sono stati alla base di una società in cui i rapporti di lavoro standard erano l'ampia maggioranza. Questa forma di occupazione era caratterizzata da un contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato con piena integrazione nel sistema di sicurezza sociale<sup>1</sup>. A partire dagli anni '80, e sempre più dall'inizio degli anni '90, si è verificata una tendenza verso una maggiore flessibilizzazione del mercato del lavoro e si è manifestato così uno spostamento verso forme di occupazione atipiche<sup>2</sup>.

Il lavoro atipico in Germania si è sviluppato in maniera disomogenea e l'unico aspetto comune tra le diverse tipologie contrattuali è la differenziazione dal rapporto di lavoro standard. Le forme atipiche di lavoro conosciute in Germania sono il lavoro a tempo parziale, a tempo determinato, interinale, quello occasionale (mini-job), i midi-job e il lavoro su piattaforma. Per il lavoro a tempo parziale, a tempo determi-

\* Traduzione dall'inglese a cura di Costantino Cordella.

<sup>1</sup> F. BECKMANN, *Minijobs in Deutschland. Die subjektive Wahrnehmung von Erwerbsarbeit in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen*, Springer, Bochum, 2019, p. 41.

<sup>2</sup> *Ibid.*

nato e tramite agenzia interinale sono previste leggi speciali, benché anche la giurisprudenza abbia stabilito regole fondamentali<sup>3</sup>.

Nelle analisi statistiche sul mercato del lavoro, tra le forme di occupazione atipiche più diffuse, insieme al lavoro a tempo determinato, quello a tempo parziale e il lavoro interinale, vi è anche quello occasionale<sup>4</sup>. Per questa fattispecie vi è anzitutto da rilevare come i numeri confermino l'esistenza di una dimensione di genere: nel 2022 il totale dei dipendenti atipici di età compresa tra 15 e 64 anni (non impiegati in percorsi di istruzione/formazione) è stato di 7.269.000<sup>5</sup>, e, di questi, 4.860.000 erano donne; per quanto riguarda il lavoro occasionale, l'ampio utilizzo di lavoratrici è ancor più evidente se si tiene conto che il numero complessivo è stato di 1.689.000 e, in esso, quello di donne pari a 1.259.000<sup>6</sup>.

Dalle informazioni statistiche sull'anno 2022 riguardanti i lavoratori atipici è possibile rilevare, inoltre, che per due categorie, le persone impiegate in percorsi di istruzione/formazione (3.708.000) e quelle di età superiore ai 65 anni (1.487.000), non sono forniti dati specifici sul tipo di contratto atipico utilizzato e ciò può aver causato un sottodimensionamento del fenomeno del lavoro occasionale<sup>7</sup>. Alla stessa ma-

<sup>3</sup> Per un'analisi della regolamentazione di queste forme di lavoro atipiche, si veda B. WAAS, *Atypical Employment Relationships: The position in Germany*, in B. WAAS, G.H.V. VOSS (eds), *Restatement of Labour Law in Europe Volume II: Atypical Employment Relationships*, Hart Publishing, 2020, pp. 311-350.

<sup>4</sup> Secondo l'Ufficio federale di statistica tedesco (*Statistisches Bundesamt*), queste forme di occupazione non sono equiparate al lavoro precario, che è caratterizzato da un maggiore rischio di povertà.

<sup>5</sup> Il totale della forza lavoro nel 2022 è stato di 26.980.000 unità. Pertanto, quasi un lavoratore su quattro in Germania nel 2022 è stato impiegato con una forma di lavoro atipica.

<sup>6</sup> Fonte Sito ufficiale dell'Ufficio federale di statistica: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabelle/n/atyp-kernerwerb-erwerbsform-zr.html>.

<sup>7</sup> Secondo un rapporto, c'è una sottostima dell'occupazione occasionale delle persone in istruzione/formazione e di quelle sopra i 65 anni, perché queste non sono considerate nella forza lavoro dipendente: E. SEILS, H. BAUMANN, *Trends und Verbreitung Atypische Beschäftigung*, Eine Auswertung regionaler Daten, Policy Brief, Nr. 34, Wirtschafts und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), 2019, disponibile all'indirizzo: [p\\_wsi\\_pb\\_34\\_2019.pdf](https://www.wsi-wzlw.ch/~/media/WSI/Dateien/Policy-Briefs/PB_34_2019.pdf) (boeckler.de).

niera, anche per i migranti impiegati con rapporti di lavoro atipici non è dato sapere quale sia la forma di impiego e ciò può certamente influire sulla corretta analisi dei dati sul lavoro occasionale<sup>8</sup>.

Premesso ciò, ci occuperemo in avanti del lavoro occasionale svolto in Germania tramite i mini-jobs, chiedendoci quali siano le regole poste dal legislatore tedesco per tutelare questi lavoratori dal rischio che l'occasionalità del loro impiego generi anche precarietà.

## 2. *Dati di utilizzo dei mini jobs in Germania*

L'occupazione occasionale sotto forma di mini-jobs deve essere registrata dai datori di lavoro presso un'autorità specializzata, chiamata *Mini-job Zentrale*, che è l'ufficio centrale di raccolta e segnalazione di tutta l'occupazione occasionale in Germania<sup>9</sup>.

Secondo le informazioni fornite da questa autorità, a giugno 2023, erano registrati presso la Minijob-Zentrale un totale di 6.955.913 mini-lavoratori, di cui 6.686.832 lavoravano nel settore commerciale e 269.081 presso famiglie [tra coloro che lavoravano nelle famiglie, la maggior parte erano donne (237.612), circa un quarto erano stranieri (70.053) e meno di un quinto erano persone anziane, sopra i 65 anni (51.651)]. Inoltre, è stato rilevato che nel dicembre 2022 circa 30.000 cittadini ucraini hanno lavorato in Germania con contratti di mini-jobs.

I settori in cui si trova il maggior numero di mini-jobs sono il commercio all'ingrosso e al dettaglio, la riparazione di autoveicoli e motocicli, seguiti dai servizi alberghieri e dall'assistenza sanitaria e sociale<sup>10</sup>.

<sup>8</sup> Tuttavia, in base al rapporto del WSI (v. nota precedente) e relativamente all'anno 2017, tra la forza lavoro dipendente tedesca, il 19,2% aveva un lavoro atipico. Quanto più lontano è il Paese di origine dei lavoratori dalla Repubblica Federale Tedesca, tanto maggiore sembra essere la percentuale di utilizzo del lavoro atipico: mentre i tassi degli stranieri con contratti atipici dell'UE-15 sono più vicini a quelli dei tedeschi, gli stranieri extracomunitari mostrano il rischio più elevato di occupazione atipica.

<sup>9</sup> V. l'indirizzo: [https://www.minijob-zentrale.de/DE/home/home\\_node.html](https://www.minijob-zentrale.de/DE/home/home_node.html).

<sup>10</sup> Tutte le informazioni statistiche sono disponibili nel secondo rapporto trimestrale relativo all'anno 2023 della Mini-Job Zentrale (2. Quartalsbericht 2023 disponibile all'indirizzo:

### 3. Definizione e base giuridica dei mini job in Germania

I mini jobs sono un tipo di contratto con cui in Germania si impiegano lavoratori in forma occasionale nel rispetto di un salario mensile massimo di 520 euro<sup>11</sup>; tali lavoratori, inoltre, sono impiegabili, per effetto di uno o più incarichi, per una durata massima di 70 giornate di lavoro effettivo o di tre mesi per anno solare.

La base giuridica dei mini-jobs si trova nella Sezione 8(1) del Libro 4 del Codice della Sicurezza Sociale tedesco<sup>12</sup>. Pertanto, il termine “occupazione occasionale” non è un termine utilizzato dal diritto del lavoro, ma dal diritto della sicurezza sociale<sup>13</sup>. Infatti, la Corte Federale Tedesca ha confermato che questo termine non è associato ad alcuna conseguenza legale specifica nell’ambito del diritto del lavoro, ma piuttosto a conseguenze legali speciali nell’ambito della sicurezza sociale e del diritto fiscale<sup>14</sup>. Una caratteristica peculiare dell’istituto sta proprio in ambito previdenziale. Sebbene la legge preveda la copertura dell’assicurazione pensionistica al lavoratore che guadagni meno di 520 euro, ad esso è lasciata la facoltà di non aderirvi<sup>15</sup>; tra l’altro, in caso di reddito compreso tra 520 e 2000 euro (“midi job”) il lavoratore è sì soggetto alla integrale copertura previdenziale, ma si applica

[https://www.minijobzentrale.de/SharedDocs/Downloads/DE/Quartalsbericht/2023/Quartalsbericht\\_2023\\_02.html?nn=a2921ace-a771-4c26-a04a-dc987f61a386](https://www.minijobzentrale.de/SharedDocs/Downloads/DE/Quartalsbericht/2023/Quartalsbericht_2023_02.html?nn=a2921ace-a771-4c26-a04a-dc987f61a386)).

<sup>11</sup> Questo limite è stato gradualmente aumentato dai 400 euro/mese stabiliti nel 2003, ai 450 euro/mese del 2013, fino ad arrivare ai 520 euro/mese previsti a partire dal 1 ottobre 2022 (l’ultimo aumento riflette l’adeguamento all’aumento del salario minimo in Germania).

<sup>12</sup> § 8 *Geringfügige Beschäftigung und geringfügige selbständige Tätigkeit; Geringfügigkeitsgrenze, Sozialgesetzbuch (SGB) Viertes Buch (IV) - Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung* - (Artikel I des Gesetzes vom 23. Dezember 1976, BGBl. I S. 3845).

<sup>13</sup> Si veda la decisione del Tribunale federale del lavoro tedesco (Bundesarbeitsgericht - BAG) del 23 settembre 2023, 5 AZR 251/19, ECLI:DE:BAG:2020:230920.U.5AZR251.19.0, para. 15.

<sup>14</sup> Si veda la decisione del Tribunale federale del lavoro tedesco (Bundesarbeitsgericht - BAG) del 23 settembre 2023, 5 AZR 251/19, ECLI:DE:BAG:2020:230920.U.5AZR251.19.0, para. 18.

<sup>15</sup> Sezione 6(1)(b) del Sesto Libro del Codice della Sicurezza Sociale.

un'aliquota contributiva ridotta rispetto a quella prevista per i redditi superiori a tale limite<sup>16</sup>.

Esistono due tipi distinti di mini-jobs: il primo prevede una soglia quantitativa di retribuzione mensile sotto la quale la fattispecie è applicabile, e cioè il salario mensile non superiore a 520 euro (il cosiddetto mini-job da 520 euro). Poiché si applica il salario minimo legale anche ai mini-jobs, il numero di ore che i lavoratori sono autorizzati a svolgere mensilmente dipenderà dalla retribuzione oraria, visto il limite massimo di salario mensile complessivo di 520 euro.

Il secondo tipo di mini jobs, invece, è quello a breve termine, in cui gli incarichi di lavoro non possono generare un impiego superiore a tre mesi o a 70 giorni di lavoro effettivo nel corso di un anno solare. Poiché tra le caratteristiche di questo tipo di mini-job non c'è la soglia massima di retribuzione mensile, il regime giuridico applicabile dipenderà solamente dal rispetto del limite temporale: pertanto è consentita la corresponsione di una retribuzione mensile superiore a 520 euro.

I mini-jobs a breve termine sono temporanei e quindi non possono essere la principale fonte di sostentamento di una persona. Esempi tipici di questo tipo di lavoro si trovano nel lavoro stagionale, soprattutto durante i picchi di produzione nell'industria o nell'agricoltura – ad esempio, gli aiutanti da utilizzare per la raccolta di frutta e verdura. In linea di principio è possibile avere diversi impieghi a breve termine con mini-jobs, ma nel rispetto del limite totale di tre mesi o di 70 giornate lavorative in un anno solare; solo durante la pandemia da COVID-19, i limiti temporali sono stati innalzati da 3 a 4 mesi e da 70 a 102 giorni lavorativi<sup>17</sup>.

Si tenga conto poi che esiste la possibilità di combinare il lavoro regolare a tempo pieno o la pensione con un mini-job così da consentire l'aumento del reddito del soggetto. Tale possibilità è sempre più percorsa se si pensa che dal 2004 al 2020 il numero di mini-lavoratori part-time – sia donne che uomini – in Germania è raddoppiato<sup>18</sup>.

<sup>16</sup> Sezione 163 (7) del Sesto libro del Codice della Sicurezza Sociale e Sezione 20 (2) del Quarto libro del medesimo Codice.

<sup>17</sup> Questo regolamento è entrato in vigore il 1° giugno 2021 ed è stato applicato fino al 31 ottobre 2021.

<sup>18</sup> Si veda il rapporto del WSI, D. HOBLER, S. PFAHL, E. UNRAU, *Minijobs als Nebentätigkeit 2004 - 2020*, 2021, Hans Böckler Stiftung, disponibile all'indirizzo:

Nel confronto comparato, l'utilizzo dei mini-jobs nel mercato del lavoro tedesco è considerato un *unicum*<sup>19</sup>. Ciononostante, forme simili si trovano ad esempio in Austria, dove sono usati soprattutto nei settori del turismo e del commercio. In tale ordinamento, in particolare, un lavoratore è considerato occasionale se non guadagna più di 500,91 euro (a partire dal 1° gennaio 2023) per mese solare tramite un impiego regolare; anche in tal caso sono previste regole previdenziali particolari: non è stabilito il versamento di contributi per l'assistenza sanitaria, la pensione di vecchiaia e l'indennità di disoccupazione, ma è obbligatoria solamente la copertura contro gli infortuni sul lavoro.

#### 4. *L'applicazione delle norme di diritto del lavoro ai "mini" lavoratori*

I lavoratori occasionali si qualificano come dipendenti a tempo parziale e, pertanto, sono soggetti alle stesse norme di diritto del lavoro dei dipendenti a tempo parziale coperti da assicurazione sociale completa, secondo le disposizioni della legge sul lavoro a tempo parziale e a tempo determinato (*Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG*). L'unica differenza è lo status privilegiato con riferimento al pagamento delle imposte e dei contributi sociali.

Dal punto di vista delle tutele lavoristiche, vi è anzitutto da dire che per i dipendenti occasionali vale il principio della parità di trattamento. Ai sensi del §4 della legge sul lavoro a tempo parziale e a tempo determinato, "un dipendente a tempo parziale non può essere trattato in modo meno favorevole rispetto a un dipendente a tempo pieno comparabile a causa del lavoro a tempo parziale, a meno che non vi siano ragioni oggettive che giustifichino un trattamento diverso. Un dipendente a tempo parziale deve ricevere una retribuzione o altro beneficio monetario divisibile almeno nella misura corrispondente alla proporzione del suo orario di lavoro rispetto all'orario di lavoro di un dipendente a tempo pieno comparabile". Inoltre, la redazione di un

[https://www.wsi.de/data/wsi\\_gdp\\_ea-verhaeltnis-05.pdf](https://www.wsi.de/data/wsi_gdp_ea-verhaeltnis-05.pdf), p. 3 (ultimo accesso ottobre 2023).

<sup>19</sup> Si veda M. KOPPERNOCK, "Minijobs" - ein deutscher Sonderweg auf dem Arbeitsmarkt, *Neue Zeitschrift für Sozialrecht*, 2022, pp. 364-371.

contratto di lavoro per i mini-lavoratori non è obbligatoria, ma, in assenza di un contratto stipulato per iscritto, il datore di lavoro è tenuto a fornire al lavoratore una prova scritta e firmata dei termini e delle condizioni essenziali di lavoro, come previsto dal § 2 della legge sulle prove (*Nachweisgesetz* - NachwG).

Come per la maggior parte dei lavoratori in Germania<sup>20</sup>, i mini-lavoratori del settore commerciale e delle famiglie hanno diritto al salario minimo legale che ammonta a 12 euro l'ora a partire dall'ottobre 2022. I datori di lavoro sono inoltre tenuti a detenere registri in cui riportare gli orari, compresi l'inizio, la fine e la durata del lavoro giornaliero: i registri devono essere compilati entro sette giorni e conservati per due anni, ma l'obbligo di detenzione e compilazione è escluso quando si tratti di mini-lavoratori che lavorano in case private.

A questi lavoratori è riconosciuto, poi, il diritto alle ferie annuali retribuite. Acquisiscono tale diritto i mini-jobber impiegati in modo continuativo per almeno un mese, a differenza dei lavoratori stabili ai quali il medesimo diritto è riconosciuto solo dopo sei mesi di impiego.

Il diritto alle ferie annuali previsto dalla legge è di almeno quattro settimane all'anno o 24 giorni lavorativi per una settimana di sei giorni, secondo il § 3 della legge federale sulle ferie (*Bundesurlaubsgesetz* - BUrlG). Se il dipendente lavora meno giorni alla settimana, il congedo annuale va, di conseguenza, riparametrato. Se il datore di lavoro concede ai dipendenti a tempo pieno un diritto alle ferie annuali più elevato, i mini-jobber non devono essere svantaggiati in assenza di una ragione oggettiva, stante il principio della parità di trattamento.

Per quanto riguarda poi la malattia, i mini-jobber che non sono in grado di lavorare hanno diritto a un'indennità di malattia a determinate condizioni<sup>21</sup>; per il diritto alla maternità invece si prevede che il datore di lavoro sia obbligato, ai sensi della legge sulla protezione della

<sup>20</sup> Alcuni gruppi di persone sono esclusi dal salario minimo legale. Si tratta di minori che non hanno completato la formazione professionale, in particolare gli studenti, i tirocinanti (per quanto riguarda l'indennità di formazione), i tirocinanti obbligatori o i laureati in tirocinio volontario e i volontari.

<sup>21</sup> Sezione 3 para. 3 della legge sulla retribuzione continuativa (*Entgeltfortzahlungsgesetz* - EntgFG): "Il diritto all'indennità di malattia sorge dopo quattro settimane di lavoro ininterrotto".

maternità (*Mutterschutzgesetz* - MuSchG), a versare un'indennità alle mini-lavoratrici.

Infine, questi lavoratori godono della stessa protezione contro il licenziamento prevista per i dipendenti a tempo pieno (*Kündigungsschutzgesetz* - KSchG), nonché della protezione speciale contro il licenziamento stabilita dalla legge sulla protezione della maternità (*Mutterschutzgesetz* - MuSchG)<sup>22</sup>.

### 5. Considerazioni critiche

Sebbene la Germania si sia distinta per una crescita economica forte e stabile nel corso degli anni, le disuguaglianze nel mercato del lavoro sono aumentate, soprattutto a causa dell'aumento dei bassi salari<sup>23</sup> e la crescita della percentuale di mini-jobbers<sup>24</sup>.

Innanzitutto, l'utilizzo dei mini-jobs è stato criticato perché non è in grado di offrire un'occupazione che garantisce un salario di sussistenza, anche se la soglia di reddito è stata adattata all'attuale salario minimo<sup>25</sup>.

Inoltre, v'è da dire che l'occupazione occasionale è stata inizialmente introdotta come ponte verso l'occupazione regolare. Il regime del lavoro occasionale risale infatti al 1977 – si trova per la prima volta nel quarto libro del Codice sociale tedesco – ed è stato fortemente influenzato dalle cosiddette riforme Harz nei primi anni 2000 che, oltre

<sup>22</sup> La legge sulla protezione dai licenziamenti si applica se l'azienda impiega generalmente più di dieci dipendenti (esclusi gli apprendisti) e il rapporto di lavoro in questa azienda esiste da almeno sei mesi senza interruzioni. Ai mini-jobbers si applica inoltre la legge federale sugli assegni parentali e sul congedo parentale (*Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz* - BEEG), oltre a quanto stabilito nel nono libro del Codice della Sicurezza Sociale tedesco con riferimento alle tutele per le persone disabili (*SGB IX - Riabilitazione e partecipazione delle persone disabili*).

<sup>23</sup> Cfr. C. HIEBL, *In-Work Poverty in Germany*, in L. RATTI (a cura di), *In-Work Poverty in Europe, Vulnerable and Under-Represented Persons in a Comparative Perspective*, Kluwer Law International, 2022, p. 85.

<sup>24</sup> RAT DER ARBEITSWELT, *Vielfältige Ressourcen stärken - Zukunft gestalten. Impulse für eine nachhaltige Arbeitswelt zwischen Pandemie und Wandel*, 2021, p. 71.

<sup>25</sup> T. GRIESE, U. PREIS, D. KRUCHEN, *Neuordnung der geringfügigen Beschäftigung*, NZA, 2013, p. 113.

a concentrarsi sulle politiche attive per i disoccupati, hanno aumentato la flessibilità dei datori di lavoro nell'affidarsi al lavoro occasionale<sup>26</sup>.

Benché l'obiettivo delle riforme non sia stato mai chiaramente indicato dal legislatore, esso si basava sull'idea di aumentare la competitività delle aziende tedesche anche per avere un impatto positivo sull'andamento dei tassi di disoccupazione. In proposito il "Consiglio del mondo del lavoro"<sup>27</sup> ha rilevato però che il lavoro occasionale non ha raggiunto il suo obiettivo perché l'evidenza empirica ha dimostrato che non tutti i lavoratori occasionali cercano un'occupazione regolare soggetta a contributi di sicurezza sociale a lungo termine e, per questo e per una serie di altri motivi, ne ha raccomandato la graduale eliminazione<sup>28</sup>.

Il lavoro occasionale è infatti di frequente utilizzato tra i disoccupati che ricevono un'indennità di disoccupazione (*Arbeitslosengeld*) e/o un sussidio di assistenza sociale (l'attuale *Bürgergeld*)<sup>29</sup>, combinando questi sussidi con il reddito di un mini-job. È stato in particolare sostenuto che i mini-jobs agiscono come una "barriera all'espansione dell'occupazione stabile", visto che questi lavori non garantiscono un sostentamento sufficiente e i lavoratori scelgono così di non versare i contributi sociali<sup>30</sup>.

<sup>26</sup> C. HIEßL, *op. cit.*, p. 91.

<sup>27</sup> Il Consiglio per il mondo del lavoro è un organismo interdisciplinare di esperti. È stato presentato pubblicamente dal Ministero federale del Lavoro e degli Affari sociali (BMAS) nel gennaio 2020. Il Consiglio pubblica il Rapporto sul mondo del lavoro, che fornisce raccomandazioni per le politiche e le pratiche.

<sup>28</sup> RAT DER ARBEITSWELT, *op. cit.*, p. 76.

<sup>29</sup> Il *Bürgergeld* è il reddito di base dei cittadini (sostegno al reddito di base per chi cerca lavoro). È una prestazione dello Stato sociale per garantire un livello minimo di sussistenza dignitoso ed è stato introdotto nel gennaio 2023 in sostituzione del precedente *Arbeitslosengeld II*.

<sup>30</sup> È stato in particolare precisato che: "Se gli aspetti sopra descritti sono corretti, il punto fondamentale è che questo indirizza le persone nella direzione sbagliata e non verso un'occupazione remunerativa che garantisca il sostentamento a lungo termine. Sia l'offerta che la domanda di lavoro soggetto a contributi sociali sono in ultima analisi ostacolate dal trattamento fiscale privilegiato del lavoro a bassa retribuzione, perché crea incentivi a non lavorare in un normale rapporto di lavoro": v. R. WALTERMANN, *Abschied vom Normalarbeitsverhältnis? Welche arbeits- und sozial-rechtlichen Regelungen empfehlen sich im Hinblick auf die Zunahme neuer Beschäftigungsformen und*

C'è, tra l'altro, da evidenziare che, per questi rapporti, le violazioni dei diritti sul lavoro sono particolarmente frequenti. Tra un terzo e oltre la metà dei mini-jobbers intervistati nell'ambito di una ricerca ha dichiarato di non essere a conoscenza del proprio diritto a ricevere il salario durante la malattia e i giorni festivi, e, per questa ragione, anche di non averlo mai richiesto<sup>31</sup>.

In base al principio della parità di trattamento, i lavoratori occasionali hanno generalmente gli stessi diritti previsti dal diritto del lavoro e dai contratti collettivi per i dipendenti soggetti a contribuzione sociale. Tuttavia, recenti ricerche hanno dimostrato che il divieto di discriminazione per i lavoratori occasionali sancito dalla legge sul lavoro a tempo parziale e a tempo determinato è spesso aggirato nella pratica, tanto che le violazioni sono la regola piuttosto che l'eccezione<sup>32</sup>. I lavoratori occasionali sono spesso privati anche di altri diritti, come la conservazione del salario durante la malattia<sup>33</sup> e nei giorni festivi, nonché la concessione dei permessi retribuiti.

Anche per la protezione contro il licenziamento poi, i lavoratori occasionali hanno una protezione inadeguata visto che, tra gli altri aspetti, i mini-jobs sono utilizzati prevalentemente dalle piccole imprese, dove è meno garantita la stabilità del posto<sup>34</sup>. Inoltre, dalle ricerche è emersa anche la loro funzione di copertura del lavoro nero<sup>35</sup>.

La vulnerabilità dei mini-lavoratori è in ogni caso evidente durante i periodi di crisi, come lo è stato quello recente da COVID-19. Poiché i lavoratori occasionali sono esenti dalla copertura delle assicurazioni sociali, non hanno diritto né al sussidio di disoccupazione né all'in-

*die wachsende Diskontinuität von Erwerbsbiographien?*, Gutachten für den 68. Deutschen Juristentag, 2010, Bonn, p. 28 ss.

<sup>31</sup> C. HIEBL, *op.cit.*, p. 114.

<sup>32</sup> D. VOSS, C. WEINKOPF, *Niedriglohnfalle Minijob*, in WSI-Mitteilungen, 2012, 65 (1), pp. 5- 12.

<sup>33</sup> R. WINKEL, *Minijob-Bilanz: Kaum Lohnfortzahlung bei Krankheit und Mutterschaft*, in Soziale Sicherheit, 2005, 54 (9), pp. 292-298.

<sup>34</sup> C. HOHENDANNER, J. STEGMAIER, *Geringfügige Beschäftigung in deutschen Betrieben, Umstrittene Minijobs*, IAB-Kurzbericht 24/2012.

<sup>35</sup> U. WALWEI, *Geringfügige Beschäftigung: Ausweiten oder Abschaffen?*, *Stellungnahme des IAB zur öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestags am 22.2.2021*, IAB-Stellungnahme, 2021, p. 7.

dennità per lavoro ridotto<sup>36</sup>. Inoltre, c'è un'alta possibilità che soffrano di povertà nel periodo della vecchiaia, a causa della mancata contribuzione al sistema di sicurezza sociale (opzione di *opt-out*) e dell'esclusione dalla copertura della pensione di vecchiaia. Inoltre, la pensione che spetterebbe a coloro che vi hanno contribuito con il versamento dei contributi sarebbe in ogni caso molto bassa, dato il basso reddito prodotto durante il loro lavoro<sup>37</sup>.

<sup>36</sup> C. HIEßL, *op.cit.*, p. 114.

<sup>37</sup> T. GRIESE, U. PREIS, D. KRUCHEN, *op.cit.*, p. 113.



## ABBREVIAZIONI

### **Normativa**

<i>ai</i>	accordo interconfederale
<i>ccnc</i>	contratto collettivo nazionale di comparto
<i>ccnl</i>	contratto collettivo nazionale di lavoro
<i>ccnq</i>	contratto collettivo nazionale quadro
<i>cod. civ.</i>	codice civile
<i>cod. pen.</i>	codice penale
<i>cod. proc. civ.</i>	codice di procedura civile
<i>cod. proc. pen.</i>	codice di procedura penale
Cost.	Costituzione
<i>d.d.l.</i>	disegno di legge
<i>d.g.r.</i>	delibera giunta regionale
<i>d.i.</i>	decreto interministeriale
<i>dir.</i>	direttiva della Comunità europea
<i>dir. P.C.M.</i>	direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri
<i>d.l.</i>	decreto legge
<i>d.lgs.</i>	decreto legislativo
<i>d.lgs.lgt.</i>	decreto legislativo luogotenenziale
<i>d.m.</i>	decreto ministeriale
<i>d.P.C.M.</i>	decreto Presidente del Consiglio dei Ministri
<i>d.P.R.</i>	decreto Presidente della Repubblica
<i>gu</i>	Gazzetta Ufficiale
<i>guce</i>	Gazzetta Ufficiale delle Comunità europee
<i>gue</i>	Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea
<i>jo</i>	Journal Officiel
<i>l.</i>	legge
<i>l.cost.</i>	legge costituzionale
<i>l.d.</i>	legge delega
<i>l.p.</i>	legge provinciale
<i>l.r.</i>	legge regionale
<i>pl</i>	Public Law
<i>racc.</i>	raccomandazione della Comunità europea

<i>r.d.l.</i>	regio decreto legge
<i>reg.</i>	regolamento della Comunità europea
<i>St. lav.</i>	Statuto dei lavoratori
<i>Statutes</i>	Statutes at Large
<i>Supp.</i>	Supplement
<i>Tratt. ce</i>	Trattato delle Comunità europee
<i>t.u.</i>	testo unico

### **Giurisprudenza e altre Autorità**

<i>Caa</i>	Cour administrative d'appel
<i>Cass.</i>	Cassazione
<i>Cass. Pen.</i>	Cassazione penale
<i>Cass. Sez. Un.</i>	Cassazione Sezioni Unite
<i>App.</i>	Corte d'Appello
<i>C. Conti</i>	Corte dei Conti
<i>C. Cost.</i>	Corte Costituzionale
<i>Comm. Gar.</i>	Commissione di Garanzia
<i>Cons. Giust. Amm. Sic.</i>	Consiglio di giustizia amministrativa per la regione Sicilia
<i>Cons. St.</i>	Consiglio di Stato
<i>Cons. St., Ad. Plen.</i>	Consiglio di Stato, Adunanza Plenaria
<i>C. Eur. Dir. Uomo</i>	Corte europea dei diritti dell'Uomo
<i>C. Giust.</i>	Corte di Giustizia delle Comunità europee
<i>Pret.</i>	Pretura
<i>Trib.</i>	Tribunale
<i>Ta</i>	Tribunal administratif
<i>Tar</i>	Tribunale amministrativo regionale

### **Commentari, enciclopedie e trattati**

<i>Comm. Branca</i>	Commentario della Costituzione a cura di Giu. Branca
<i>Comm. Schlesinger</i>	Il codice civile. Commentario diretto da P. Schlesinger
<i>Comm. Scialoja-Branca</i>	Commentario del codice civile a cura di A. Scialoja e Giu. Branca
<i>DDPCiv</i>	Digesto delle discipline privatistiche - Sezione civile
<i>DDPCom</i>	Digesto delle discipline privatistiche - Sezione commerciale
<i>DDP</i>	Digesto delle discipline pubblicistiche
<i>DI</i>	Digesto italiano
<i>ED</i>	Enciclopedia del diritto

<i>EGT</i>	Enciclopedia giuridica Treccani
<i>NDI</i>	Novissimo digesto italiano
<i>Tr. Bessone</i>	Trattato di diritto privato curato da M. Bessone
<i>Tr. Cicu-Messineo</i>	Trattato di diritto civile e commerciale diretto da A. Cicu e F. Messineo e continuato da L. Mengoni
<i>Tr. contr. Rescigno</i>	Trattato dei contratti diretto da P. Rescigno
<i>Tr. Galgano</i>	Trattato di diritto commerciale e di diritto pubblico dell'economia diretto da F. Galgano
<i>Tr. Iudica-Zatti</i>	Trattato di diritto privato curato da G. Iudica e P. Zatti
<i>Tr. Rescigno</i>	Trattato di diritto privato diretto da P. Rescigno
<i>Tr. Vassalli</i>	Trattato di diritto civile italiano fondato da F. Vassalli

### **Riviste**

<i>AB</i>	Arbeitsrecht im Betrieb
<i>ABS</i>	American Behavioral Scientist
<i>AC</i>	Archivio civile
<i>ADL</i>	Argomenti di diritto del lavoro
<i>AER</i>	American Economic Review
<i>AGC</i>	Archivio giuridico della circolazione e dei sinistri stradali
<i>Ag. inc.</i>	Agevolazioni e incentivi - Il Sole 24 ore
<i>AgS</i>	Aggiornamenti sociali
<i>AI</i>	L'amministrazione italiana
<i>AJDA</i>	Actualité juridique, droit administratif
<i>AJFP</i>	Actualité juridique, fonctions publiques
<i>AJS</i>	American Journal of Sociology
<i>AJIM</i>	American Journal of Industrial Medicine
<i>AL</i>	Actualidad Laboral
<i>ALINC</i>	Accademia dei Lincei
<i>ALR</i>	Administrative Law Review
<i>Amm.</i>	Amministrare
<i>AOME</i>	Academy of Management Executives
<i>AP</i>	Archivio penale
<i>AR</i>	Arbeit und Recht
<i>Arb.</i>	Arbeitsrecht
<i>AS</i>	L'assistenza sociale
<i>ASI</i>	Affari sociali internazionali
<i>ASL</i>	Ambiente e sicurezza sul lavoro
<i>ASoc</i>	Le assicurazioni sociali
<i>ASQ</i>	Administrative Science Quarterly

<i>AULR</i>	American University Law Review
<i>AVIO</i>	Actuele Voorinformatie Overlegoganen
<i>Banca</i>	Banca, borsa e titoli di credito
<i>BB</i>	Betriebs-Berater
<i>BCE</i>	Bulletin des Communautés européennes
<i>BDGIInfoutet</i>	Banche dati giuridiche Infoutet
<i>BJELL</i>	Berkeley Journal of Employment and Labor Law
<i>BJIR</i>	British Journal of Industrial Relations
<i>BL</i>	Biblioteca della libertà
<i>BLR</i>	Brooklyn Law Review
<i>BRDA</i>	Bulletin rapide de droit des affaires
<i>BT</i>	Bollettino tributario
<i>Bull. civ.</i>	Bulletin des arrêts de la Cour de cassation, chambres civiles
<i>Bull. crim.</i>	Bulletin de la Cour de cassation, chambre criminelle
<i>Bull. Joly</i>	Bulletin Joly sociétés
<i>Bund</i>	Bundesarbeitsblatt
<i>C&amp;CC</i>	Contratti e contrattazione collettiva - Mensile di approfondimento di Guida al lavoro
<i>CaLR</i>	California Law Review
<i>CA</i>	Corriere amministrativo
<i>CC</i>	La civiltà cattolica
<i>CDE</i>	Cahiers de droit européen
<i>CDI</i>	Comuni d'Italia
<i>CDS</i>	Chroniques de Droit Social
<i>CG</i>	Corriere giuridico
<i>CI</i>	Contratto e impresa
<i>CIL</i>	Contemporary issues in law
<i>CIS</i>	Cuadernos de información sindical
<i>CJE</i>	Cambridge Journal of Economics
<i>CJEL</i>	Columbia Journal of European Law
<i>CJF</i>	Courrier juridique des finances
<i>CLJ</i>	Cambridge Law Journal
<i>CLLPJ</i>	Comparative Labor Law & Policy Journal
<i>CLP</i>	Current Legal Problems
<i>CLR</i>	Columbia Law Revue
<i>CLR</i>	Connecticut Law Review
<i>CM</i>	Critica marxista
<i>CMLR</i>	Common Market Law Review
<i>CNS-EP</i>	cns-Ecologia Politica
<i>Contr.</i>	Contrattazione

<i>CP</i>	Corti pugliesi
<i>CPen</i>	Cassazione penale
<i>CPS</i>	Comparative Political Studies
<i>CRL</i>	Cuaderno de Relaciones Laborales
<i>CS</i>	Consiglio di Stato
<i>CSoc</i>	La critica sociologica
<i>CTrib</i>	Corriere Tributario
<i>CU</i>	Il corriere dell'Unesco
<i>CYE</i>	Cambridge Yearbook of European Law
<i>D&amp;L</i>	Rivista critica di diritto del lavoro
<i>DA</i>	Diritto amministrativo
<i>DC</i>	Disciplina del commercio
<i>DCS</i>	Diritto comunitario e degli scambi internazionali
<i>DD</i>	Democrazia e diritto
<i>DDPen</i>	Digesto delle discipline penalistiche
<i>DE</i>	Diritto dell'economia
<i>DEccl.</i>	Il diritto ecclesiastico
<i>DeS</i>	Diritto e società
<i>D&amp;G</i>	Diritto e giustizia
<i>DG</i>	Diritto e giurisprudenza
<i>DGA</i>	Diritto e giurisprudenza agraria e dell'ambiente
<i>DI</i>	Il Diritto industriale
<i>DIC</i>	Diritto immigrazione e cittadinanza
<i>DL</i>	Il diritto del lavoro
<i>DLab</i>	Derecho laboral
<i>DLMarche</i>	Diritto e lavoro nelle Marche
<i>DLRI</i>	Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali
<i>DM</i>	Il diritto marittimo
<i>DML on-line</i>	Rivista elettronica de "Il diritto del mercato del lavoro"
<i>DML</i>	Il diritto del mercato del lavoro
<i>DO</i>	Droit ouvrier
<i>DP</i>	Diritto pubblico
<i>DPA</i>	Diritto processuale amministrativo
<i>DPCE</i>	Diritto pubblico comparato ed europeo
<i>DPL</i>	Diritto e pratica del lavoro
<i>DPLORO</i>	Diritto e pratica del lavoro Oro
<i>DPP</i>	Diritto penale e processo
<i>DPS</i>	Diritto e pratica delle società
<i>DPT<sub>r</sub></i>	Diritto e pratica tributaria
<i>DR</i>	Danno e responsabilità

<i>DRI</i>	Diritto delle relazioni industriali
<i>DS</i>	Droit social
<i>DSoc.</i>	Diritto e società
<i>DT</i>	Derecho del trabajo
<i>DU</i>	I diritti dell'uomo
<i>DUE</i>	Il diritto dell'Unione europea
<i>ECLR</i>	European Competition Law Review
<i>EDP</i>	Europa e Diritto privato
<i>EGI</i>	Enciclopedia giuridica italiana
<i>EGL</i>	Enciclopedia giuridica del lavoro
<i>EHRLR</i>	European Human Rights Law Review
<i>EI</i>	European Integration on line
<i>EID</i>	Economic and Industrial Democracy
<i>EIRR</i>	European Industrial Relations Review
<i>EJIR</i>	European Journal of Industrial Relations
<i>EJLE</i>	European Journal of Law & Economics
<i>EJPR</i>	European Journal of Political Research
<i>EJSS</i>	European Journal of Social Security
<i>EJWS T</i>	he European Journal of Women's Studies
<i>EL</i>	Economia e lavoro
<i>ELJ</i>	Employment Law Journal
<i>ELLJ</i>	European Labour Law Journal
<i>ELR</i>	European Law Review
<i>EM</i>	Environmental Management
<i>EP</i>	Economic Policy
<i>EPI</i>	Economia e politica industriale
<i>EPL</i>	European Public Law
<i>ETUI-REHS WP</i>	European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety
<i>EuD</i>	Europa e diritto
<i>EULJ</i>	European Law Journal
<i>FA CDS</i>	Foro amministrativo - Consiglio di Stato
<i>FATAR</i>	Foro amministrativo - Tribunale amministrativo regionale
<i>FA</i>	Foro amministrativo
<i>FAmb</i>	Foro ambrosiano
<i>FD</i>	Famiglia e diritto
<i>FI</i>	Foro italiano
<i>FP</i>	Foro padano
<i>FSS</i>	Foro de Seguridad Social
<i>GA</i>	Giurisdizione amministrativa
<i>GADI</i>	Giurisprudenza annotata di diritto industriale

<i>GAI</i>	Giurisprudenza agraria italiana
<i>GA Sicilia</i>	Giurisprudenza amministrativa della Sicilia
<i>GC</i>	Giustizia civile
<i>GCC</i>	Nuova giurisprudenza civile commentata
<i>GcCc</i>	Giurisprudenza completa della Cassazione civile
<i>GCom</i>	Giurisprudenza commerciale
<i>GCost</i>	Giurisprudenza costituzionale
<i>GD</i>	Guida al diritto - Il Sole 24 ore
<i>GDA</i>	Giornale di diritto amministrativo
<i>GEL</i>	Guida agli enti locali - Il Sole 24 ore
<i>GI</i>	Giurisprudenza italiana
<i>GL</i>	Guida al lavoro - Il Sole 24 ore
<i>GM</i>	Gewerkschaftliche Monatshefte
<i>GME</i>	Giurisprudenza di merito
<i>GN</i>	Guida normativa - Il Sole 24 ore
<i>GNap</i>	Giurisprudenza napoletana
<i>Governance</i>	Governance: An International Journal of Policy and Administration
<i>GP</i>	Giurisprudenza piemontese - Il Sole 24 ore
<i>GPE</i>	La Giustizia penale
<i>GS</i>	Gaceta Sindical
<i>Hand</i>	Handelsblatt
<i>HBR</i>	Harvard Business Review
<i>HLR</i>	Harvard Law Review
<i>HRMJ</i>	Human Resource Management Journal
<i>IAJ</i>	Les informations administratives et juridiques
<i>IC</i>	Industria e Cultura
<i>ID</i>	Informatica e diritto
<i>IF</i>	Le istituzioni del federalismo
<i>IJCL</i>	The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations
<i>IJDL</i>	International Journal of Discrimination and the Law
<i>IJPL</i>	Italian Journal of Public Law
<i>ILJ</i>	Industrial Law Journal
<i>ILLEJ</i>	Italian Labour Law e-Journal
<i>ILMRT</i>	Iab Labour Market Research Topics
<i>ILO, CWES</i>	ILO, Conditions of Work and Employment Series
<i>ILP</i>	Impresa lavoro e previdenza
<i>ILR</i>	International Labour Review
<i>ILRR</i>	Industrial and Labour Relations Review
<i>IMWP</i>	Jean Monnet Working Paper
<i>IP</i>	Informazione previdenziale
<i>IPen</i>	Indice penale

<i>IRJ</i>	Industrial Relations Journal
<i>IRLJ</i>	Industrial Relations Law Journal
<i>IS</i>	Industria e sindacato
<i>ISE</i>	Istituzioni e sviluppo economico
<i>ISL</i>	Igiene e sicurezza del lavoro
<i>ISoc</i>	Impresa sociale
<i>ISV</i>	Informatore Svimez
<i>ITI</i>	Itinerari di impresa
<i>IU</i>	Infoutet, banche dati giuridiche, Torino, 2003
<i>JAB</i>	Journal of Asian Business
<i>JAR</i>	Jurisprudentie Arbeidsrecht
<i>JBE</i>	Journal of Business Ethics
<i>JCM</i>	Journal of Common Market Studies
<i>JCP</i>	Juris-Classeur Périodique
<i>JEL</i>	Journal of Economic Literature
<i>JEP</i>	Journal of Economic Perspectives
<i>JEPP</i>	Journal of European Public Policy
<i>JHL</i>	Journal of Helath Law
<i>JIE</i>	Journal of International Economics
<i>JJ</i>	JJurimetrics Journal
<i>JLR</i>	Journal of Labor Research
<i>JLS</i>	Journal of Legal Studies
<i>JME</i>	Journal of Monetary Economy
<i>JMWP</i>	Jena Monnet Working Paper
<i>JO</i>	Journal Officiel
<i>JPE</i>	Journal of Political Economy
<i>JPP</i>	Journal of Political Philosophy
<i>JSP</i>	Journal Social Policy
<i>JSWFL</i>	Journal of Social Welfare and Family Law
<i>JTI</i>	Juristischer Teil
<i>KJ</i>	Kritische Justiz
<i>L80</i>	Lavoro '80
<i>Labour</i>	Labour, Review of Labour Economics and Industrial Relations
<i>LD</i>	Lavoro e diritto
<i>L&amp;G</i>	Legge&Giustizia: <a href="http://www.legge-e-giustizia.it">www.legge-e-giustizia.it</a>
<i>LG</i>	Il lavoro nella giurisprudenza
<i>LI</i>	Lavoro informazione
<i>LIEI</i>	Legal Issues of European Integration
<i>LP</i>	Lavoro e previdenza oggi
<i>LPA</i>	Il lavoro nelle pubbliche amministrazioni

<i>LPR</i>	Low Pay Review
<i>LQR</i>	Law Quarterly Review
<i>LR</i>	Le Regioni
<i>LRI</i>	Lavoro e relazioni industriali
<i>LS</i>	Labour and Society
<i>Mass. FI</i>	Massimario del Foro italiano
<i>Mass. GC</i>	Massimario di Giustizia Civile
<i>Mass. GI</i>	Massimario della Giurisprudenza italiana
<i>MCG</i>	Materiali per una storia della cultura giuridica
<i>Mer</i>	Il Merito
<i>MGCP</i>	Massimario della giurisprudenza civile patavina
<i>MGL</i>	Massimario giurisprudenza del lavoro
<i>MiLR</i>	Minnesota Law Review
<i>MJECL</i>	Maastricht Journal of European and Comparative Law
<i>MLR</i>	Monthly Labor Review
<i>MLR</i>	Modern Law Review
<i>MoLR</i>	Monthly Labor Review
<i>MS</i>	Le Mouvement Social
<i>NA</i>	Nuove autonomie
<i>NCLR</i>	North Carolina Law Review
<i>NGCC</i>	Nuova giurisprudenza civile commentata
<i>NGL</i>	Notiziario della giurisprudenza del lavoro
<i>NI Cgil</i>	Note informative Cgil
<i>NIER</i>	National Institute Economic Review
<i>NJIL</i>	Nordic Journal of International Law
<i>NJW</i>	Neue Juristische Wochenschrift
<i>NL</i>	Notiziario del lavoro
<i>NLCC</i>	Le nuove leggi civili commentate
<i>NLCGS</i>	Newsletter CgS
<i>NLR</i>	New Left Review
<i>NLT</i>	Notiziario del lavoro Telecom
<i>NOT</i>	Notariato
<i>NR</i>	Nuova rassegna di legislazione e rivista amministrativa per i Comuni
<i>NRL</i>	Nuova rassegna di legislazione, dottrina e giurisprudenza
<i>NT</i>	Nuove tutele
<i>NTSR</i>	Nederlands Tijdschrift voor Sociaal Recht
<i>NZA</i>	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
<i>OA</i>	Office Automation
<i>OE</i>	Orizzonti economici

<i>OGI</i>	Orientamenti della giurisprudenza del lavoro
<i>PC</i>	Public Choice
<i>PD</i>	Politica del diritto
<i>PE</i>	Politica e economia
<i>PI</i>	Politica internazionale
<i>PL</i>	Personale e lavoro
<i>PLaw</i>	Public Law
<i>PR</i>	Personnel Review
<i>PS</i>	Previdenza sociale
<i>PSA</i>	La previdenza sociale nell'agricoltura
<i>PSI</i>	Prospettiva sindacale
<i>PSL</i>	Psicologia e lavoro
<i>PSS</i>	Prospettive sociali e sanitarie
<i>QBT</i>	Quaderni Banca Toscana
<i>QC</i>	Quaderni costituzionali
<i>QDLRI</i>	Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali
<i>QDPE</i>	Quaderni di diritto e politica ecclesiastica
<i>QEL</i>	Quaderni di Economia e Lavoro
<i>QF</i>	QQaderni fiorentini
<i>QFA</i>	Quaderni della Fondazione Aristeia
<i>QFPC</i>	Quaderni della Funzione pubblica Cgil
<i>QFSPGM</i>	Quaderni fiorentini per la storia del pensiero giuridico moderno
<i>QG</i>	Questione giustizia
<i>QI</i>	Quaderni Isfol
<i>QIS</i>	Quaderni di industria e sindacato
<i>QISv</i>	Quaderni di informazione Svimez
<i>QL</i>	Questione Lavoro
<i>QP</i>	Quaderni del Pluralismo
<i>QR</i>	Quaderni regionali
<i>QS</i>	Quale Stato
<i>QRIDL</i>	Quaderni della Rivista italiana di diritto del lavoro
<i>QRS</i>	Quaderni di Rassegna sindacale
<i>RA</i>	Rivista amministrativa
<i>Racc. CG</i>	Raccolta della giurisprudenza della Corte di giustizia ce
<i>RADC</i>	Rassegna di diritto civile
<i>RADP</i>	Rassegna di diritto pubblico
<i>RAE</i>	Revue des affaires européennes
<i>RArb</i>	Rivista dell'arbitrato
<i>RArbeit</i>	Recht der Arbeit

<i>RASDPE</i>	Rassegna di Diritto pubblico europeo
<i>Rase</i>	La responsabilità amministrativa delle società e degli enti
<i>RCD</i>	Rivista critica del diritto privato
<i>RCI</i>	Responsabilità Comunicazione Impresa
<i>RCG</i>	Rivista della cooperazione giuridica internazionale
<i>Rcoop</i>	Rivista della cooperazione
<i>RCP</i>	Responsabilità civile e previdenziale
<i>RCS</i>	Rassegna del Consiglio di Stato
<i>RD</i>	Raccueil Dalloz
<i>RDA</i>	Rivista di diritto agrario
<i>RDC</i>	Rivista di diritto civile
<i>RDCom</i>	Rivista di diritto commerciale
<i>RDE</i>	Rivista di diritto europeo
<i>TDI</i>	Rivista di diritto industriale
<i>TDICL</i>	Rivista di diritto internazionale e comparato del lavoro
<i>TDInt</i>	Rivista di diritto internazionale
<i>TDIPP</i>	Rivista di diritto internazionale privato e processuale
<i>RDL</i>	Rivista di diritto del lavoro
<i>RDN</i>	Rivista del diritto della navigazione
<i>RDP</i>	Rivista di diritto processuale
<i>RDPC</i>	Rivista di diritto e procedura civile
<i>RDPE</i>	Rassegna di diritto pubblico europeo
<i>RDPU</i>	Rivista di diritto pubblico
<i>RDS</i>	Rivista di diritto sportivo
<i>RSDI</i>	Rivista di storia del diritto italiano
<i>RDSoc</i>	Revista de derecho social
<i>RDSS</i>	Rivista del diritto della sicurezza sociale
<i>RDT</i>	Revue de droit de travail
<i>RDT</i>	Rivista di Diritto tributario
<i>RDUE</i>	Revue du droit de l'Union européenne
<i>RE</i>	Rassegna economica
<i>RECON WP</i>	RECON Online Working Papers, <a href="http://www.reconproject.eu">www.reconproject.eu</a>
<i>REDT</i>	Revista española de derecho del trabajo
<i>Rep. FI</i>	Repertorio del Foro italiano
<i>Rep. GC</i>	Repertorio della Giustizia civile
<i>Rep. GI</i>	Repertorio della Giurisprudenza italiana
<i>RevDP</i>	Revue de droit public
<i>RevE</i>	Revue Europe
<i>Rev. soc.</i>	Revue des sociétés
<i>RFDA</i>	Revue française de droit administratif

<i>RFDUC</i>	Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense
<i>RG</i>	Redazione Giuffrè
<i>RGAA</i>	Rivista giuridica dell'ambiente
<i>RGCT</i>	Rivista giuridica della circolazione e dei trasporti
<i>RGE</i>	Rassegna giuridica dell'Enel
<i>RGL</i>	Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale
<i>RGL Veneto</i>	Rassegna giuridica lavoro Veneto
<i>RGM</i>	Rivista giuridica del Mezzogiorno
<i>RGPolizia</i>	Rivista giuridica della Polizia
<i>RGQServ.Pubbl.</i>	Rivista Giuridica Quadrimestrale dei Servizi Pubblici
<i>RGS</i>	Rivista giuridica della scuola
<i>RGSanità</i>	Rassegna giurisprudenziale della Sanità
<i>RGSar.</i>	Rivista giuridica sarda
<i>RIDL</i>	Rivista italiana di diritto del lavoro
<i>RIDPC</i>	Rivista italiana di diritto pubblico comunitario
<i>RIDPP</i>	Rivista italiana di diritto e procedura penale
<i>RIDU</i>	Rivista internazionale dei diritti dell'uomo
<i>RIE</i>	Rivista italiana di economia
<i>RIFD</i>	Rivista italiana di filosofia del diritto
<i>RIMEDL</i>	Rivista italiana di medicina legale
<i>RIML</i>	Rivista degli infortuni e malattie professionali
<i>RINFD</i>	Rivista internazionale di filosofia del diritto
<i>RIPP</i>	Rivista italiana di previdenza sociale
<i>RIPS</i>	Rivista italiana di politiche pubbliche
<i>RIS</i>	Rassegna italiana di sociologia
<i>RISG</i>	Rivista italiana di scienze giuridiche
<i>RISP</i>	Rivista italiana di scienza politica
<i>RIT</i>	Revue internationale du travail
<i>RivPS</i>	Rivista delle politiche sociali
<i>RJS</i>	Revue de jurisprudence sociale
<i>RL</i>	Relaciones laborales
<i>RLav</i>	Rassegna lavoro
<i>RMC</i>	Revue du Marché commun et de l'Union européenne
<i>RP</i>	Ragion pratica
<i>RPA</i>	Rassegna parlamentare
<i>RPE</i>	Rivista di politica economica
<i>RPEc</i>	Rivista di diritto pubblico dell'economia
<i>RPP</i>	Eti - Rivista della previdenza pubblica e privata
<i>RPS</i>	Revista de Política Social

<i>RQM</i>	Revue du Quart Monde
<i>RS</i>	Rassegna sindacale e Nuova rassegna sindacale
<i>RSoc</i>	Rivista delle società
<i>RSPI</i>	Rivista di studi politici internazionali
<i>RT</i>	Revista de trabajo
<i>RTDE</i>	Revue trimestrielle de droit européen
<i>RTDP</i>	Rivista trimestrale di diritto pubblico
<i>RTDPE</i>	Rivista trimestrale di diritto penale dell'economia
<i>RTDPC</i>	Rivista trimestrale di diritto e procedura civile
<i>RTDPRc</i>	Rivista trimestrale di diritto penale dell'economia
<i>RTSA</i>	Rivista trimestrale di scienza amministrativa
<i>RU</i>	Risorse Umane
<i>SC</i>	Social Compass
<i>SD</i>	Sociologia del diritto
<i>SE</i>	Studi emigrazione
<i>SI</i>	Studium iuris
<i>SJEG</i>	La Semaine Juridique Edition Générale
<i>SK</i>	Sociaalrechtelijke kroniken
<i>SL</i>	Sociologia del lavoro
<i>SM</i>	Stato e mercato
<i>SMR</i>	Sloan Management Review
<i>SO</i>	Studi Organizzativi
<i>Società</i>	Le Società
<i>SP</i>	Sanità pubblica
<i>SS</i>	Sicurezza sociale
<i>SU</i>	Studi urbinati
<i>TAR</i>	I tribunali amministrativi regionali
<i>TbIL</i>	Theoretical Inquiries in Law
<i>TE</i>	Travail et emploi
<i>Temì</i>	Temì
<i>TG</i>	Toscana giurisprudenza
<i>TL</i>	Temas Laborales
<i>TLG</i>	Toscana lavoro giurisprudenza
<i>TP</i>	Teoria politica
<i>Transfer</i>	Transfer, European Review of Labour and Research
<i>TVVS</i>	Tijdschrift voor Vennootschappen Verenigingen en Stichtingen
<i>UA</i>	Urbanistica e appalti
<i>UCLR</i>	University of Chicago Law Review
<i>UPLR</i>	University of Pennsylvania Law Review
<i>VN</i>	Vita Notarile

<i>Wb JCLS</i>	Web Journal of Current Legal Studies
<i>WD</i>	World Development
<i>WESoc.</i>	Work, Employment and Society
<i>WP</i>	World Politics
<i>WP C.S.D.L.E.</i>	
<i>"Massimo D'Antona"</i>	Working Papers C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", <i>www.lex.unict.it/eurolabor/ricerca/wp "Massimo D'Antona"</i>
<i>WP</i>	Olympus I Working Paper di Olympus
<i>WSIM</i>	wsj - Mitteilungen
<i>YEL</i>	Yearbook of European Law
<i>YLJ</i>	Yale Law Journal
<i>ZA</i>	Zeitschrift für Arbeitsrecht
<i>ZAF</i>	Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung
<i>ZIP</i>	Zeitschrift für Wirtschaftsrecht

## NOTIZIE SUGLI AUTORI

JOE R. ATKINSON

*Lecturer in Employment Law, University of Southampton (United Kingdom)*

EFFROSYNI BAKIRTZI

*Senior Research Associate in Employment Law, Goethe-Universität Frankfurt (Germany)*

STEFANO BINI

*Profesor Permanente Laboral de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Córdoba (España)*

ROSA CASILLO

*Associata di Diritto del lavoro, Università di Napoli Federico II*

COSTANTINO CORDELLA

*Ricercatore di Diritto del lavoro, Università di Napoli Federico II*

EMILIA D'AVINO

*Ricercatrice di Diritto del lavoro, Università di Napoli Parthenope*

HITESH DHORAJIWALA

*Guest Lecturer in Employment Law, University College London (United Kingdom)*

FABRIZIO FERRARO

*Ricercatore di Diritto del lavoro, Università di Roma La Sapienza*

ALICE JANOT

*Research Associate in Employment Law, University of Liège (Belgium)*

FRANCESCA MARINELLI

*Associata di Diritto del lavoro, Università di Milano*

VITO PINTO

*Ordinario di Diritto del lavoro, Università di Bari*

ANTONIO RICCIO

*Ricercatore di Diritto del lavoro, Università di Cassino e del Lazio Meridionale*

ANNA ROTA

*Ricercatrice di Diritto del lavoro, Università di Bologna*

PIERLUIGI RUFFO

*Dottorando di ricerca di Diritto del lavoro, Università del Sannio di Benevento*

ILENIA TORELLA

*Dottoranda di ricerca di Diritto del lavoro, Università di Cassino e del Lazio Meridionale*

MICAELA VITALETTI

*Associata di Diritto del lavoro, Università di Teramo*

IRENE ZOPPOLI

*Assegnista di ricerca di Diritto del lavoro, Università del Sannio di Benevento*

Finito di stampare presso  
nel mese di novembre 2023  
le *Arti Grafiche Licenziato* napoli



euro 24,00

