

Jesús Cruz Villalón

Il lavoro autonomo economicamente dipendente in Spagna*

Sommario: **1.** La presenza del lavoro autonomo economicamente dipendente nel mercato del lavoro. **2.** L'evoluzione della figura nella legislazione del lavoro spagnola. **3.** L'impatto applicativo diseguale della nuova regolazione. **4.** La nozione legale: requisiti sostanziali e formali. **4.1.** Requisiti sostanziali di diversificazione con il lavoro subordinato e con il lavoro autonomo "ordinario". **4.2.** Requisiti formali di conclusione del contratto. **5.** Regime speciale delle condizioni professionali. **6.** La tutela collettiva degli interessi dei lavoratori autonomi economicamente dipendenti. **7.** Specificità in materia di protezione sociale.

1. *La presenza del lavoro autonomo economicamente dipendente nel mercato del lavoro*

A somiglianza di quello che suole essere un tratto comune dei paesi del bacino mediterraneo, la popolazione occupata in Spagna si caratterizza per una presenza abbastanza significativa di lavoro autonomo: sicché, su un totale di 17 milioni di occupati, i lavoratori autonomi arrivano sino a 3 milioni (vale a dire all'incirca il 17,6% del totale degli occupati); di questi, circa 2 milioni sono autonomi senza lavoratori alle proprie dipendenze e dunque rappresentano, approssimativamente, il 10,7% del totale degli occupati. Si stima che più o meno 400.000 autonomi senza dipendenti prestino la loro opera prevalentemente per una sola impresa committente, dunque si tratterebbe del 2,4% del totale degli occupati; questo sarebbe il dato statistico che più si avvicina alla nozione giuridica corrispondente alla peculiare figura oggetto di questo studio e di cui ci occuperemo a breve: il lavoratore autonomo economicamente dipendente. In via complementare rispetto al passato, negli ultimi anni si apprezza una certa tendenza all'incremento del lavoro autonomo, in coin-

* La traduzione è curata da ALESSANDRO DI CASOLA.

cidenza con la fase di crisi economica ed in parallelo alla forte “distruzione” del lavoro subordinato. Così, nel 2012, mentre si distruggono circa 950.000 posti di lavoro subordinato, si creano parallelamente lavori autonomi, nell’ordine delle 100.000 unità. Ciononostante, è possibile che questo fenomeno abbia un carattere essenzialmente congiunturale, non essendo prevedibile che esso costituisca una tendenza – nel medio e nel lungo periodo – di alterazione della distribuzione proporzionale del lavoro nel nostro mercato del lavoro tra subordinati e autonomi; piuttosto, potrebbe ascrivere a tentativi di ricerca di un rifugio certo, nel particolare momento in cui viviamo, in un lavoro precario autonomo, considerata la forte atonia dell’attività economica, che non offre reali possibilità di assunzione nell’area del lavoro dipendente.

In ogni caso, spingendosi oltre le possibili letture dei dati statistici appena riportati, ciò che rileva in sostanza è insistere sulla presenza nel nostro mercato del lavoro di una percentuale significativa di lavoro autonomo, che, in quanto tale, non rimane circoscritto a lavori di carattere artigianale, alle classiche professioni libere o al tradizionale piccolo commercio. Si tratta, al contrario, di un “impiego” autonomo che si inserisce all’interno di una società di servizi sviluppata e che favorisce il consolidamento dello stesso in attività professionali di vario tipo, così impedendo di contemplare il lavoro autonomo come una realtà unica e omogenea, tanto nella prospettiva sociologica, quanto in quella giuridica.

Nella prospettiva che a noi interessa qui porre in risalto, una delle realtà maggiormente innovative all’interno delle multiformi manifestazioni del lavoro autonomo si incontra in quelle attività autonome che si inseriscono in un modello di organizzazione imprenditoriale basato sul decentramento produttivo, dove l’attività non viene realizzata per il consumatore o per l’utente finale del prodotto o servizio, bensì per un’impresa committente, la quale esternalizza parte del suo ciclo produttivo con incarichi ad imprese terze ed in particolare con incarichi a professionisti autonomi. Il fenomeno del decentramento produttivo risulta particolarmente intenso nella struttura organizzativa delle imprese spagnole, incluse quelle che operano nell’ambito della Pubblica Amministrazione. A quanto detto va poi aggiunta la circostanza, pure in qualche misura influente, concernente alcune politiche del lavoro tendenti a favorire l’“auto-impiego” e che, dunque, concorrono a spingere su questa linea di promozione alcune forme di lavoro autonomo connesse a forme di decentramento produttivo.

Da quanto sopra riportato, in relazione alla realtà lavorativa del nostro

mercato del lavoro, emerge la presenza di fenomeni che rispondono al prototipo di quella che in dottrina è stata descritta come la figura tipica del lavoro autonomo economicamente dipendente, in termini tali da poter considerare che non si tratta di una mera elaborazione teorica, bensì di un profilo di lavoratore autonomo effettivamente presente tra noi. Sicché, guardando al di là delle difficoltà di delimitazione e di concreta demarcazione del fenomeno nell'ambito del tradizionale dualismo tra lavoratore dipendente (subordinato) e lavoratore autonomo (chiaramente indipendente, sotto ogni punto di vista), si può certamente convenire sul fatto che non si tratta di una finzione creata dal diritto, bensì, all'opposto, di una tipologia specifica e reale di lavoratore autonomo: la quale può essere considerata dall'ordinamento giuridico alla stregua di una figura singolare che richiede un trattamento legale differenziato. Indipendentemente dal fatto che si possa delineare come un insieme professionale di maggiore o minore rilevanza dal punto di vista quantitativo, di certo vi si possono riconoscere connotati identificativi propri, che potrebbero giustificare la scelta legislativa di offrire una regolazione appropriata sul piano normativo: visto che la figura in questione non corrisponde né al modello più ortodosso del contratto di lavoro (concepito per quei lavoratori che prestano il proprio lavoro in regime di subordinazione per un datore di lavoro), né tantomeno al prototipo classico del professionista autonomo, titolare di un'attività gestita in piena autonomia dal punto di vista economico (e che dunque presta altresì la propria opera per una pluralità di clienti, utilizzatori o consumatori).

2. *L'evoluzione della figura nella legislazione del lavoro spagnola*

In una prospettiva prettamente giuridica, la figura del lavoratore autonomo economicamente dipendente si presenta come innovativa nel nostro ordinamento giuridico, essendo stata riconosciuta e regolata per la prima volta appena sei anni fa, a seguito dell'approvazione del c.d. Statuto del lavoro autonomo¹. Si tratta di una legge che intende offrire non soltanto una regolazione di base ed allo stesso tempo generale a tutto il lavoro autonomo, ma che prevede altresì una disciplina specifica per la fattispecie del lavoro autonomo economicamente dipendente, rispetto al quale vengono sia contemplati gli elementi di riferimento al fine dell'applicazione del regime contrattuale

¹ L. 11 luglio 2007 n. 20 (*Boletín Oficial del Estado* del 12 luglio).

dei diritti e doveri tra le parti, sia offerte alcune particolarità per quanto riguarda i diritti collettivi ed il regime di protezione sociale, compresa la tutela giudiziale in relazione a possibili controversie attinenti alla costituzione, alla esecuzione ed alla risoluzione del contratto. Non c'è il minimo dubbio che l'espressione possa sembrare, a prima vista, una contraddizione in termini. Di certo ciò che è "autonomo" non può essere "dipendente", così come chi lavora in regime di "dipendenza" non può farlo in via "autonoma". Quel che avviene è che l'aggettivo qualificativo va applicato a prospettive differenti. In effetti, possono vantare la condizione di "autonomi" coloro che sono titolari della propria organizzazione produttiva e non si sottomettono al potere di direzione di un altro imprenditore; dunque, in chiave negativa, essi non possono considerarsi lavoratori in regime di subordinazione e, dunque, neppure essere sottoposti alla legislazione lavoristica. Però, allo stesso tempo, vantano anche la condizione di "dipendenti", nel senso che prestano il loro lavoro in misura prevalente per uno stesso committente, dal quale ottengono i principali redditi, al punto che questo soggetto, nei fatti, arriva a condizionare la forma e le modalità organizzative della impresa del lavoratore autonomo. Perciò bisogna stare attenti a non confondere questa figura con quella del "falso autonomo", dal momento che nel nostro caso, essendo in presenza di lavoro autonomo, non c'è un uso fraudolento della contrattazione. Ma, allo stesso modo, neppure può ricondursi una tale realtà sociale ed economica alle modalità classiche dell'esercizio delle professioni liberali.

Tale tipologia contrattuale non solo costituisce una novità recente nel nostro panorama giuridico, dal momento che non esistono precedenti, neppure isolati, al riguardo, ma soprattutto comporta una significativa rottura di fronte a quella che potrebbe considerarsi la concezione "bipolare" in base alla quale tradizionalmente si è declinata la nostra legislazione lavoristica. Concezione bipartita nel senso di creazione, da un lato, di uno stretto dualismo e di una conseguente separazione tra le attività professionali autonome, regolate essenzialmente dal diritto civile, e, dall'altro lato, di una certa omogeneità di trattamento del lavoro dipendente, inteso come lavoro reso in regime di subordinazione ed individuando in quest'ultima il tratto definitorio fondamentale. È risaputo che, da sempre, si sono verificate tensioni sulla linea di confine tra lavoro autonomo e lavoro dipendente, ma comunque in base alla premessa teorica di uno stretto mantenimento degli elementi formali che fondavano la separazione tra le due aree sui criteri tradizionali dell'alienità e della subordinazione.

In una prospettiva storica, guardando ai processi evolutivi nel lungo periodo, si può sottolineare, come tratto caratterizzante del nostro diritto del lavoro, una dilatata e profonda tendenza verso un'espansione soggettiva dell'ambito applicativo della legislazione lavoristica regolativa del contratto di lavoro. Espansione soggettiva realizzata per mezzo di una concezione flessibile dei requisiti dell'alienità e della subordinazione, che permetterebbero la progressiva incorporazione entro l'ambito regolativo della legislazione lavoristica – e, pertanto, del contratto di lavoro – di quelle relazioni professionali collocate sempre più nelle tipiche zone grigie esistenti tra l'autonomia e la subordinazione; in particolare, si apprezza un'attenuazione del requisito della subordinazione al punto che, in alcuni casi, potrebbe affermarsi che persino attività che presentano tratti tra i più tipici del lavoro autonomo possano essere incluse nell'ambito della legislazione a tutela del lavoro subordinato, sebbene ciò sarebbe possibile soltanto grazie a diverse peculiarità caratterizzanti: lavoro a domicilio, telelavoro, lavoro in comune e di gruppo, lavoro artistico, lavori con forte autonomia nell'esecuzione, etc.

Tuttavia tale tendenza espansiva subisce, in un momento determinato, un sicuro punto di flessione: dapprima, di contenimento dell'espansione, il che consente di arrivare a parlare di un moderato ritorno allo schema locativo regolato dal diritto civile²; successivamente, persino del ritorno verso formule di lavoro autonomo riferito a relazioni professionali che si stavano incorporando nell'ambito del lavoro subordinato. Un esempio paradigmatico di ciò si verificò in occasione di una significativa riforma del lavoro nel 1994, che collocò al di fuori della legislazione lavoristica alcune forme di lavoro nel settore del trasporto merci. Da parte di alcuni questa scelta venne fortemente avversata e se ne rivendicava il recupero all'interno della legislazione lavoristica, mentre da altri fu percepita come irreversibile, persino come possibile segnale dell'inversione di tendenza che chiudeva definitivamente la vecchia stagione dell'espansione soggettiva del diritto del lavoro, caratterizzata, invece, dall'aspirazione ad abbracciare la totalità delle situazioni di dipendenza: sia essa giuridica oppure economica.

Su tale scenario nazionale influiscono poi alcuni dibattiti – che iniziano ad emergere in ambito europeo – intorno all'opportunità di riconsiderare l'ambito di riferimento del diritto del lavoro: nel senso che questo dovrebbe

² MARTÍN VALVERDE, *El discreto retorno del arrendamiento de servicios*, in AA.Vv., *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo, Estudios ofrecidos por los catedráticos de Derecho del Trabajo al profesor Manuel Alonso Olea*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1990.

abbracciare il mercato del lavoro nel suo insieme e dunque, pur senza abbandonare le categorie identificative proprie del contratto di lavoro, se ne dovrebbe spingere al di là, per considerare anche le influenze reciproche che potrebbero prodursi tra lavoro dipendente e lavoro autonomo³.

In conseguenza di tutto ciò, da diversi versanti dottrinali cominciano ad emergere alcune proposte che premono affinché ci si occupi in una prospettiva gius-lavoristica – sebbene al di fuori del contratto di lavoro – delle nuove realtà che si presentano nell’ambito del lavoro autonomo. E, tra tali proposte dottrinali, alcuni iniziano a prospettare la possibilità di un intervento legislativo che riconosca e regoli il lavoro autonomo economicamente dipendente⁴.

Tali proposte sono accompagnate, in parallelo, dall’emersione – significativa della presenza di attività e di un loro consolidamento – di alcuni movimenti associativi, proprio tra i lavoratori autonomi. Si percepisce una pluralità associativa, con postulati e visioni del lavoro autonomo abbastanza diversi tra loro, sebbene tutti coincidano nel reclamare lo sviluppo di politiche pubbliche volte alla promozione ed alla tutela del lavoro autonomo, sviluppo che potrebbe anche includere la creazione di una cornice normativa generale allo stesso dedicata.

Tutto ciò si conclude con una ferma decisione politica di procedere all’acquisizione ed all’esame delle precedenti proposte, che provenivano dalle menzionate elaborazioni dottrinali e posizioni associative; decisione che viene preceduta dall’incarico conferito dal Governo ad un gruppo di esperti di elaborare un’informativa sulla situazione e sulle relative proposte di attuazione⁵. A seguito di ciò, nel 2007, si sfociò nell’approvazione del menzionato Statuto del lavoro autonomo e nel suo successivo sviluppo regolamentare⁶.

³ Per tutti, v. SUPLOT, *Au delà de l’emploi. Transformations du travail et devenir du Droit du travail en Europe*, Flammarion, 1999; PERULLI, *Il lavoro autonomo*, Giuffrè, 1996; CARUSO, FUCHS, *Labour law and flexibility in Europe*, Giuffrè, 2004; FREEDLAND, KOUNTOURIS, *The legal construction of personal work relations*, Oxford University Press, 2011; CRUZ VILLALÓN, *El tratamiento del trabajo autónomo en el marco de las relaciones laborales. A propósito del libro verde Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI*, in *Teoría y Derecho. Revista de pensamiento jurídico*, 2008, 4, p. 74 ss.

⁴ CRUZ VILLALÓN, *Propuestas para una regulación del trabajo autónomo*, Fundación Alternativas, 2003.

⁵ AA.Vv., *Un Estatuto para la promoción y tutela del trabajador autónomo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2006.

⁶ *Real Decreto* 23 febbraio 2009 n. 197 (*Boletín Oficial del Estado* del 4 marzo), con il quale si sviluppa lo Statuto del lavoro autonomo in materia di contratto del lavoratore autonomo economicamente dipendente e il relativo registro e si crea il Registro statale delle associazioni

3. *L'impatto applicativo diseguale della nuova regolazione*

In un primo momento, l'approvazione dello Statuto del lavoro autonomo diede luogo – come è d'uso tra di noi – ad una intensa ed effervescente attenzione dottrinale verso il nuovo *corpus* normativo, al quale si riconosce un'importanza notevole, con studi esaustivi della nuova normativa, del suo significato generale, così come dei particolari dubbi interpretativi e applicativi che lo stesso potrebbe presentare⁷, compresi studi monografici dedicati al regime del lavoro autonomo economicamente dipendente⁸. Riguardo all'impatto di tali norme, le aspettative della dottrina erano inizialmente molto elevate, anche in considerazione dell'importanza della novità, che si sperava avesse un'influenza considerevole sulla conformazione generale delle nuove realtà di zone grigie tra il lavoro autonomo e il lavoro subordinato: specialmente per quanto atteneva alla nuova tipologia contrattuale del lavoro autonomo economicamente dipendente.

Attualmente, nonostante in materia – come vedremo in seguito – esista un registro ufficiale dei contratti stipulati, non vengono pubblicati i dati corrispondenti, per cui non può esservi una constatazione pubblica dei risultati relativi all'utilizzo di questa tipologia contrattuale. In ogni caso, in base ai pochi dati noti, si può comunque affermare con chiarezza che il numero dei contratti dei lavoratori autonomi economicamente dipendenti è abbastanza modesto: quanto meno con riferimento a quanto poteva sperarsi a seguito di quel dibattito iniziale che la nuova figura aveva contribuito a far sviluppare su diversi fronti dottrinali, imprenditoriali, sindacali e sociali. Così, dagli scarsi dati a disposizione, risulta che alla fine del 2010 il numero totale dei contratti

professionali di lavoratori autonomi; *Real Decreto* 7 dicembre 2010 n. 1613 (*Boletín Oficial del Estado* del 28 dicembre), con cui si crea e si regola il Consiglio per la rappresentanza delle associazioni professionali di lavoratori autonomi in ambito statale e si stabilisce la composizione, il regime di funzionamento e l'organizzazione del Consiglio del lavoro autonomo.

⁷ Per tutti, v. BARRIOS BAUDOR, APILLUELO MARTÍN, *Introducción al estudio del trabajo autónomo*, Thomson Aranzadi, 2007; CRUZ VILLALÓN, VALDÉS DAL-RÉ (diretto da), *El estatuto del trabajo autónomo*, La Ley Wolters Kluwer, 2008; DEL REY GUANTER (diretto da), *Comentarios al Estatuto del Trabajo Autónomo*, Lex Nova, 2007; GARCÍA JIMÉNEZ, MOLINA NAVARRETE, *El estatuto profesional del trabajo autónomo: diferenciando lo verdadero de lo falso*, Tecnos, 2008; GARCÍA MURCIA (diretto da), *El trabajo autónomo y otras formas de trabajo no asalariado*, Thomson Aranzadi, 2007; GARCÍA NINET, *Comentarios a la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo*, CISS, 2007; GÖERLICH PESET, PEDRAJAS MORENO, SALA FRANCO, *Trabajo autónomo: nueva regulación*, Tirant lo Blanch, 2007.

⁸ Per tutti, GUERRERO VIZUETE, *El trabajador autónomo económicamente dependiente*, Thomson Reuters, 2012.

registrati – stipulati cioè da lavoratori autonomi economicamente dipendenti – supera di poco i 20.000⁹, così come risulta che, durante il 2012, sono stati conclusi poco più di 9.000 contratti; il tutto a fronte delle cifre prima menzionate, che davano conto di circa 400.000 lavoratori autonomi impegnati a prestare servizi quasi esclusivamente per una sola impresa committente. Senza dire che le cifre appena riportate riflettono soltanto il flusso statistico, vale a dire il totale dei contratti stipulati senza scomputare quelli che potrebbero essersi conclusi posteriormente al periodo considerato. Dunque, si intuisce che la cifra più rilevante è quella di “*stock*”: relativa cioè al totale dei contratti vigenti in un momento determinato. Purtroppo neppure rispetto a quest’ultimo dato vi sono cifre aggiornate e affidabili: tuttavia, quelle che si sono potute verificare indicano che il numero totale dei contratti – s’intende, con tali caratteristiche – vigenti nel primo trimestre del 2011 superava appena la soglia dei 4.000¹⁰. Ulteriori dati confermano questo risultato di scarso impatto quantitativo della nuova figura. Per esempio, risulta in effetti simbolico il numero di accordi di interesse professionale: vale a dire, di accordi collettivi conclusi da parte dei lavoratori autonomi economicamente dipendenti. Allo stesso modo, il numero dei contenziosi in materia risulta altrettanto scarso: in principio, le cause riguardavano quasi tutte i requisiti legali di carattere formale richiesti per stipulare il contratto in parola e, come se non bastasse, quasi tutte le sentenze hanno provveduto ad escludere la relazione contrattuale dall’ambito del lavoro autonomo economicamente dipendente.

Come elemento di contrasto, conviene tener presente che, a margine dei contratti con le descritte caratteristiche accolti nella particolare tipologia contrattuale di cui allo Statuto del lavoro autonomo, esistono diversi gruppi di lavoratori autonomi economicamente dipendenti ammessi, invece, ad altre regolazioni mediante speciali norme civili, commerciali o amministrative: queste, nei fatti, svolgono una funzione molto simile a quella assolta dal menzionato Statuto. Neppure con riferimento a questi altri gruppi sono note statistiche ufficiali, ma in ogni caso non si poteva fare a meno di dare conto dell’esistenza, in parallelo, di altri regimi giuridici di tutela che – legalmente – presentano un orientamento simile a quello fatto proprio dallo Statuto.

⁹ MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN, *Balance de medidas sobre trabajo autónomo 2008-2011*.

¹⁰ *Unión de Asociaciones de Trabajadores Autónomos y Emprendedores (UATAE)*, www.uatae.es/-index.php?option=com_remository&Itemid=58&func=select&id=6.

Il risultato appena menzionato era abbastanza prevedibile, vista la regolazione finale della figura e, in particolare, la rigidità dei requisiti richiesti dalla legge per la stipulazione di un contratto di lavoro autonomo economicamente dipendente: condizioni da ritenersi stringenti sia sul piano formale, sia su quello sostanziale. A sua volta, la marcata scarsità di utilizzo dell'istituto contrattuale – da ascrivere alla rigidità dei requisiti imposti dalla legge – rifletteva una chiara sfiducia nei confronti della tipologia, proveniente da più parti e scaturente dalla menzionata contrapposizione tra posizioni dottrinali: sebbene tale divergenza fosse caratterizzata – paradossalmente – da una convergenza tanto degli uni quanto degli altri sul rifiuto (più o meno pieno) a concedere un effettivo terreno di gioco alla figura del lavoro autonomo economicamente dipendente.

Un'opinione emblematicamente rappresentata da alcune influenti posizioni sindacali riteneva che la nuova figura comportasse enormi rischi di accentuazione dei processi di precarizzazione del lavoro, dal momento che, da un lato, si consolidavano definitivamente i processi – già materializzatisi – di espulsione di alcune attività professionali dall'ambito applicativo del contratto di lavoro e, allo stesso tempo, si poteva altresì provocare un effetto accentuato di fuga dal diritto del lavoro di altri rapporti di lavoro che fino a quel momento si vedevano tutelati all'interno dell'ambito della legislazione lavoristica. Sicché, si richiese con forza la fissazione di garanzie volte ad evitare che la nuova figura alterasse la tradizionale tendenza espansiva – dal punto di vista soggettivo – della legislazione del lavoro e, pertanto, che non si spostasse la frontiera che si stava governando fino a quel momento, così da non favorire l'aumento dello spazio materiale e formale del lavoro autonomo.

Dall'altra parte, non meno emblematicamente rappresentata da posizioni imprenditoriali parimenti influenti, si pensava che la nuova figura nascondesse un obiettivo non traslucido di estensione del modello lavoristico ad alcuni gruppi professionali autonomi: in sostanza, si temeva che una simile regolazione comportasse l'imposizione all'impresa di obblighi e costi tipici del lavoro subordinato. Così facendo, si pretendeva che il lavoro autonomo economicamente dipendente fosse in sostanza una figura eccezionale, mantenendo fuori dall'ambito applicativo della nuova figura il grosso dei lavori autonomi connessi al decentramento produttivo. Insomma, si percepisce chiaramente che le tendenze centrifughe – che, in generale, premono per una fuga dal diritto del lavoro – si manifestano anche verso una fuga dalla figura del lavoro autonomo economicamente dipendente.

In sostanza, può affermarsi che l'istituto ha funzionato solo laddove c'era la presenza di un gruppo con un'identità propria operante in misura significativa all'interno di imprese committenti fortemente utilizzatrici di contratti autonomi e che, come conseguenza di ciò, era riuscito ad associarsi per la difesa dei propri interessi professionali. Il caso emblematico è diventato quello dei distributori di prodotti e dei trasportatori di merci proprietari del proprio veicolo.

4. *La nozione legale: requisiti sostanziali e formali*

4.1. *Requisiti sostanziali di diversificazione con il lavoro subordinato e con il lavoro autonomo "ordinario"*

Alla luce di quanto detto, la legislazione approntata, al fine di delimitare la figura del lavoratore autonomo economicamente dipendente, accumula con un certo disordine una serie di requisiti sostanziali, che devono concorrere necessariamente ed in via cumulativa – nessuno escluso – per poter godere della condizione legale di lavoratore autonomo economicamente dipendente. Tuttavia, tale disordine nella elencazione dei requisiti richiede che si effettui una doppia lista di requisiti, visto che doppio è altresì il versante definitorio della figura in questione: infatti, vi è quello riguardante le differenze, da un lato, con il lavoro subordinato e, dall'altro, con quello che chiameremo lavoro autonomo "ordinario".

In questo modo, per definire con chiarezza la prima area, concernente le differenze tra il lavoro subordinato e quello autonomo economicamente dipendente, si richiede la concorrenza simultanea dei seguenti requisiti: 1) struttura organizzativa propria: sviluppo dell'attività con criteri organizzativi propri, senza pregiudizio per le indicazioni tecniche che potrebbero venire dal cliente; 2) prestazione di carattere esclusivamente e necessariamente personale: esecuzione della propria attività non utilizzando, indifferentemente, anche lavoratori legati all'impresa committente da un qualsiasi contratto di lavoro; 3) assunzione personale dei rischi d'impresa: percezione di una controprestazione economica in funzione del risultato della propria attività, conformemente a quanto pattuito con il cliente ed assumendo su di sé il rischio e la sorte della stessa; 4) effettiva titolarità dei mezzi di produzione: disponibilità di infrastrutture produttive e di materiali propri, necessari all'esercizio

dell'attività ed indipendenti da quelli del committente, qualora per l'attività dedotta in contratto gli stessi fossero economicamente rilevanti.

In aggiunta a ciò, per marcare le differenze con il resto dei lavoratori autonomi – quelli cioè che chiamiamo autonomi “ordinari” – si richiede la concorrenza, parimenti cumulativa, dei seguenti requisiti: 1) percezione di almeno il 75% dei propri redditi da lavoro e da attività economiche e professionali dell'impresa committente per la quale il soggetto lavora in misura prevalente; 2) assenza di lavoratori alle proprie dipendenze; 3) assenza di subappalti riguardanti la propria attività economica: non appaltare o subappaltare parzialmente o totalmente l'attività a terzi, con riferimento sia all'attività contrattata con il committente dal quale si dipende economicamente, sia alle attività che possono essere oggetto di appalti con altri clienti; 4) assenza di clientela universale: i titolari di stabilimenti o locali commerciali e industriali o di uffici o studi aperti al pubblico e i professionisti che esercitano la loro professione insieme ad altri in regime societario, o attraverso qualsiasi altra forma giuridica ammessa dal diritto, non otterranno, in alcun caso, la qualifica di lavoratori autonomi economicamente dipendenti.

Il risultato principale di questo insieme di requisiti non è altro che l'esclusione di fatto dalla tipologia contrattuale prevista dalla legge di un numero considerevole di attività professionali: le quali, da un punto di vista sociologico e statistico, rientrerebbero senz'altro nel profilo tipico dei lavoratori autonomi economicamente dipendenti. Questa è la prima spiegazione del processo riduttivo dell'impatto della nuova figura sulla realtà del nostro mercato del lavoro.

4.2. Requisiti formali di conclusione del contratto

A ciò si aggiunga che la legge si mostra altresì molto esigente con riguardo ai requisiti di forma necessari per la conclusione del contratto da parte del lavoratore autonomo economicamente dipendente. Si tratta di una serie di requisiti per la stipula del contratto che sono stati il principale elemento di discussione interpretativa all'atto della prima applicazione normativa. In effetti, la norma richiede espressamente che il contratto venga stipulato per iscritto e che venga registrato presso l'ufficio pubblico competente; in più, il lavoratore autonomo deve far risultare espressamente dal contratto la sua condizione di dipendenza economica rispetto al cliente con il quale sta contrattando. Tale circostanza ha dato luogo ad un ampio dibattito,

sia dottrinale, sia giurisprudenziale, intorno alla questione riguardante la natura del requisito, se sia da considerarsi “*ad substantiam*” rispetto alla conclusione del contratto in queste circostanze o, al contrario, se esso abbia un mero valore “*ad probationem*”, prevalendo l’elemento materiale della concorrenza degli elementi definitori della figura, conformi ai requisiti elencati nel paragrafo precedente. Dopo la prospettazione di posizioni e argomentazioni tra le più varie, a diversi livelli, la questione è stata risolta dal *Tribunal Supremo* (Corte di Cassazione), con un duplice criterio in relazione alle richieste dei requisiti di forma. Primo criterio: la formalità della stipula per iscritto e della successiva registrazione ha mero valore probatorio¹¹. Secondo criterio: in ogni caso, risulta imprescindibile che il lavoratore autonomo comunichi all’impresa committente la sua condizione di economicamente dipendente, affinché il contratto stipulato secondo questa specifica modalità acquisti validità¹².

Inoltre, l’orientamento giurisprudenziale precedente è stato confermato in via parallela e quasi contemporanea dalla legge, a seguito di una riforma legislativa dello Statuto, compiuta sul finire del 2011¹³. A differenza della prima formulazione, adesso non si dice che il contratto “dovrà essere formalizzato” per iscritto, bensì, più genericamente, che il contratto “si stipulerà” per iscritto. Ma soprattutto, d’ora in poi, si prevede espressamente l’effetto giuridico scaturente dall’assenza di forma scritta, indicazione che precedentemente mancava; in sostanza, la norma ora dice che l’assenza della forma scritta provoca la presunzione, valida fino a prova contraria, che il contratto era stato concluso a tempo indeterminato. Dunque, una regola simile a quella vigente per il contratto di lavoro: sicché, in nessun caso l’assenza di forma scritta colpirà la validità del contratto e, quindi, non verrà pregiudicata nemmeno la sua eventuale qualificazione alla stregua di lavoro autonomo economicamente dipendente.

Così facendo, venivano risolti i principali motivi di discussione al riguardo. Da ciò scaturirebbe non solo – almeno apparentemente – la prevalenza della sostanza sulla forma, ma si può altresì dedurre che si tratta di una modalità di contrattazione che non si ferma alla volontà delle parti, né tantomeno viene rimessa alla volontà di entrambe. Si vuole dire che, concorrendo i requisiti di

¹¹ STS del 12 giugno 2012, RJ 8539.

¹² STS dell’11 giugno 2011, RJ 6391 e 24 novembre 2011, RJ 1472.

¹³ L. 10 ottobre 2011 n. 36 (*Boletín Oficial del Estado* dell’11 ottobre), regolativa della giurisdizione sociale.

sostanza indicati, la relazione contrattuale dovrà ricondursi necessariamente al regime del lavoro autonomo economicamente dipendente, senza che le parti possano, preferendolo, optare per la conclusione di un “normale” contratto di lavoro autonomo. L’unica eccezione prevista dalla legge riguarda il caso in cui, in presenza di un regolare contratto di lavoro autonomo “ordinario”, si producesse una circostanza sopravvenuta dalla quale scaturisca il verificarsi – in esecuzione del medesimo contratto – dei requisiti previsti per il lavoro autonomo economicamente dipendente: in tal caso, è consentito che vengano mantenute a tutti gli effetti le condizioni previste nel contratto, a meno che le parti non si accordino per modificarlo e adeguarlo, considerandolo come autonomo economicamente dipendente. Però, per i restanti casi, vige alla stregua di norma di diritto necessaria e assoluta – e che, pertanto, va considerata di carattere imperativo – la tipizzazione del contratto come autonomo economicamente dipendente al semplice concorrere dei requisiti legali: quindi, senza che l’accordo tra le parti possa modificare tale qualificazione legale.

Orbene, questa formula non risolveva completamente i problemi derivanti dai requisiti formali. In effetti, nella pratica bastava una semplice passività o resistenza da parte dell’impresa alla riconduzione della relazione di lavoro a tale tipo contrattuale affinché il vincolo venisse riconosciuto come lavoro autonomo ordinario. Per fare fronte a tale stato di cose, la già menzionata riforma, intrapresa alla fine del 2011, tentò di dare risposta anche a questo problema, tramite l’introduzione di un meccanismo di carattere processuale. In sostanza, a partire dalla riforma, al fine di facilitare il riconoscimento dell’esistenza di questa figura speciale del lavoro autonomo economicamente dipendente, si è previsto che, qualora il collaboratore autonomo ritenesse che la sua condizione presenti concretamente i requisiti di sostanza che determinano la condizione di economicamente dipendente, egli possa rivendicare tale qualificazione alla sua impresa committente; vale a dire, può richiedere la formalizzazione di un contratto di lavoratore autonomo economicamente dipendente attraverso una comunicazione con valore probatorio. Nel caso in cui l’impresa si opponesse a tale riconoscimento, tanto in forma esplicita, tramite il rifiuto ad accogliere la richiesta del collaboratore, quanto tacitamente, trascorso un mese dalla domanda, il lavoratore autonomo potrà adire le vie giudiziali, affinché il giudice del lavoro¹⁴ si pronunci con una sentenza dichia-

¹⁴ Trattasi – qui come in seguito – del *Juez de lo social*, che, nell’ordinamento spagnolo, ha competenza in materia di lavoro.

rativa sulla natura del rapporto contrattuale che unisce entrambe le parti. La sentenza ha natura dichiarativa e, solo in questo caso, produce effetti dalla data in cui è stata ricevuta la prima notifica della richiesta e non ne esplica ulteriori con riguardo ai periodi precedenti.

Tale ultima regola, relativa alla limitazione degli effetti, risulta, a nostro giudizio, fortemente criticabile, dato che in termini pratici riporta al punto di partenza, generando una sorta di prevalenza del dato formale rispetto a quello sostanziale. Nonostante materialmente concorrano i requisiti richiesti per l'instaurazione di un rapporto di lavoro autonomo economicamente dipendente, il contratto non viene legalmente considerato come tale a meno che non intervengano la richiesta dell'interessato e la relativa conferma giudiziale. Trattasi di una formula che potrebbe risultare pienamente comprensibile in un contesto di completo e libero dispiegamento dell'autonomia contrattuale, caratterizzato dall'effettiva eguaglianza tra le posizioni delle parti nella contrattazione, ma che invece è più che discutibile in uno scenario come quello tipico nel quale si verificano tali relazioni di lavoro autonomo, dove ci si muove nella presunzione dello squilibrio contrattuale in merito alla difesa dei rispettivi interessi. La condizione di dipendenza economica rilevata dalla concorrenza degli elementi sostanziali definitivi del presupposto di fatto permette con piena fondatezza di presumere una posizione di superiorità contrattuale dell'impresa cliente, che da sola basterebbe a distogliere il lavoratore autonomo dall'avanzare la menzionata richiesta. In questi casi avverrà abitualmente che le richieste giudiziali verranno rinviate al momento di rottura del vincolo contrattuale, momento nel quale non sarà più possibile avanzare la pretesa di qualificazione giuridica della relazione contrattuale tra le parti, visto che la stessa sarà già estinta.

È chiaro che, in una prospettiva giuridica, l'autonomo che facesse valere la corrispondente richiesta in un momento precedente – dunque, idoneo – si troverebbe pienamente tutelato legalmente, tanto se lo facesse nella fase previa, stragiudiziale, quanto in quella successiva, prettamente giudiziale. In concreto, proponendo ricorso potrebbe godere della garanzia di indennità contemplata dalla giurisprudenza costituzionale, da cui scaturirebbe la considerazione di contrarietà alla tutela giudiziale effettiva – costituzionalmente garantita – di qualsiasi condotta sanzionatoria o di ritorsione rispetto alla corrispondente domanda giudiziale. Garanzia di indennità che sfocerebbe nella declaratoria di nullità a tutti gli effetti di qualsiasi condotta di questo tipo da parte dell'impresa committente, compreso l'obbligo di reintegrazione

piena del rapporto contrattuale nell'ipotesi in cui l'impresa committente avesse proceduto a risolvere il contratto a seguito della menzionata richiesta. In definitiva, in questi termini, dal punto di vista giuridico-costituzionale, il lavoratore autonomo si troverebbe pienamente protetto rispetto a qualsiasi tipo di rischio collegato all'aver fatto valere la pretesa al riconoscimento della qualità di lavoratore autonomo economicamente dipendente.

In effetti, risulta rilevante anche in termini pratici il fatto che attualmente ancora non vi sia stato un pronunciamento giudiziale, né dei Tribunali ordinari, né di quello costituzionale, che dia conferma in maniera esplicita del principio suddetto. Sarà per questo motivo, o forse per il contesto generale nel quale si svolge questo tipo di contratti, ma è certo che la tendenza, nella pratica, a non avanzare questo tipo di richieste durante la vigenza della relazione contrattuale sopravvive. Sicché si può concludere che la soluzione processuale consentita dalla riforma del 2011 non risolve il problema di fondo, suscitato dal dualismo formalità/sostanzialità dei requisiti. Prova di ciò è che, sebbene il tempo trascorso fino ad oggi sia breve, non si riscontrano richieste giudiziali nei termini previsti dalla menzionata riforma; e, in aggiunta, nemmeno si registrano cambiamenti che comportino un incremento dei rapporti di lavoro autonomo economicamente dipendenti. Insomma, il modello può procedere dando come risultato l'esistenza di questa figura in misura molto ridotta: in pratica mantenendosi in un'area marginale.

5. *Regime speciale delle condizioni professionali*

La precedente presunta resistenza imprenditoriale a veicolare i rapporti degli autonomi economicamente dipendenti per mezzo della nuova figura contrattuale difficilmente si spiega con le specificità del regime giuridico derivanti dalla regolazione prevista legalmente. Non c'è dubbio che la stessa premessa riguardante la dipendenza economica di questo particolare lavoratore autonomo accentua il tratto di squilibrio contrattuale dell'autonomo, il che determina una regolazione più penetrante da parte dello Statuto. Tali lavoratori richiedono un'attenzione specifica e, dunque, una regolazione dedicata: la quale muova dall'accettazione di una posizione di squilibrio contrattuale nei confronti del soggetto che rappresenta il proprio cliente principale e dal quale si ottengono i maggiori redditi, con la necessità di norme imperative che limitino il potere di imposizione unilaterale di condizioni da parte del

contraente forte. Tuttavia, ciò non presuppone una meccanica trasposizione su questo terreno degli istituti propri della legislazione lavoristica. La stessa legislazione del Diritto civile moderno non può certo identificarsi con il Diritto napoleonico liberale e in esso vi sono regolazioni che danno risposte anche a situazioni di manifesto squilibrio contrattuale, senza che con questo vengano negate le esigenze di autonomia e flessibilità necessarie in tali settori. In altre parole, non si può ritenere che lo Statuto del lavoro autonomo, tramite la creazione della figura del lavoratore autonomo economicamente dipendente, risponda ad un modello di estensione delle tutele lavoristiche della predetta relazione giuridica. Al contrario, esso si colloca essenzialmente nell'area della legislazione civile, senza incorporazione indiretta od occulta nell'ambito applicativo della legislazione lavoristica.

Innanzitutto, la sua regolazione è abbastanza limitata in quanto al regime giuridico del contratto, toccando aspetti estremamente concreti: definizione della figura, stipulazione e formalizzazione del contratto, orario di lavoro, interruzioni giustificate dell'attività ed estinzione del contratto. In questi termini, si verifica un'ampia rimessione alla libertà delle parti in merito alla fissazione dei diritti e doveri reciproci derivanti da tale relazione giuridica, a differenza di ciò che accade nell'ambito della legislazione lavoristica, dove il reale margine di movimento del patto individuale si presenta fortemente ridotto. Persino all'interno di questa parca regolazione alcune prescrizioni hanno il carattere di regole dispositive, cioè derogabili attraverso il patto individuale nella logica generale della legislazione civile, basata sul principio dell'autonomia della volontà: durata del contratto di lavoro, durata della giornata lavorativa, periodi di riposo e distribuzione della stessa, ammontare dell'indennità per risoluzione anticipata del contratto etc. E, soprattutto, regola-chiave a tali effetti, la necessità che la legislazione civile generale – commerciale o amministrativa a seconda del tipo di contratto – operi come norma suppletiva per l'eventuale assenza di regole applicabili all'interno dello Statuto del lavoro autonomo, o nello stesso contratto stipulato tra le parti. *A sensu contrario*, ciò che il precetto stabilisce con tutta chiarezza è che in nessun caso è possibile applicare in via suppletiva, e neppure per analogia, la legislazione del lavoro in relazione ai vuoti lasciati dalle leggi o dal contratto. La giurisprudenza è stata estremamente esplicita sul punto e non ha lasciato adito a dubbi di alcun genere¹⁵.

¹⁵ “Non si procede, dal momento che non ricorre né il vuoto legislativo, né l'identità di

È certo che lo Statuto del lavoro autonomo attribuisce agli organi giurisdizionali in materia sociale la competenza a risolvere le controversie che potrebbero nascere in merito alla stipulazione, all'esecuzione e alla risoluzione del contratto dei lavoratori autonomi economicamente dipendenti, escludendo *a sensu contrario* l'intervento in queste vertenze del giudice civile. Tuttavia, è nitida la regolazione prevista rispetto a ciò che noi riteniamo essere innanzitutto una regola di carattere prettamente processuale, non certo di occulta possibilità di applicazione suppletiva della legislazione lavoristica, ma che ovviamente può assicurare meccanismi di migliore tutela al lavoratore autonomo rispetto all'ipotesi in cui tali controversie venissero portate all'attenzione della giurisdizione civile. In altre parole, tale migliore tutela può portare sì conseguenze nell'ambito dell'*iter* processuale, cioè delle regole di svolgimento del processo giudiziale, ma che in nessun modo consente un'estensione anche dell'ambito di applicazione del diritto materiale, per mezzo di una indiretta od occulta applicazione di regole e principi propri della legislazione lavoristica, cosa che, chiaramente, non costituiva il disegno originario del legislatore.

Rispetto all'intera regolazione concernente il regime giuridico di questo contratto, l'area che probabilmente sta avendo il maggiore impatto applicativo è quella relativa all'estinzione del contratto. Almeno, questo sembrano indicare i provvedimenti che si stanno pronunciando in materia. Una volta chiarito il grosso del dibattito intorno ai requisiti formali per la stipula del contratto, praticamente la totalità delle sentenze che si stanno emettendo in materia definiscono domande relative a risoluzioni contrattuali per decisione unilaterale dell'impresa committente che il lavoratore auto-

ragione che consentirebbe l'applicazione analogica di questa norma ai *trade*...e non c'è identità di ragione perchè si tratta di due casi essenzialmente distinti, non essendo possibile equiparare, a tali effetti, i lavoratori per conto altrui ai *trade*, i quali non percepiscono salario" (STSJ, Asturie, 19 febbraio 2010, AS. 1013). "Di conseguenza, pare evidente che il legislatore volle precisare che per ciò che non è regolato dalla LETA non è possibile ricorrere al Diritto del lavoro, bensì bisogna fare riferimento alle norme di diritto civile o commerciale, o anche amministrativo, tenendo conto della natura del contratto sottoscritto: norme che in ogni caso vigono e sono applicabili; questa è la chiave in cui va letto ed interpretato lo Statuto del lavoro autonomo e, dunque, vanno risolte tutte le questioni che vengono ad essere presentate dinanzi agli organi giurisdizionali sociali, sicchè, contrariamente all'opinione espressa dal Giudice di prima istanza, esso non si potrà applicare neppure per analogia a quelle figure simili che regolano il rapporto di lavoro per conto altrui, siano esse comuni o speciali. Unicamente potranno essere prese come riferimento nei casi in cui la LETA lo consenta" (STSJ, Catalogna, 14 maggio 2010, AS. 1814).

uomo considera ingiustificate e, dunque, ai sensi della legislazione vigente, meritorie di ottenere il relativo risarcimento dei danni e dei pregiudizi.

La regolazione stabilita nello Statuto si può riassumere, in sostanza, nei seguenti termini. L'impresa committente non può procedere all'estinzione del contratto per mera volontà dismissiva, tanto è vero che si richiede la previa esistenza di una causa giustificatrice per la risoluzione contrattuale dovuta a decisione unilaterale della stessa. A livello legale non si precisano né si tipizzano le circostanze o le condotte che possono costituire cause giustificative, sicché bisogna ritenere che ciò venga rimesso all'accordo tra le parti contenuto nel contratto, a quanto sia stabilito negli accordi di interesse professionale o agli usi e ai costumi; in ogni caso, in via esplicita si concede al giudice del lavoro un margine molto ampio di apprezzamento nella valutazione della sussistenza o no della causa giustificativa. Quando la risoluzione del contratto per decisione unilaterale dell'impresa committente non è accompagnata da una causa giustificativa, il lavoratore autonomo economicamente dipendente ha diritto a percepire il risarcimento dei danni e dei pregiudizi. Dal punto di vista legale, la determinazione del *quantum* dell'indennità viene rimessa all'accordo individuale o all'accordo di interesse professionale. Nell'ipotesi in cui non venga fissata la misura dell'indennità per tali vie, competerà determinarla al giudice, prendendo opportunamente in considerazione, tra gli altri fattori, il tempo rimanente rispetto alla durata del contratto inizialmente fissata, la gravità dell'inadempimento del committente, gli investimenti e i costi anticipati dal lavoratore autonomo economicamente dipendente e legati all'esecuzione dell'attività professionale dedotta in contratto e il termine di preavviso concesso al committente rispetto alla data di estinzione del contratto.

Rispetto all'insieme della regolazione appena descritta, va notato che le sentenze pronunciate fino ad oggi si sono concentrate esclusivamente sul solo punto relativo alla quantificazione dell'indennità che spetta nel caso di risoluzione contrattuale unilaterale ingiustificata per iniziativa dell'impresa committente. Non vengono dunque analizzati in alcun caso altri aspetti, come potrebbero essere, ad esempio, i seguenti: cause di estinzione del contratto diverse dalla risoluzione, risoluzione del contratto per decisione del lavoratore autonomo economicamente dipendente, adempimenti formali legati alla notifica della risoluzione del contratto, cause giustificative della risoluzione del contratto, svolgimento del processo e onere probatorio, etc.

Rispetto al tema trattato da tali sentenze, il presupposto di fatto si pre-

senta sempre legato a relazioni nelle quali le parti non abbiano fissato il *quantum* dell'indennità, né attraverso il contratto individuale, né mediante il possibile accordo di interesse professionale. Pertanto, attengono tutte a situazioni di assenza di regole specifiche rispetto alla misura dell'indennizzo, nelle quali è necessario applicare al caso concreto i criteri generali in base ai quali, secondo la norma, bisogna procedere a fissare tale indennizzo.

In tale ambito, come è facile immaginare, si percepisce una certa difficoltà o disagio da parte del giudice del lavoro a procedere entrando a fondo nella materia, facendosi carico dell'enorme margine di apprezzamento che gli concede il legislatore nella ponderazione dei danni e dei pregiudizi sofferti dal lavoratore autonomo economicamente dipendente a seguito della risoluzione contrattuale e, quindi, nel calcolo dell'indennità spettante. A tali fini, bisogna tener presente che in questa materia la tecnica normativa è ben diversa da quella vigente in materia di quantificazione dell'indennità di licenziamento nel caso della risoluzione di contratti di lavoro. In effetti, nel nostro ordinamento lavoristico sussiste una consolidata tradizione di predeterminazione legale dell'indennità, calcolata automaticamente ed esclusivamente in base a due parametri oggettivi: retribuzione totale che percepiva il lavoratore al momento dell'estinzione del contratto e anzianità di servizio del lavoratore nell'impresa, pari a quella del contratto che si estingue. In questo modo, nella legislazione lavoristica il giudice del lavoro difetta del benché minimo margine di ponderazione dei danni e dei pregiudizi sofferti dal lavoratore a seguito della perdita del lavoro, dal momento che applica un calcolo assolutamente meccanico allorquando deve fissare la condanna nel dispositivo della sentenza. Al contrario, lo Statuto del lavoro autonomo si colloca sul terreno di una tecnica diametralmente opposta, che riconosce un forte potere di valutazione del giudice del lavoro, tutt'altro che abituale, a differenza di ciò che avviene nell'ambito del settore civile della giurisdizione. In definitiva, nei casi descritti il giudice adito gode di un'amplissima discrezionalità nella valutazione, neppure sindacabile in sede di ricorso ad un grado di giurisdizione superiore, salvo che nei casi di errore di fatto, di risoluzione arbitraria, esorbitante o evidentemente ingiusta ovvero in quelli in cui si evidenzia una sproporzione tra il danno reale e la retribuzione che viene riconosciuta¹⁶.

La precedente considerazione è rilevante, a nostro giudizio, specialmente

¹⁶ SSTS del 22 giugno 1992, RJ 5462 e del 13 maggio 1994, RJ 1994.

per comprendere l'effetto che si sta notando a valle delle risoluzioni giudiziali pronunciate in materia. Comincerei così per sottolineare, in primo luogo, che quell'elenco di criteri generali previsti dalla norma ha carattere orientativo, nella misura in cui sono indicati all'interno di una lista aperta, tanto è vero che la stessa norma precisa che sono da considerarsi "tra gli altri fattori". Nonostante ciò, nessuna delle sentenze esaminate prende in considerazione alcun altro elemento utile all'obiettivo di fissare il *quantum* dell'indennità. Per di più, tra i vari fattori menzionati a tale scopo dalla legge, le sentenze, in maniera quasi unanime, si concentrano esclusivamente sul primo degli indici richiamati, che, non a caso, è quello che ha un carattere più oggettivo e consente un calcolo meccanico da parte del giudice del lavoro. In sostanza, ci riferiamo al fatto che praticamente tutte le sentenze non fanno altro che computare il tempo che restava per la conclusione del contratto di lavoro, visto che nella maggioranza delle occasioni si tratta di contratti a tempo determinato, così da procedere ad un'operazione matematica molto semplice: individuare il tempo che mancava al raggiungimento del termine di tale contratto e applicare la controprestazione economica che si era ricevuta durante il periodo di esecuzione del contratto, senza interruzione, fino alla scadenza inizialmente pattuita¹⁷. Invece, nei casi in cui il contratto aveva una durata indeterminata, non essendo più possibile utilizzare il criterio precedente, se ne utilizza un altro, molto prossimo al primo: calcolare il tempo rimanente per il raggiungimento, da parte del lavoratore autonomo, dell'età ordinaria per il pensionamento e, in base a ciò, presumere che il danno si calcoli fino alla data di possibile pensionamento del lavoratore, sia pure nella consapevolezza che tale elemento non avrebbe determinato automaticamente l'estinzione del contratto, in ragione del carattere generalmente volontario che ha il pensionamento nel nostro sistema giuridico¹⁸.

La scioltezza con la quale i Tribunali stanno agendo in merito al procedimento semplificato di quantificazione dell'indennità, che va consolidandosi come l'unico in effetti utilizzato, può sfociare, a nostro avviso, in giudizi poco ragionevoli e scarsamente equitativi. In particolare, tale criterio va apprezzato alla luce del fatto che il regime di contrattazione previsto per questa figura rimette alla piena libertà delle parti la fissazione della durata della relazione obbligatoria: dunque senza presenza alcuna del principio di causalità nella

¹⁷ STSJ, Catalogna, 14 maggio 2010, AS. 1814; Madrid, 28 novembre 2012, JUR. 2013/19738.

¹⁸ STSJ, Catalogna, del 28 marzo 2011, AS. 1069; Asturie, del 19 febbraio 2010, AS.1013.

contrattazione temporale, inclusa la piena libertà di fissare il termine o la condizione risolutiva del contratto. Posta la questione in questi termini, nulla impedirebbe di forzare – come è ovvio immaginare, dietro iniziale proposta dell'impresa committente – la conclusione di contratti dalla durata molto breve, da sottoporre a proroghe successive senza alcuna interruzione. Ciò permetterebbe all'impresa committente, in pratica, di risolvere il contratto con il pagamento, in ogni caso, di indennità molto ridotte, dal momento che rimarrebbe sempre molto poco tempo al termine iniziale del contratto o della sua successiva proroga. Di certo questa pratica andrà fronteggiata denunciando la condotta abusiva nell'uso della libertà di contrattazione, da parte dell'impresa committente, in merito alla durata del contratto. E non c'è dubbio che non sarebbe ragionevole arrivare a tali estremi, che comunque caricano il lavoratore economicamente dipendente dell'onere probatorio nel relativo processo. Sicchè, da quanto detto deriva la necessità di approfondire l'effettivo adempimento, da parte del giudice del lavoro, del dovere affidatogli dalla legge di verificare la pluralità dei fattori prima menzionati, al fine di accertare e valutare sotto ogni aspetto i danni ed i pregiudizi effettivamente sofferti dal lavoratore autonomo economicamente dipendente a seguito della risoluzione ingiustificata del contratto, assumendosene la relativa responsabilità.

6. *La tutela collettiva degli interessi dei lavoratori autonomi economicamente dipendenti*

L'altro aspetto complementare ed imprescindibile da trattare è quello relativo alla tutela collettiva degli interessi professionali da parte dei lavoratori autonomi, ed in particolare per quelli che vantano la condizione di economicamente dipendenti. All'interno di qualsiasi modello democratico di sviluppo delle relazioni sociali, e più in là del punto fino al quale storicamente si spingono le istituzioni tipiche dell'ambito del lavoro subordinato, non c'è dubbio che oggi, in qualsiasi tipo di società moderna sviluppata, si realizzano dei movimenti associativi che organizzano il tessuto sociale al fine di compattarsi in mezzi di difesa di gruppo dei più vari interessi collettivi. In tale contesto stanno nascendo anche organizzazioni specifiche per la difesa degli interessi dei lavoratori autonomi, organismi che in Spagna, negli ultimi anni, stanno acquisendo sempre più solidità e manifesta presenza pubblica.

Inizialmente nascono come organizzazioni di espressione pubblica di determinati interessi, identificati in base alla loro particolare posizione nell'attività economica e, soprattutto, con l'obiettivo di rivendicare un trattamento dedicato da parte delle diverse politiche pubbliche che possono incidere sull'esercizio delle loro attività professionali. In questo modo, vengono identificati facilmente elementi specifici dell'insieme di politiche pubbliche che li possono riguardare in maniera particolare e, soprattutto, quelli con un impatto diversificato, capaci di incidere in via autonoma sulla loro attività economica: politiche fiscali, ingiunzioni amministrative e di controllo nella fase di avvio di attività imprenditoriali, protezione sociale da parte del sistema pubblico di sicurezza sociale etc. E, in tale ambito, non si esclude certamente il regime contrattuale dei rapporti con soggetti terzi nell'attività economica, e dunque, diritti e doveri nelle relazioni economico-commerciali.

Quanto appena detto porta ad un progressivo processo di istituzionalizzazione dei meccanismi tipici e classici di organizzazione, tutela e difesa degli interessi collettivi di un determinato gruppo professionale all'interno dell'attività economica. Ciò si materializza, in concreto, in uno specifico recepimento da parte dell'ordinamento giuridico di questa acclarata realtà di difesa e tutela degli interessi collettivi dei lavoratori autonomi. In alcuni casi, attraverso l'utilizzo di una regolazione fatta di istituti contemplati in via generale per qualsiasi gruppo di interesse che emerga socialmente; in altri casi, a seguito dell'approvazione di un regime specifico per i lavoratori autonomi. Nei primi, con strumenti giuridici derivanti da un'applicazione generalizzata verso la totalità dei lavoratori autonomi, negli altri per mezzo di una regolazione fatta di formule specifiche e dedicate, concepite esclusivamente per gli economicamente dipendenti.

Due sono gli istituti chiave da tirare in ballo in questa materia: da un lato, quello dell'associazione con una regolamentazione coerente a quella delle organizzazioni che riuniscono lavoratori autonomi; dall'altro, ciò che favorisce la conclusione di accordi collettivi, definiti legalmente "accordi di interesse professionale", che regolano le relazioni tra i lavoratori autonomi economicamente dipendenti e le imprese committenti per le quali prestano servizi.

Con riguardo alla prima, c'è da prestare attenzione non soltanto alla regolamentazione specifica contenuta nello Statuto del lavoro autonomo, dal momento che lo stesso deve essere completato con altre leggi, le quali offrono, nel complesso, un panorama più completo e integrato. In base al

primo, sono molte le opzioni a disposizione degli autonomi al fine di organizzarsi per la difesa dei propri interessi; alternative che manifestano idee molteplici, intorno alle quali ruotano le diverse posizioni rinvenibili nell'insieme dell'attività economica. In primo luogo, si prevede che per alcuni autonomi prevalga la condizione derivante dall'essere titolari di un'attività imprenditoriale e, dunque, si ritiene che, in quanto tali, preferiscano riunirsi all'interno delle organizzazioni imprenditoriali, in vista di una difesa congiunta dei loro interessi in connessione con il resto degli imprenditori. In secondo luogo, si stabilisce che per tale aggregazione collettiva prevalga l'identificazione nella condizione di lavoratori, di modo che, in base agli interessi che intendono difendere, si considerino accomunati, in via preferenziale, al resto dei lavoratori e, pertanto, preferiscano optare per integrarsi all'interno delle corrispondenti organizzazioni sindacali; in particolare, la legge che regola la libertà sindacale in Spagna contempla la possibilità che gli autonomi che non hanno lavoratori alle proprie dipendenze possano affiliarsi ad organizzazioni sindacali già costituite, nonostante essi non possano fondare sindacati che abbiano segnatamente come scopo la tutela dei loro interessi particolari. In terzo (e ultimo) luogo, è altresì possibile che gli autonomi non si sentano sufficientemente rappresentati né da parte delle associazioni imprenditoriali, né da parte delle organizzazioni sindacali, nel senso che queste vantano già interessi propri da difendere – e, soprattutto, differenti da quelli appena menzionati – per cui costoro preferiscono optare per la costituzione di associazioni proprie, composte esclusivamente da lavoratori autonomi e per la difesa dei loro interessi particolari; tale ultimo punto è quello contemplato innovativamente e precisamente dallo Statuto del lavoro autonomo, nel quale si prevede che i lavoratori autonomi potranno costituire proprie associazioni volte alla difesa dei loro interessi professionali, in applicazione del diritto costituzionale di associazione generale. Come possibile variante di quest'ultima, e in un certo senso come quarta opzione, si può pensare che la costituzione di associazioni formate solo da lavoratori autonomi sia ancora più ristretta dal punto di vista soggettivo, nel senso che dovrebbe trattarsi di associazioni nelle quali si iscrivano solamente lavoratori autonomi economicamente dipendenti.

Tutte queste alternative legalmente concesse dal nostro ordinamento giuridico sono in verità già presenti nella nostra realtà associativa, la quale mostra un'elevata ricchezza di opzioni organizzative, benché siano istituite essenzialmente tre associazioni; queste riuniscono autonomi conformemente

alle tre modalità menzionate: in primo luogo, l'UPTA, associazione, con personalità giuridica propria, di professionisti e lavoratori autonomi, federata al sindacato UGT; in secondo luogo, la CEAT, associazione con personalità giuridica propria che riunisce autonomi e piccoli imprenditori, federata a sua volta con una grande organizzazione imprenditoriale spagnola, la CEOE-CEPYME. In terzo luogo, l'ATA, associazione di lavoratori autonomi e piccole imprese, che ha il carattere di associazione costituita in maniera pienamente indipendente e, pertanto, non ha vincoli collaborativi o di connessione né con le organizzazioni sindacali, né con la grande organizzazione imprenditoriale. In aggiunta alle precedenti, si presenta un'altra opzione, di carattere più spiccatamente sindacale, in base alla quale gli autonomi economicamente dipendenti vengono incorporati direttamente e senza differenziazione organizzativa dentro ciascuna delle associazioni sindacali per settore di attività, fenomeno quest'ultimo per il quale viene decantato, tra di noi, il sindacato CCOO.

In ogni caso, e malgrado la notevole pluralità delle opzioni prima descritta, dalla prospettiva nella quale stiamo osservando conviene sottolineare il fatto che nessuna delle precedenti risponde ad un modello che abbia dato luogo alla configurazione di un'associazione che riunisca esclusivamente lavoratori autonomi economicamente dipendenti. Ciononostante, si converrà nel dare atto che organizzazioni con queste caratteristiche esistono anche in alcune Comunità Autonome, come nel caso della Catalogna o della Castilla y León, che si riuniscono sotto l'ombrello del sindacato di settore del CCOO. Comunque, in una prospettiva legale, va precisato che la regolazione contenuta in materia di associazioni di autonomi da parte dello Statuto del lavoro autonomo del 2007 si riferisce, genericamente, a qualsiasi tipo di struttura associativa di autonomi, senza differenziare tra autonomi ordinari e autonomi economicamente dipendenti. Ciò, da un punto di vista legale, porta a due conclusioni complementari: la prima, che non esiste una regolazione specifica in materia di diritto di associazione concepita esclusivamente per gli autonomi economicamente dipendenti; la seconda, che la regolazione dello Statuto prevista per l'insieme degli autonomi consentirebbe giuridicamente la costituzione di un'associazione formata esclusivamente da autonomi economicamente dipendenti e per la difesa dei loro specifici interessi.

Uno degli aspetti maggiormente rilevanti della regolazione relativa al diritto di associazione degli autonomi è quello relativo alla determinazione della rappresentatività delle associazioni legalmente costituite. La normativa

prevede, da un lato, un'ampia libertà di costituzione di associazioni di autonomi, fondata sul diritto costituzionale di associazione inteso come diritto fondamentale e di libertà pubblica, così che, tramite un *escamotage* molto semplice e scarsamente formalizzato, possa scaturirne l'immediato riconoscimento della personalità giuridica. Da un altro lato, si prevede che alcune di queste associazioni di autonomi possano presentare nella realtà sociale maggiori fondamento e penetrazione nel tessuto sociale, il che obbliga a riconoscervi un trattamento differenziato, di maggior favore, alla stregua di interlocutori particolari con il potere pubblico ai fini dell'informazione e della consultazione sul progetto delle relative politiche pubbliche, correlato alla constatazione oggettiva che si tratta di associazioni particolarmente rappresentative; soprattutto, più rappresentative in termini comparativi con le restanti.

Alle associazioni di autonomi, ugualmente che con i sindacati, si riconosce un particolare ruolo di interlocuzione con i poteri pubblici nello sviluppo di tutte quelle politiche che possano avere un'incidenza sui loro interessi professionali, includendo rilevanti canali di partecipazione istituzionale; l'espressione più chiara di ciò è rappresentata dalla costituzione del Consiglio del Lavoro Autonomo, quale organo consultivo del Governo in materia socio-economica e professionale del lavoro autonomo¹⁹. A tal fine, esclusivamente di interlocuzione con i poteri pubblici, la norma predetermina regole e procedimenti oggettivi di determinazione della rappresentatività delle associazioni dei lavoratori autonomi. Si tratta di un regime proprio di determinazione della rappresentatività sindacale, conforme a criteri oggettivi valutati da un Consiglio imparziale, in posizione di terzietà rispetto agli interessati. In pratica, ciò che stabilisce lo Statuto del lavoro autonomo è che otterranno la considerazione alla stregua di associazioni professionali rappresentative dei lavoratori autonomi quelle che, iscritte nel registro speciale a tal fine istituito, dimostrino un sufficiente radicamento nell'ambito territoriale nel quale operano.

A seguito di tutto ciò, si è verificato un primo processo di selezione delle associazioni rappresentative nel nostro paese. Ciò ha dato luogo al riconoscimento di ben cinque associazioni rappresentative di autonomi, cifra

¹⁹ *Real Decreto* 7 dicembre 2010 n. 163 (*Boletín Oficial del Estado* del 28 dicembre), con il quale si crea e si regola Consiglio della rappresentatività delle associazioni professionali dei lavoratori autonomi nel settore pubblico e si stabiliscono la composizione e il meccanismo di funzionamento e organizzazione del Consiglio del lavoro autonomo.

che comprende le tre prima menzionate (UPTA, ATA e CEAT), unitamente ad altre due, meno riconosciute nella pratica associativa esterna (FOPAE e UTAE).

Il processo di selezione è risultato lento, con alcune proteste al riguardo, soprattutto in principio, ma a questo punto risolte giudizialmente. La principale questione sollevata è stata quella derivante dall'esigenza regolamentare che le associazioni fornissero una relazione completa sugli autonomi iscritti all'associazione, al fine di comprovare il primo degli elementi oggettivi di verifica relativamente al numero degli affiliati. Alcune associazioni ritenevano che ciò avrebbe potuto violare diritti fondamentali degli iscritti, connessi in particolar modo con il diritto alla riservatezza ed alla riserva del relativo controllo in capo all'Amministrazione pubblica. Senza dubbio, il *Tribunal Supremo* si è pronunciato seccamente, rigettando queste argomentazioni e, dunque, considerando che è corretto, nella prospettiva costituzionale, esigere la dichiarazione relativa al numero degli affiliati²⁰.

Sul versante collettivo, la novità principale si presenta egualmente in relazione agli economicamente dipendenti, poiché si riconosce cittadinanza alla possibilità di concludere accordi di interesse professionale tra l'impresa committente, da un lato, e i sindacati o associazioni di autonomi, dall'altro; accordi collettivi per mezzo dei quali possono stabilirsi le condizioni di esecuzione della loro attività professionale, essendo rispettosi dei limiti derivanti dalle regole di protezione fondate sulla concorrenza²¹. Il loro regime è sottoposto interamente alle regole comuni della contrattazione civile, facendo intendere implicitamente che gli accordi avranno in ogni caso ambito di efficacia aziendale – mai di categoria – e che la loro efficacia si estenderà ai firmatari e, nel loro caso, agli affiliati alle associazioni o sindacati firmatari che abbiano prestato espressamente consenso a ciò. In senso contrario, non si prevede che gli stessi godano di efficacia generale, cioè *erga omnes*, per l'insieme degli autonomi che hanno un contratto con l'impresa committente firmataria dell'accordo; ricordando a questo riguardo che in Spagna i contratti collettivi per i lavoratori subordinati hanno, per esplicita previsione legale, tale efficacia *erga omnes*. In senso positivo, si propende senz'altro per attribuire a questi accordi forza giuridica vincolante per le relazioni contrat-

²⁰ STS, CA, 5 giugno 2012, RJ 8057.

²¹ CRUZ VILLALÓN, *Los acuerdos de interés profesional*, in CRUZ VILLALÓN, VALDÉS DAL-RÉ, *El Estatuto del trabajo autónomo*, La Ley, 2008.

tuali individuali tra impresa committente e lavoratore autonomo economicamente dipendente, al punto che i patti individuali contrari a quanto disposto nei richiamati accordi di interesse professionale vengono dichiarati nulli. Il già menzionato scarso numero di contratti di autonomi economicamente dipendenti stipulati fino ad oggi, unitamente ai requisiti richiesti per la conclusione di accordi di interesse professionale – principalmente, la loro riduzione all’ambito di efficacia dell’azienda committente e il loro mancato concepimento su scala settoriale o di categoria – ha determinato che nella pratica il numero degli accordi conclusi fino ad oggi sia stato fortemente residuale²².

Spingendosi più in là di quanto detto finora, lo Statuto contiene una regolazione significativamente ampia dei diritti collettivi di qualsiasi lavoratore autonomo, sia o no dipendente economicamente, da cui risalta in particolar modo il riconoscimento del diritto di esercitare l’attività collettiva in difesa dei propri interessi professionali, direttamente e per mezzo delle relative associazioni di autonomi oppure dei sindacati a cui si affili il lavoratore autonomo.

7. *Specificità in materia di protezione sociale*

Per ciò che riguarda la sicurezza sociale, lo Statuto eleva al rango legale l’ambito generale del regime speciale dei lavoratori autonomi, che fino ad ora era stato meramente regolamentare, con la volontà di raggiungere l’obiettivo, contemplato nel Patto di Toledo di 1995 tra i due grandi partiti dell’arco parlamentare, di armonizzare nel nostro sistema pubblico due grandi regimi: quello generale per i subordinati e quello speciale per gli autonomi. Le novità più significative si ravvisano, in primo luogo, nel prevedere forme di contribuzione differenziate per alcuni gruppi, stabilendo riduzioni quando ricorrano caratteristiche personali o professionali che lo consiglino. Quanto all’azione protettiva, emerge la conversione in obbligatoria dell’inclusione delle prestazioni per incapacità temporale per rischi comuni, che precedentemente allo Statuto era opzionale per coloro i quali si trovavano nell’ambito

²² Cita esclusivamente l’esistenza di 5 accordi in totale CASTRO ARGUELLES, *Los acuerdos de interés profesional: una balance de la negociación llevada a cabo al amparo del Estatuto del Trabajo Autónomo*, in *Anales de Derecho Universidad de Murcia*, 2011, 29, disponibile in revistas.um.es/analesderecho/article/download/139371/136761.

di tale regime speciale. Allo stesso modo, si prevede come obbligatoria la copertura contro il rischio dell'incapacità temporale e degli incidenti sul lavoro e delle malattie professionali per gli economicamente dipendenti, così come per il resto degli autonomi che presentino un maggiore rischio di sinistri sul lavoro. Egualmente, si include all'interno del concetto di incidente sul lavoro l'incidente definito *in itinere*, vale a dire quello che si verifica andando o tornando dal luogo nel quale si presta l'attività. Inoltre, si prevedono forme innovative di pensionamento anticipato per i lavoratori autonomi che eseguano la propria attività nell'ambito di contesti tossici, pericolosi o particolarmente faticosi.

Finalmente, si stabilisce un sistema specifico di protezione per la cessazione dell'attività degli autonomi, garantendo i principi di contribuzione, solidarietà, sostenibilità finanziaria e che risponde alle preferenze ed alle necessità degli stessi autonomi, cosa che si è realizzata con l'approvazione della relativa legge nel 2010²³. In particolare, tale protezione si prevede come obbligatoria per i lavoratori autonomi economicamente dipendenti, così come per il resto degli autonomi, in quest'ultimo caso a patto che abbiano scelto la copertura rispetto a rischi di incidenti sul lavoro e malattie professionali. Il risultato di questa nuova prestazione è stato considerevole dal punto di vista del recepimento da parte dei relativi destinatari, essendo sufficiente la considerazione secondo cui circa 650.000 autonomi si trovano coperti dai rischi di cessazione dell'attività, vale a dire all'incirca il 30% del totale dei lavoratori autonomi senza lavoratori alle proprie dipendenze e il 20% del totale di coloro che rientrano nell'ambito di applicazione del regime speciale dei lavoratori autonomi²⁴.

In via complementare a tale estensione dell'azione di tutela, si produce una tendenza verso l'incremento della contribuzione in favore della sicurezza sociale di questi beneficiari del sistema, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio finanziario del regime speciale. Si tratta di un incremento lento, che rivela però una certa linea di tendenza volta alla convergenza dei costi di contribuzione tra regime generale e regime speciale degli autonomi. Quest'ultimo presenta una ripercussione che va oltre lo stesso sistema di sicurezza

²³ L. 5 agosto 2010 n. 32 (*Boletín Oficial del Estado* del 6 agosto), con cui si stabilisce un sistema specifico di protezione per la cessazione dell'attività dei lavoratori autonomi. Sul punto, cfr. CERVILLA GARZÓN, *La protección por cese de actividad para los autónomos independientes: cese protegido, ámbito subjetivo y dinámica de la prestación*, Bomarzo, 2013.

²⁴ UPTA, *Anuario del Trabajo Autónomo en España 2011-2012*, disponibile in www.upta.es.

sociale. Mi riferisco al fatto che la tendenza imprenditoriale verso la preferenza per il lavoro autonomo, piuttosto che per il lavoro subordinato, si deve in larga parte alla differenza del costo del lavoro per ciascuna unità tra il primo e il secondo, includendo in questo calcolo, logicamente, anche il differenziale dei costi che ne derivano a carico della sicurezza sociale, elemento – questo – di forte peso. Nella misura in cui la richiamata convergenza vada realizzandosi, non v'è dubbio che ciò influirà sulle scelte imprenditoriali e, indiscutibilmente, potrà funzionare a mo' di freno verso sconsigliabili fughe dal lavoro subordinato da parte delle imprese.

Abstract

Il lavoro autonomo economicamente dipendente, come tipologia contrattuale all'interno della regolazione generale contenuta nello Statuto spagnolo del lavoro autonomo del 2007, comportò, all'epoca, una significativa novità nel panorama giuridico interno di regolazione dell'attività professionale esercitata personalmente, rompendo la classica bipolarità tra lavoro subordinato, regolato dalla legislazione giuslavoristica, e lavoro autonomo, disciplinato dal diritto civile. Il saggio effettua un'analisi delle conseguenze di questa nuova fattispecie contrattuale, al fine di verificarne l'impatto sul mercato del lavoro spagnolo dopo alcuni anni di esperienza e gli interrogativi sollevati dall'applicazione della relativa normativa.

The self-employment economically dependent, as type of contract within the overall regulation contained in the Spanish Statute of the self-employment of 2007, constituted at that time a significant novelty in the national legal scenario of regulation of the professional activity exercised personally, breaking the classic bipolarity between dependent work regulated by labour law and self-employment, regulated by civil law. The article analyses the consequences of this new type of contract, in order to verify the impact on the Spanish labour market, and the problems raised by the application of the related legislation.

