

Lavoro autonomo economicamente dipendente/ lavoro parasubordinato

Una ricognizione su tutele e rappresentanza in Europa

*di Ida Regalia**

ottobre 2003

Ci sono tanti modi di classificare un lavoro.

*Ma la distinzione di fondo è tra lavori
con cui puoi accedere a un mutuo e gli altri*

(brillante collaboratrice alla ricerca inglese,
che si è poi cercata un lavoro dipendente)

1. Introduzione

Lo sviluppo di forme di lavoro non subordinato, o indipendente, costituisce senza dubbio uno dei tratti centrali dell'economia dei paesi più sviluppati negli ultimi 25 anni. Di recente, l'ipotesi di un'inversione della prolungata tendenza all'espansione del lavoro dipendente, o subordinato, e di un "ritorno al lavoro indipendente" è stata anzi il punto di partenza della ricognizione sul futuro del lavoro effettuata per la Commissione Europea da un pool di studiosi di diversi paesi europei coordinati dal giurista Alain Supiot alla fine dello scorso decennio: ipotesi che si è rivelata particolarmente fruttuosa per "evidenziare le principali caratteristiche dell'evoluzione in atto" (Supiot 2003, 19).

L'importanza di tale tendenza non sta tanto nella dimensione quantitativa del fenomeno: il lavoro non subordinato rimane dovunque, anche dove è più diffuso (Italia, Spagna, Grecia), un fenomeno di gran lunga meno consistente di quello subordinato, benché in molti casi sia in aumento e dappertutto si sia consolidato e abbia acquisito un certo rilievo (Marsden 1997; EIRO 2000; Supiot 2003). Essa sta piuttosto nella sua dimensione qualitativa, vale a dire nelle caratteristiche nuove che il lavoro "indipendente" è andato in parte assumendo.

Ci riferiamo in particolare allo sviluppo in tutti i paesi di modalità di lavoro formalmente autonomo, o indipendente, ma che è sostanzialmente dipendente da uno o pochissimi committenti, e che di fatto si differenzia quindi dall'attività

* Alla preparazione dello studio ha collaborato Livio Muratore, collaboratore dell'IRES Lombardia, che ha svolto ricerche bibliografiche e ha scritto una prima versione di due paragrafi relativi al caso italiano (3.3 e 5.2). Lo ringraziamo vivamente. E ringraziamo vivamente Anne-Marie Greene, Julia López López, Paul Marginson, Olivier Mériaux, Ulrike Muehlberger, Stefani Scherer, Jelle Visser e Marc van der Meer, per utili suggerimenti e commenti. Un particolare ringraziamento ad Adriana Costa, che ha promosso e seguito con attenzione, disponibilità e passione il lavoro.

dell'imprenditore pienamente indipendente, in grado di muoversi liberamente sul mercato¹. È per questo che a livello europeo nel dibattito sul futuro del lavoro è invalso l'uso di farvi riferimento come a "lavoro autonomo economicamente dipendente".

Si tratta di lavoro che si colloca in posizione intermedia tra il lavoro (pienamente) autonomo e il lavoro (pienamente) dipendente, in una sorta di zona grigia in cui in qualche misura si sommano alcune delle caratteristiche di entrambe le due categorie lavorative: non a caso, se ne parla talvolta come di lavoro "semi-indipendente" ovvero "quasi-dipendente". Ma più in generale si tratta di lavoro la cui denominazione, anzi, la cui stessa identificazione, tendono a rimanere ampiamente indeterminate e incerte, e a variare sensibilmente tra i paesi. Solo in alcuni casi infatti (Italia, Germania, Regno Unito) sono state elaborate definizioni giuridiche riguardanti i "lavoratori economicamente dipendenti" (parasubordinati in Italia); negli altri non si dispone di nozioni giuridiche specifiche, benché in qualche caso sia oggi in atto un dibattito sull'opportunità di introdurre misure giuridiche a favore di tali figure (come in Francia o nei paesi Bassi) (A. Perulli 2003).

In nessun caso tuttavia si è ritenuto opportuno introdurre formalmente una terza categoria giuridica, oltre a quelle del lavoro autonomo e del lavoro dipendente: dappertutto il lavoro "economicamente dipendente" viene infatti ricondotto entro l'ambito del lavoro autonomo, benché se ne riconoscano talvolta le peculiarità rispetto al lavoro autonomo tradizionale (A. Perulli 2003).

Privo di una chiara definizione giuridica, il lavoro economicamente dipendente si caratterizza anche per l'assenza di una precisa delimitazione statistica e quindi per la difficoltà di misurarne la consistenza con una certa accuratezza. Come è stato messo in evidenza da una bella ricognizione comparativa svolta dall'EIRO², che costituisce uno dei principali studi con base empirica sul tema e di cui ci avvarremo ampiamente (Pedersini 2002), in molti paesi non è possibile fornire dati sulla diffusione di questa modalità di lavoro "autonomo". E anche dove ciò è possibile, come in Italia, le stime derivano in realtà da dati raccolti per altri scopi dagli enti previdenziali cui la legge prescrive che tali lavoratori si iscrivano.

Sul punto dovremo tornare. Ma è indubbio che lo sviluppo del lavoro autonomo economicamente dipendente ponga un problema di definizione dei confini del campo in esame rispetto a quelli consolidati del lavoro dipendente e del lavoro

¹ Sulle ragioni dello sviluppo in epoca postfordista delle nuove forme di lavoro autonomo, che sono state anche dette "lavoro autonomo di seconda generazione" (Bologna e Fumagalli 1997), cfr., tra gli autori recenti, Barbieri (1998 e 1999), Supiot (1999), Samek Lodovici e Semenza (2001), Deakin (...), Muehlberger (2002), A. Perulli (2003),...

² Com'è noto, l'EIRO (European Industrial Relations Observatory) è l'osservatorio europeo sulle relazioni industriali promosso per la Commissione Europea e le parti sociali dalla Fondazione Europea di Dublino, avvalendosi della cooperazione di referenti qualificati in tutti i paesi membri (cfr. <http://www.eiro.eurofound>).

indipendente; o, forse, più in generale, sollevi il problema del ripensamento delle categorie con cui si classifica il lavoro (Pedrazzoli 1999).

Ai fini del nostro contributo, ciò che soprattutto interessa sottolineare è tuttavia l'ambivalenza o la doppia natura di forme di lavoro in cui di fatto – indipendentemente dall'esistenza di definizioni giuridiche dedicate, ma anche dalle valutazioni che ne danno gli stessi interessati - variamente si combinano elementi che siamo abituati a considerare tipici del lavoro autonomo ed elementi che riguardano piuttosto quello dipendente.

Tutti gli studi disponibili rilevano questa duplicità o ambivalenza. Essa è innanzitutto suggerita dalla definizione convenzionale ricordata che si dà di queste forme di lavoro, incentrata sulla coppia autonomia/dipendenza. E ciò che rileva da questo punto di vista è la individuazione di ciò che si pone sul piano dell'autonomia e di ciò che si pone su quello della dipendenza. La coppia autonomia/dipendenza può inoltre venire affiancata o integrata da altre, la principale essendo quella rischio/sicurezza (Barbieri 1999; Muehlberger 2002; Deakin 2002; Supiot 1999): e anche in questo caso è essenziale distinguere tra area del rischio e area della sicurezza.

È a partire da questa ambivalenza – strutturale prima che soggettiva – che si può impostare in modo utile la questione della tutela e della rappresentanza di questo lavoro.

Nello sviluppo del ragionamento, faremo dunque prima qualche cenno alla dimensione e alle conseguenze di tale ambivalenza e ci concentreremo poi sui modi in cui i temi della tutela e della rappresentanza del lavoro autonomo economicamente dipendente sono stati finora affrontati in alcuni paesi europei: i cinque paesi di maggior dimensione - Francia, Germania, Italia, Regno Unito, Spagna - e i Paesi Bassi, quale esempio di paese innovativo sul piano delle politiche del lavoro.

2. Una duplicità strutturale

Si è detto che il lavoro autonomo economicamente dipendente si colloca in un'area intermedia tra lavoro autonomo e lavoro dipendente a tutti gli effetti. In assenza di chiare definizioni giuridiche condivise a livello europeo (cfr. Pedersini 2002), il modo più opportuno per considerarlo è probabilmente quello di immaginarlo all'interno di un continuum – quello costituito da tutto il mondo del lavoro – che si sviluppa tra i due poli del lavoro pienamente indipendente e quello pienamente dipendente.

Tra un estremo e l'altro le gradazioni intermedie possono essere molte. E a seconda di dove si decide – un po' arbitrariamente, in base alle diverse tradizioni nazionali – di fissare il punto di passaggio tra una categoria e l'altra di lavoro, si

avrà una tendenza a ampliare i confini del lavoro autonomo o al contrario quelli del lavoro subordinato (v. anche Supiot 2003,).

Una prima importante considerazione che ne deriva è che il lavoro economicamente dipendente costituisce un insieme alquanto eterogeneo, sia dal punto di vista dei contenuti o della qualità del lavoro, sia dal punto di vista delle caratteristiche dei lavoratori coinvolti.

In termini di caratteristiche intrinseche del lavoro, si possono ad esempio distinguere attività di servizio alle imprese di profilo medio-basso (quali catering, ristorazione), attività produttive svolte in proprio a domicilio (come nel tessile-abbigliamento) o in settori quali l'edilizia o l'autotrasporto, attività da freelance (in campi giornalistico, dell'editoria, della pubblicità, dell'intrattenimento, delle vendite e promozioni, delle assicurazioni), attività qualificate (insegnamento e formazione, contabilità e amministrazione, servizi sociali), attività a elevato contenuto professionale nei settori della ricerca, dell'ITC, delle professioni del terziario avanzato (Pedersini 2002). Quanto alle caratteristiche dei lavoratori, in base alle dimensioni della durata prevista e del grado di volontarietà di queste modalità di lavoro, si va da chi le svolge provvisoriamente in attesa di un altro lavoro (ad esempio studenti), a chi le accetta per necessità in assenza di alternative, a chi le svolge per scelta come modalità preferita di impiego, a chi vi ricorre come opportunità di lavoro aggiuntiva (pensionati, secondi lavori).

Si tratta dunque di una molteplicità di situazioni assai diverse per il livello di impegno richiesto e di soddisfazione intrinseca del lavoro, nonché per l'orizzonte temporale che vi è connesso dal lato dei lavoratori.

Si noti che al loro interno possono ovviamente rientrare molte situazioni di "finto lavoro autonomo", vale a dire di lavoro subordinato mascherato da lavoro autonomo. Si tratta in questo caso – com'è stato osservato - di situazioni "concettualmente diverse dal lavoro economicamente dipendente. I finti lavoratori autonomi sono lavoratori che sono trattati come lavoratori autonomi, ma che, dal punto di vista giuridico, rientrano chiaramente nella categoria del lavoro subordinato" (Perulli 2003). A scanso di equivoci, precisiamo che non è tuttavia di questi lavoratori impropriamente considerati come autonomi che ci occuperemo in queste note. E non perché essi costituiscano un fatto marginale su cui non vale la pena di soffermarsi; al contrario, perché in questi casi il problema della tutela e della rappresentanza del lavoro – che è l'oggetto della nostra riflessione - si dovrebbe risolvere applicando la normativa (già) in vigore³.

Ritornando invece al lavoro economicamente dipendente in senso proprio, ciò che accomuna le svariate situazioni empiriche è, come s'è detto, la loro natura duplice e ambivalente di attività che sono svolte in regime di autonomia, ma in condizioni di dipendenza da uno o pochissimi committenti. Più precisamente, l'"autonomia"

³ Ciò apre la questione, giuridicamente molto importante, ma che esula dai limiti di queste note, dei criteri utilizzati dalla giurisprudenza per individuare i casi di lavoro subordinato (cfr. Montuschi 1999; Pedrazzoli 1999; Supiot 1999; Perulli 2003).

riguarda il piano delle condizioni di svolgimento del lavoro, quanto meno di molte di esse; la “dipendenza” riguarda il piano dell’iniziativa economica.

Dal primo punto di vista, è stato osservato che in questo caso a differenza che nel lavoro subordinato (e indipendentemente dal tipo di attività o servizio svolti, e dal luogo in cui vengono svolti) l’organizzazione di riferimento “acquista il risultato di una prestazione e non la prestazione in sé” (Reyneri 1996, 257). E che dal canto suo il lavoratore non vende genericamente la sua disponibilità a lavorare (sotto forma di tempo di lavoro), ma vende una competenza professionale e l’impegno a realizzare, nei tempi prefissati, uno specifico prodotto (Dall’Agata e Grazioli 1999, 33).

D’altro lato, sul terreno dell’iniziativa economica, a differenza che nell’attività dell’imprenditore o del professionista autonomo, il lavoratore non offre sul mercato, vale a dire per possibili utilizzi alternativi a un numero aperto di acquirenti, la sua competenza e il suo impegno a realizzare uno specifico prodotto, ma si affida a uno o pochissimi committenti da cui viene a dipendere.

Da entrambi i punti di vista si possono individuare vantaggi e svantaggi per il lavoratore economicamente dipendente. Ed è di questi che occorre tener conto in un ragionamento sulla sua tutela e rappresentanza.

Dal primo punto di vista, i vantaggi si collocano tra quelli connessi alle condizioni di maggior libertà personale tipiche del lavoro autonomo: e, quindi, possibilità di dar sbocco alle capacità individuali di innovazione e adattamento (Supiot 2003, 20); più o meno ampia autonomia nelle modalità di organizzazione del lavoro, specialmente dal punto di vista del tempo e del luogo di lavoro (Dall’Agata e Grazioli 1999, 154)⁴; possibilità di godere di controlli limitati sui modi di svolgimento dell’attività lavorativa (il momento del controllo riguardando prevalentemente la fase di consegna del prodotto) (Muehlberger 2002).

Dall’altro punto di vista, i vantaggi riguardano la possibilità di svolgere attività ‘autonoma’ senza dover affrontare i costi di informazione sul e accesso al mercato, ma anzi usufruendo di mezzi e sostegni messi a disposizione dal committente (Muehlberger 2002).

Specularmente, gli svantaggi principali sono da un lato quelli dell’esposizione ai rischi connessi alla situazione di autonomia nello svolgimento della prestazione e dall’altro quelli della mancata possibilità di godere dei vantaggi derivanti dal muoversi liberamente sul mercato.

I rischi connessi alla situazione di autonomia nello svolgimento della prestazione sono tanto maggiori quanto più il sistema delle tutele e dei diritti sociali di cittadinanza si è sviluppato in relazione al lavoro subordinato. E viceversa lo svantaggio di non essere autonomo ma di dipendere da altri sul terreno dell’iniziativa economica è tanto più consistente quanto più ciò espone senza reti il lavoratore alle fluttuazioni economiche cui è soggetto il committente senza

⁴ Ma vedi Dall’Agata e Grazioli 1999, 154...

poter usufruire degli incentivi (sgravi o facilitazioni fiscali, accesso agevolato al credito) di cui possono godere le imprese.

Il bilancio dei vantaggi e degli svantaggi è naturalmente estremamente variabile in base al tipo di lavoro in esame (di basso/alto profilo), alle caratteristiche dei lavoratori interessati (a elevata/bassa qualificazione, fortemente/limitatamente coinvolti) e al quadro delle istituzioni che governano lavoro dipendente e lavoro autonomo nei diversi paesi. Ma la duplicità e l'ambivalenza strutturali della condizione lavorativa sono in questo caso un tratto di base ricorrente, come confermato anche dalle rilevazioni empiriche disponibili sugli orientamenti dei lavoratori (Dall'Agata e Grazioli 1999; Altieri e Carrieri 2000; Barbieri 1999; Magatti e Fullin 2002; Muehlberger 2002; Rizza 2003; Samek Lodovici e Semenza 2001; ...).

Questa duplicità e ambivalenza impediscono che si possa giungere a soluzioni facili e semplici per affrontare il tema della tutela del lavoro. Ma allo stesso tempo tendono più che mai a sollevarne l'esigenza (vedi Supiot). Non si può immaginare, infatti, di semplicemente estendere ai lavoratori economicamente dipendenti le tutele stabilite dalla legge, dalla prassi, dai contratti ai lavoratori subordinati; né viceversa di liquidare il problema facendo puramente riferimento alla normativa utilizzata a favore di liberi professionisti tradizionali e imprenditori.

Ma per proseguire nel ragionamento occorre ora entrare nel merito dei sistemi di tutele attualmente adottate in Europa. Come anticipato, per semplicità faremo riferimento a un repertorio ridotto, ma significativo, di casi: quelli dei cinque paesi europei di dimensione maggiore – Francia, Germania, Italia, Regno Unito, Spagna - completati dal caso dei Paesi Bassi, selezionato per l'interesse che da tempo suscita il 'modello olandese' nel dibattito sulle politiche del mercato del lavoro.

3. Tutele in campo del welfare e dei diritti sociali di cittadinanza: per tutelare da quali rischi? Il quadro esistente

Per introdurre il tema, vediamo in primo luogo, caso per caso, i modi in cui il lavoro economicamente dipendente viene considerato e tutelato nei diversi sistemi di welfare.

3.1. Tutela del lavoro economicamente dipendente in Francia

Il caso della Francia è probabilmente quello in cui il *nuovo lavoro autonomo* appare più rigidamente tutelato, dal momento che i rapporti connotati da dipendenza economica tendono a essere ricondotti, per via legislativa o giurisprudenziale, nell'alveo del lavoro subordinato. Il che fa sì che vi si applichino disposizioni del diritto del lavoro e del diritto del welfare.

Nell'ordinamento francese non solo non esiste una categoria giuridica per il lavoro 'economicamente dipendente' (o parasubordinato): il lavoro o è subordinato o è autonomo, la qualificazione del rapporto venendo dedotta dalla sua connotazione concreta, materiale (e in particolare dall'esistenza o meno di un potere di direzione e controllo di un contraente sull'altro), in maniera largamente indipendente dalla volontà dei soggetti. Ma la giurisprudenza ha tradizionalmente adottato una interpretazione molto elastica ed estensiva dei criteri di qualificazione del rapporto di lavoro come rapporto di lavoro subordinato (Navarro Nieto 2002). Com'è stato osservato (Pezzoni 2000, 346), "la Suprema Corte ha più volte affermato che la subordinazione sussiste allorché il lavoratore, pur autonomo in ragione di competenze tecniche specifiche richieste dalla natura stessa della prestazione, è inserito «nel quadro di un servizio organizzato» dal soggetto che beneficia della prestazione, vale a dire è sottoposto a determinati vincoli di orario, di luogo di lavoro, nonché direttive generali per la esecuzione della prestazione".

È vero che la legge Madelin del 1994 ha segnato un'inversione della tendenza all'interpretazione estensiva della nozione di subordinazione, là dove ha previsto che si potesse invece presumere l'esistenza di un rapporto di lavoro autonomo nei casi in cui il lavoratore avesse scelto di qualificarsi come autonomo iscrivendosi nei registri delle attività commerciali e di mestieri. La norma è stata tuttavia molto criticata, per l'eccessivo peso dato alla volontà delle parti in una materia in cui quella più debole può non essere in grado di esprimere liberamente la propria posizione; e nel 2000 è stata abolita. Più importante ai nostri fini è piuttosto la sentenza del novembre 1966 della Corte di Cassazione che, fornendo una definizione unificata di lavoro salariato sul terreno sia del diritto del lavoro sia del diritto della previdenza sociale utilizzando come criterio determinante quello della subordinazione giuridica (l'essere sottoposto a ordini e istruzioni vincolanti e a un potere di controllo ed eventualmente di sanzione del committente)), ha ridotto il criterio della partecipazione a un servizio organizzato a semplice indice di subordinazione (Barthélémy 2001, 28).

Secondo la tendenza a intervenire formalmente per qualificare il rapporto di lavoro a vantaggio del contraente più debole, il codice del lavoro stabilisce che sia da considerare rapporto di lavoro subordinato, a prescindere dalla volontà delle parti, purché in presenza di determinate condizioni che riguardano il contenuto del contratto, quello di viaggiatori, rappresentanti e piazzisti⁵. Sono lavoratori "subordinati per determinazione di legge" anche i giornalisti, gli artisti dello spettacolo, le modelle, per cui la legge stabilisce una forte presunzione di sussistenza della subordinazione giuridica (Navarro Nieto 2002; Pezoni 2000, 349-50). "Assimilati" invece alla condizione di lavoratori subordinati sono altri

⁵ Diverso è il caso degli agenti di commercio, considerati lavoratori autonomi (Pezoni 2000, 349).

lavoratori, anche se formalmente indipendenti, in cui esiste un forte vincolo di dipendenza economica di un contraente nei confronti dell'altro: ciò riguarda in particolare “i lavoratori preposti alla vendita di merci, derrate, volumi, pubblicazioni di ogni tipo, fornite loro esclusivamente e quasi esclusivamente da una sola impresa industriale o commerciale; ovvero prestatori di lavoro che si occupano di raccogliere ordini, ricevere gli oggetti da trattare, sottoporre a manutenzione o trasportare merci o derrate per conto di una sola impresa industriale o commerciale” (Pezzoni 2000, 349-50). Più di recente, l'estensione della tutela del contratto di lavoro subordinato è stata stabilita anche per il *franchisee* (in quanto formalmente imprenditore commerciale autonomo, ma di fatto dipendente economicamente e integrato organizzativamente nell'attività dell'affiliante), e per i gestori di punti di vendita di prodotti alimentari o di cooperative di consumo (in ragione della debolezza socio-economica del lavoratore) (Pezzoni 2000, 352).

In termini di tutele, le varie modalità in cui rapporti di lavoro più o meno formalmente autonomi, ma caratterizzati da dipendenza economica, sono stati ricondotti nell'ambito del lavoro subordinato hanno condotto a regimi misti, in cui si applicano parte delle tutele proprie del diritto del lavoro subordinato (Pezzoni 2000, 351; Navarro Nieto 2002).

- Nel caso di viaggiatori, rappresentanti e piazzisti, si applica un regime detto “statutario”, costituito da disposizioni specifiche indicate nel codice del lavoro – preavviso in caso di interruzione del rapporto e indennità di clientela, periodo di prova, clausole di non concorrenza – e, per le materie non regolate in quella sede, dalla disciplina prevista per il rapporto di lavoro subordinato – normativa in materia di licenziamento e sanzioni per licenziamento illegittimo, disposizioni in caso di sospensione del rapporto per malattia, infortunio, maternità, servizio militare; rappresentanza sindacale in azienda; trasferimento d'azienda (Pezzoni 2000, 348-9; ...).
- Nei casi di presunzione dell'esistenza di subordinazione giuridica (giornalisti, ecc.), si applicano le norme stabilite in una parte apposita del codice integrate dalle disposizioni del “diritto comune del lavoro”.
- Nei casi di lavoratori assimilati ai lavoratori subordinati, si applicano le tutele del diritto del lavoro subordinato. Pertanto:
 - in termini retributivi, il lavoratore ha diritto allo Smic (*salaire minimum interprofessional de croissance*), indipendentemente dall'andamento economico dell'azienda;
 - in termini di tempo di lavoro, ha diritto al pagamento dello straordinario, delle ferie (o dell'indennità sostitutiva);
 - ha diritto all'applicazione delle norme su licenziamenti e condizioni di lavoro;
 - ha diritto all'applicazione dei contratti collettivi, a ricorrere ai tribunali del lavoro in caso di controversie, a partecipare

all'elezione dei rappresentanti dei lavoratori nella società da cui dipende economicamente.

Più in generale, va comunque osservato che l'ordinamento francese prevede tutele che non si applicano solo al lavoro subordinato ("diritto comune del lavoro"). Vi rientrano norme in materia di sicurezza sociale e welfare, di salute e sicurezza sul lavoro, di diritti sindacali e di diritti alla formazione professionale (Navarro Nieto 2002).

- In materia di sicurezza sociale, è obbligatoria l'iscrizione a un regime generale che fissa condizioni di tutela minime per tutti i lavoratori, indipendentemente dal tipo di rapporto, in materia di malattia, invalidità, pensionamento, morte, carichi familiari, maternità:
 - per i lavoratori autonomi sono fissate prestazioni e contributi specifici (in genere meno costosi, ma che tutelano meno rispetto ai lavoratori dipendenti).
- In materia di formazione professionale, la normativa prevede programmi di formazione, e di sostegno economico nei periodi di formazione, anche per i lavoratori autonomi.
- Sul piano della salute e sicurezza sul lavoro la normativa stabilisce un obbligo generale al coordinamento delle misure di prevenzione e sicurezza per tutti i lavoratori che entrino a qualunque titolo a far parte di un'organizzazione produttiva.

3.2. Tutela del lavoro economicamente dipendente in Germania

Se in Francia, in un contesto in cui non vi è riconoscimento giuridico del lavoro economicamente dipendente, la tutela alle posizioni semi-indipendenti è tradizionalmente avvenuta riconducendone per via legislativa e/o giurisprudenziale il rapporto di lavoro nell'ambito di quello subordinato⁶, in Germania al contrario la logica è stata quella di estendere al lavoro economicamente dipendente, di cui qui esiste una nozione giuridica distinta, parte delle tutele del lavoro subordinato.

Il diritto tedesco distingue tre categorie di lavoratori indipendenti: due riguardano gli imprenditori, a seconda che lavorino in virtù di un contratto di impresa, caratterizzato da un'obbligazione di risultato (artigiani, commercianti), o in virtù di un contratto di libero servizio, caratterizzato da una semplice obbligazione di mezzo (liberi professionisti); la terza è quella dei lavoratori semi-indipendenti, o "lavoratori indipendenti assimilabili a lavoratori subordinati" (*Arbeitnehmerähnliche Selbständige*), che lavorano, sostanzialmente da soli, nel quadro di un contratto di servizio o di impresa per un committente principale da cui dipendono economicamente; e il cui bisogno di protezione sociale li avvicina ai lavoratori dipendenti (Supiot 2003, 22-3).

⁶ Per tendenze recenti diverse, vedi più avanti. (sul contratto di attività, la tutela di percorsi... Supiot)

Entro questa categoria rientrano a) i lavoratori economicamente dipendenti in senso stretto, b) i lavoratori indipendenti a domicilio (senza personale alle dipendenze), c) gli agenti commerciali dipendenti da un unico committente. In termini di tutele:

- La normativa che si applica ai *lavoratori indipendenti a domicilio* è quella più completa. Essa riguarda
 - orario di lavoro;
 - retribuzioni (in ragione delle caratteristiche di indipendenza, non è ritenuto però applicabile il principio di analogia retribuzione per analoghe attività volte da lavoratori dipendenti);
 - interruzione del contratto: la normativa interviene sui periodi di preavviso;
 - salute e sicurezza: la normativa stabilisce i criteri di sicurezza (di ambienti, macchinari, strumenti, ecc.);
 - diritti sindacali e codeterminazione: si applica la legge sulla rappresentanza dei lavoratori;
 - tribunali competenti: quelli del lavoro;
 - maternità: si applicano i diritti essenziali;
 - continuità retributiva (ferie, malattia, ecc.): in ragione delle caratteristiche del lavoro (organizzato autonomamente e liberamente), scelta la via di fissare un importo forfetario (che può essere utilizzato per accedere a fondo previdenziale privato) a copertura dei periodi di interruzione del lavoro.

In generale, il tribunale federale del lavoro ha stabilito che tutta la normativa sul lavoro si applica ai lavoratori a domicilio in modo da tener conto però della particolare situazione del lavoratore (che può autonomamente decidere luogo, tempo e durata del lavoro).

- *Agenti commerciali* (in monocommittenza). È previsto che direttive sui minimi contrattuali vengano emanate dal ministro federale della giustizia, in accordo con i ministri dell'economia e del lavoro. Ma tali direttive non sono state emanate.
 - Solo in materia di giurisdizione, è stato stabilito che nel caso di agenti che guadagnino meno di 1000 € al mese siano competenti i tribunali del lavoro.
- *Lavoratori economicamente dipendenti in senso stretto*: vi si applicano le leggi sul lavoro in materia di:
 - Ferie
 - Contenzioso lavorativo
 - Protezione dell'impiego
 - Tutela del lavoro giovanile

- Molestie sessuali
- Hanno inoltre diritto alla contrattazione collettiva quanti lavorano, senza dipendenti propri, sostanzialmente per un unico committente, da cui ricevono oltre metà del reddito.

La tendenza recente è però a restringere – e potenzialmente a eliminare – la categoria dei lavoratori economicamente dipendenti. Di particolare interesse è il caso dei freelance nel campo dei media, che di solito hanno un contratto di lavoro autonomo soprattutto perchè vantaggioso in termini di periodi di preavviso ridotti. In molti casi tuttavia la corte federale del lavoro li ha riqualificati come dipendenti, e comunque non come autonomi economicamente dipendenti. Di diverso tenore però le norme legislative, che avevano stabilito il diritto alla contrattazione collettiva appunto a partire dal caso di questa categoria di freelance.

Va appunto nella direzione di *ridimensionare la categoria degli autonomi economicamente dipendenti* la legge di riforma varata dal governo socialdemocratico in carica nel 1999, e successivamente più volte modificata, con l'obiettivo di chiarire e uniformare la posizione previdenziale di coloro che in realtà sono da considerare *falsi* lavoratori indipendenti (*Scheinselbstständige*). A tal fine è stato stabilito che – ai fini previdenziali - siano da considerare lavoratori dipendenti coloro che soddisfino almeno 3 dei seguenti 5 criteri: a) non avere altri lavoratori alle dipendenze soggetti agli obblighi assicurativi; b) lavorare prevalentemente per un unico committente; c) svolgere compiti svolti anche da lavoratori dipendenti; d) aver svolto in precedenza lo stesso lavoro come dipendente; e) non svolgere attività di tipo imprenditoriale (Eiro 2002).

In base alla nuova legge, i lavoratori formalmente indipendenti che rientrano nella definizione di 'dipendenti' non hanno tuttavia automaticamente diritto a tutti i benefici e alle tutele dei lavoratori subordinati: ciò che è richiesto è che abbiano la copertura del sistema di sicurezza sociale in campo sanitario, pensionistico, di assicurazione contro la disoccupazione. Si noti che nel caso in cui non venga identificato un 'datore di lavoro', i lavoratori devono pagare interamente i contributi per proprio conto (altrimenti l'onere è ripartito al 50% tra le parti). Quanti continuano a rimanere nella situazione di 'lavoratori indipendenti assimilabili a lavoratori subordinati' sono tenuti a versare i contributi pensionistici (19.5% del reddito)⁷, ma non gli altri oneri sociali (EIRO 2002).

Come riprenderemo poi, la nuova normativa è stata criticata per l'eccessivo peso dato ai risvolti assicurativo-previdenziali. (Da parte imprenditoriale è stata criticata come fonte di rigidità).

3.3. Tutela del lavoro economicamente dipendente in Italia

⁷ I livelli sono allineati a quelli dei lavoratori dipendenti, che però contribuiscono direttamente sono nella misura del 50%, l'altra quota essendo a carico del datore.

Il caso dell'Italia appare più simile a quello tedesco che non a quello francese, anche se rispetto al primo sussistono alcune significative differenze. Prima fra tutte, una minore tutela del lavoro semi-dipendente per quanto riguarda il sistema di welfare. Come in Germania, infatti, anche in Italia la logica è stata quella di estendere per via legislativa al lavoro economicamente dipendente parte delle tutele proprie del lavoro subordinato, senza raggiungere però un livello di protezione sociale paragonabile a quello tedesco.

Le ultime evoluzioni⁸, poi, farebbero pensare ad un cambiamento di rotta del legislatore italiano verso, se non proprio il modello francese, un'impostazione di quel tipo, nel senso di limitare l'uso del lavoro economicamente dipendente e di ricondurre quei rapporti caratterizzati da chiari vincoli di subordinazione nell'alveo del lavoro dipendente (anche se su tali presunti esiti della riforma e, in particolare, sulla progressiva emersione e stabilizzazione delle collaborazioni coordinate e continuative si è levato da più parti un diffuso scetticismo).

Per quanto riguarda l'aspetto giuridico il sistema italiano, come quello tedesco, riconosce da tempo la fattispecie del lavoro economicamente dipendente. In particolare, in Italia, si parla di parasubordinazione per indicare un rapporto di lavoro a metà strada tra lavoro autonomo e lavoro subordinato, ma con importanti analogie proprio con quest'ultima tipologia, specialmente per quanto riguarda la sostanziale dipendenza economica del lavoratore nei confronti del committente.

La norma giurisprudenziale che indica i requisiti della parasubordinazione è l'art. 409 n. 3 del Codice di procedura civile (c.p.c.) che individua tale fattispecie nei «rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione d'opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato». Ne deriva, per la giurisprudenza, che non rientrano nell'alveo della parasubordinazione le attività lavorative svolte in forma prevalentemente imprenditoriale. Inoltre, tale tipologia deve essere caratterizzata da un coordinamento, anche di modesta entità, rispetto all'attività e alle esigenze organizzative del committente. Ma il tratto distintivo di maggior rilievo è senz'altro rappresentato dalla continuità della prestazione, e cioè dalla rilevante estensione temporale della stessa. A tale proposito, all'interno del dibattito dottrinale, prevale la tesi secondo cui il termine "prestazione continuativa" sia usato in senso del tutto atecnico, per indicare il mero protrarsi di fatto dell'attività lavorativa nel tempo; con l'effetto di ricomprendere nella parasubordinazione non soltanto la prestazione d'opera a carattere "periodico", ma anche la prestazione avente per oggetto un'unica opera o servizio che richieda un'attività lavorativa particolarmente estesa nel tempo (Ichino 2000).

Per arginare le condizioni di inferiorità socio-economica dei lavoratori rispetto ai committenti il legislatore italiano ha progressivamente esteso ai parasubordinati alcune forme di tutela ed istituti propri del lavoro subordinato. In un primo momento nel campo del diritto del lavoro e solo successivamente anche in quello del welfare. Così già la Legge n. 533 del 1973 (riforma del processo di lavoro)

⁸ Si pensi all'approvazione del decreto attuativo della Legge n. 30 sul mercato del lavoro, avvenuta lo scorso 7 giugno, che prevede la trasformazione delle collaborazioni coordinate e continuative in collaborazioni "a progetto".

estende al lavoro parasubordinato, come individuato dall'art. 409 n. 3 c.p.c., le norme in materia di processo del lavoro che disciplinano le controversie individuali, compreso l'obbligo del tentativo di conciliazione tra le parti.

Più recente, invece, l'introduzione di forme di tutela e di protezione sociale. Fino a poco tempo fa, infatti, per i lavoratori parasubordinati erano previste forme di assicurazione obbligatorie solo se esistevano per la categoria professionale specifici enti previdenziali (ad es. l'Enasarco per gli agenti di commercio).

A partire dalla metà degli anni Novanta sono stati introdotti una serie di istituti che hanno allargato anche ai rapporti parasubordinati parte delle tutele tipiche del lavoro dipendente. L'introduzione di un sistema di welfare è avvenuta, però, non attraverso un organico quadro regolativo che rimandasse ad un chiaro e specifico riferimento legislativo, di cui l'ordinamento italiano è ancora privo⁹, ma con una serie di iniziative parziali e generali a carattere frammentario. In termini di tutele, le principali tappe sono state (in ordine cronologico):

- la legge n. 335 del 1995 di riforma del sistema pensionistico assicura una minima copertura previdenziale anche ai titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (non iscritti presso ordini o albi professionali e relative casse previdenziali) che hanno l'obbligo di iscriversi ad un'apposita gestione separata dell'Inps per le prestazioni di invalidità e vecchiaia. Il fondo è stato inizialmente alimentato da un prelievo contributivo con un'aliquota del 10%, suddivisa tra lavoratore e committente (1/3 a carico del primo e i restanti 2/3 a carico del secondo). La situazione è stata successivamente modificata dalla legge 449 del 1997 che ha elevato il prelievo contributivo al 13% per portarlo successivamente al 19% entro il 2018.
- Dal 1998 ai lavoratori parasubordinati iscritti presso la gestione speciale dell'Inps competono gli assegni familiari, un'indennità di maternità e una speciale indennità di degenza ospedaliera.
- Il decreto legislativo n. 38 del 2000, nel riformare l'assicurazione generale obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali, ne estende l'applicazione anche ai lavoratori parasubordinati¹⁰. A tal fine il committente è equiparato a qualsiasi datore di lavoro e il premio assicurativo è ripartito tra lavoratore e committente, rispettivamente nella misura di 1/3 e di 2/3.
- Sempre nel 2000 il collegato alla finanziaria prevede, ai soli fini fiscali, l'assimilazione dei redditi dei collaboratori coordinati e continuativi a quelli dei lavoratori dipendenti e ciò ha sostanzialmente obbligato i datori di lavoro a compilare una busta paga.

⁹ A tale proposito, il precedente governo di centro-sinistra ha presentato nella passata legislatura il disegno di legge n. 2049 (cosiddetto "progetto di legge Smuraglia") finalizzato ad introdurre una normativa minima di tutela per i lavoratori atipici. Il progetto, modificato alla Camera, ha determinato un acceso dibattito nella maggioranza di centro-sinistra. La questione si è conclusa con la mancata approvazione del disegno di legge in Parlamento.

¹⁰ In particolare, sono soggetti all'obbligo assicurativo quei lavoratori parasubordinati che svolgono le attività indicate dall'art. 1 D.P.R. 1124/65 (cd. lavorazioni pericolose), o che, per l'esercizio delle proprie mansioni, si avvalgono, non in via occasionale, di veicoli a motore da essi personalmente condotti.

- Infine, da quest'anno (Circolare Inps n. 21 del 30 gennaio 2003) il contributo alla gestione separata si articola nelle seguenti aliquote: 10% per i soggetti già iscritti a una gestione previdenziale obbligatoria e per i titolari di pensioni ai superstiti; 12,5% per i soggetti titolari di pensione diretta (vecchiaia e anzianità); 14% per i soggetti privi di altra copertura previdenziale obbligatoria e non pensionati.

Rimangono fuori, invece, dal sistema di tutele per il lavoro parasubordinato alcune questioni cruciali come la determinazione di livelli minimi salariali, la regolamentazione di ferie e permessi retribuiti, oltre che di periodi di sospensione dal lavoro per gravi motivi personali, un'adeguata tutela in caso di malattia, la previsione di un'indennità di cessazione del rapporto in caso di risoluzione anticipata del contratto da parte del datore di lavoro. Altre questioni disattese dal legislatore sono quelle sul diritto di associazione e di attività sindacale, sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, sulle pari opportunità fra uomo e donna e, infine, sulla realizzazione di attività formative per i collaboratori.

Per quanto riguarda le attività proprie del lavoro parasubordinato, il collegato alla finanziaria del 2000 dà la possibilità, oltre all'assimilazione dei redditi ricordata sopra, di estendere il lavoro di collaborazione coordinata e continuativa anche a mansioni non professionali o artistiche. Di conseguenza anche attività puramente manuali o, comunque, non caratterizzate da particolari professionalità possono essere svolte in via di collaborazione.

In Italia si è assistito, soprattutto nel settore terziario e nel lavoro impiegatizio, ad un allargamento delle attività lavorative che rientrano nella parasubordinazione. Questa, rilegate un tempo ad alcune classiche tipologie come il lavoro di agenzia, di rappresentanza, quello dell'amministratore di condominio, i rapporti di consulenza professionale, alcune attività artistiche o artigianali, oggi annovera numerose attività sorte dai processi di *outsourcing* (funzioni di assistenza legale e fiscale, di consulenza, di marketing, etc). Amplessima è la gamma di professionisti (cd. di seconda generazione) che prestano servizi alle imprese con modalità di collaborazione coordinata e continuativa (consulente finanziario, pubblicitario, security manager, risk manager, copywriter, traduttore-interprete, webmaster, etc.). Oltre a ciò, va richiamata la vasta congerie di lavoratori autonomi che rendono la propria prestazione in condizione di sostanziale subordinazione (pony express, promotori, merchandisers, collaboratori editoriali, animatori turistici, operatori di *call centers*).

Molti rapporti di collaborazione mostrano un alto livello di integrazione nell'attività del committente, sicché il lavoratore permane in una condizione di relativa inferiorità e debolezza, con la conseguente esigenza di un pur minimo sistema di welfare.

In mancanza di interventi organici del legislatore nazionale la tutela dei lavoratori parasubordinati passa attraverso la contrattazione collettiva; e in particolare, quella con i rappresentanti istituzionali territoriali (per la cui trattazione rimandiamo ai paragrafi successivi), finalizzata alla regolamentazione di sistemi collettivi di protezione sociale. Tra i principali obiettivi degli accordi con gli enti locali spicca la garanzia del diritto del lavoratore alla formazione professionale, la

tutela della salute e sicurezza, quella antidiscriminatoria e delle pari opportunità, oltre che un'adeguata protezione in caso di malattia.

3.4. Tutela del lavoro economicamente dipendente nei Paesi Bassi

L'Olanda è uno dei paesi europei in cui non esiste una specifica nozione giuridica di lavoratore economicamente dipendente, ma in cui il dibattito sull'opportunità di intervenire in merito è stata ed è molto vivace (De Kleermaeker 2002; Perulli 2003).

Giuridicamente i lavoratori o sono dipendenti o sono autonomi. I lavoratori economicamente dipendenti rientrano per lo più nella seconda categoria. Nei casi tuttavia in cui il loro rapporto di lavoro sia di fatto largamente simile a quello subordinato, possono essere classificati come semi-dipendenti. I criteri utilizzati per identificare la condizione di dipendenza sono: a) l'esistenza di una relazione di autorità; b) la corresponsione di un salario/stipendio; c) lo svolgimento personale dell'attività lavorativa. Ma è soprattutto il primo criterio a essere discriminante: nel caso in cui lavoratori 'economicamente dipendenti' risultino operare nel quadro di una relazione di autorità¹¹, essi vengono considerati dipendenti.

Ai lavoratori formalmente autonomi cui viene attribuito lo status di dipendenti, o semi-dipendenti, si applicano *tutte le tutele* previste per il lavoro subordinato.

Per i lavoratori economicamente dipendenti che rientrano invece nella categoria degli autonomi (e che corrispondono soprattutto alla condizione di lavoratori che lavorano per proprio conto per altri, senza dipendenti) il quadro delle tutele è il seguente (De Kleermaeker 2002):

- *Retribuzioni, ferie*: nessuna norma specifica
- *Orario di lavoro*: la legge sull'orario prevede che si possa estenderne l'applicazione agli autonomi se opportuno per prevenire rischi alla salute o sicurezza di altri
- *Durata e cessazione del contratto*: solo quanto stabilito dalla normativa generale sui contratti
- *Malattia*: nessuna copertura per le assenze brevi; una retribuzione di base (al massimo 70% del salario minimo) per assenze lunghe (oltre un anno) per malattie/invalidità professionali, in base a una legge sulla inabilità lavorativa degli autonomi
- *Maternità, permessi parentali, sabbatico*: solo per maternità copertura in base alla legge sulla inabilità lavorativa degli autonomi: 100% del salario minimo.

¹¹ Attualmente è in corso un dibattito sul significato attuale di 'relazione d'autorità'. In generale si sta spostando l'accento dal controllo sui modi di svolgimento del lavoro a quello sulle condizioni generali entro cui si svolge il lavoro (De Kleermaeker 2002).

- *Salute e sicurezza*: si applica la legge generale; è però difficile da far rispettare nel caso degli autonomi
- *Formazione professionale, diritti di informazione e partecipazione*: nessuna norma specifica
- *Rappresentanza collettiva*: non sono coperti per legge da rappresentanza collettiva (come i dipendenti). Ma è possibile ampliare il grado di copertura di un accordo collettivo centrale per includervi anche lavoratori autonomi.

Il 1 gennaio 2002 è entrata in vigore una nuova legge volta a rendere più chiara la distinzione tra dipendenti e autonomi. Essa introduce la possibilità per gli autonomi di ottenere una certificazione del loro status di lavoratore indipendente, valida per un periodo di due anni, durante il quale possono prestare attività professionale coerente con quella indicata nell'attestato di certificazione senza rientrare nella condizione di lavoratore dipendente. Per ottenere la certificazione è necessario dimostrare di avere i requisiti adeguati, tra cui quello di non dipendere da un unico committente.

In sintesi, come vedremo ancora più avanti, da un lato non vi sono particolari pressioni a introdurre una terza categoria tra quelle del lavoro dipendente e del lavoro autonomo. Dall'altro vi è un ampio dibattito non solo sui modi più adeguati di tracciare la linea di divisione tra le due categorie, ma soprattutto sull'opportunità di migliorare la tutela dei lavoratori autonomi senza dipendenti, specialmente in materia di assicurazione contro la malattia e l'inabilità professionale¹².

3.5. Tutela del lavoro economicamente dipendente nel Regno Unito

Nel Regno Unito non esiste una definizione giuridica di lavoro dipendente o di lavoro autonomo (Perulli 2003). La distinzione tra lavoratore subordinato (*employee*, con un contratto d'impiego o di servizio) e lavoratore autonomo (*self-employed*, con un contratto di fornitura di servizi), che è divenuta più importante con lo sviluppo recente della legislazione sul lavoro, è stata affrontata dalla giurisprudenza con esiti niente affatto lineari (Marginson 2002). In genere per discriminare tra lavoro dipendente e non si utilizzano 4 test, a più indicatori, che riguardano il controllo sulle condizioni d'impiego, il grado di integrazione nell'organizzazione, il rischio d'impresa, la mutualità dell'obbligazione. La loro combinazione dovrebbe indicare il grado di dipendenza o di autonomia di un lavoratore dal committente, ma i risultati vengono considerati piuttosto incerti, tanto più che vi è disparità dei requisiti richiesti dalla normativa, a seconda che riguardino la sfera fiscale, quella della sicurezza sociale, o del rapporto d'impiego.

¹² Il punto più controverso riguarda l'estensione della copertura della sicurezza sociale agli autonomi: i dipendenti lo vedono come un'attribuzione scorretta di diritti sociali e gli autonomi come un'intrusione nella loro privacy (De Kleermaeker 2002).

Ciò ha permesso di individuare un'ampia minoranza di lavoratori in posizione incerta tra lo status di dipendenti e di autonomi. Vi si distinguono:

- Gli autonomi dipendenti (*dependent self-employed*): autonomi che dipendono da un committente principale
- I falsi autonomi (*false or bogus self-employed*): lavoratori oggettivamente dipendenti, ma che si autodefiniscono o vengono definiti autonomi dai committenti per ragioni di evasione delle norme di legge
- Gli autonomi ai margini (*borderline self-employed*): lavoratori dallo stato giuridico incerto.

In genere i lavoratori autonomi sono esclusi dalla legislazione di protezione del lavoro: perdono il diritto a tutti i benefici indipendenti dal reddito (non means-tested), alle tutele contro i licenziamenti ingiustificati, ai sussidi di disoccupazione, al salario garantito, ai permessi di maternità retribuiti. In compenso godono di un regime fiscale più vantaggioso dei dipendenti (prelievo più basso) e possono scaricare le spese professionali.

Il problema di molti autonomi dipendenti è che non godono né dei vantaggi fiscali degli autonomi né di quelli di protezione del lavoro dei dipendenti, dal momento che possono essere classificati come autonomi ai fini del rapporto d'impiego e dipendenti ai fini fiscali (Greenan 2002).

Di recente, in un quadro di ampliamento delle tutele promosso dal governo laburista in carica¹³, ai fini delle tutele offerte da leggi quali quelle sul salario minimo o sull'orario di lavoro, sta acquistando importanza la *nozione più generale di lavoratore (worker)*, che tende a coprire anche la categoria degli *autonomi dipendenti*. Ciò permette di accedere a:

- Retribuzione minima garantita
- Ferie retribuite
- Orario di lavoro regolato (settimana di non più di 48 ore)

La copertura riguarda tuttavia solo i diritti indicati in alcune leggi recenti. Difficilmente essi possono aspirare ad aver accesso a benefici che non dipendono da uno stato di bisogno, quali pensione pubblica, indennità di malattia, sussidio di mobilità o di ricerca di un impiego, dal momento che non versano i contributi previdenziali.

3.6. Tutela del lavoro economicamente dipendente in Spagna

In Spagna non esiste una nozione giuridica precisa di lavoratore autonomo economicamente dipendente che lo distingua dal lavoratore autonomo in generale, sulla cui individuazione vi è un dibattito in corso. Il tema del lavoro "parasubordnato" è però da qualche tempo dibattuto, soprattutto tra i giuristi.

¹³ Una disposizione dell'Employment Relations Act del 1999 stabilisce che il Segretario di stato possa estendere tutele a alcuni gruppi di lavoratori che ne siano sprovvisti (Greenan 2002).

È stato proposto che essi vengano considerati lavoratori in posizione intermedia tra quella dei subordinati e quella degli autonomi, cui attribuire alcune tutele del diritto del lavoro.

Ciò non è ancora avvenuto ed essi sono pertanto soggetti al diritto civile e al diritto commerciale nelle relazioni con i committenti da cui dipendono; mentre rientrano nello speciale sistema di sicurezza sociale dei lavoratori autonomi a livello di welfare.

La situazione è attualmente la seguente:

- Livelli retributivi: nessuna indicazione. In futuro si dovrebbe far riferimento a un salario nazionale minimo per tutti i lavoratori
- Orario di lavoro: nessuna indicazione. È difficile che si stabiliscano limiti in futuro.
- Durata e cessazione del contratto: attualmente si applica il diritto civile. In futuro si dovrebbero definire limiti alla possibilità del committente di recedere senza ragione motivata; e fissare forme di **compenso** per i casi in cui il contratto cessa per ragioni che non dipendono dal lavoratore. La durata del contratto rimarrebbe a discrezione degli attori.
- Malattia e assenze per malattia: hanno copertura sanitaria in base al sistema di sicurezza sociale degli autonomi.
- Ferie: nessuna indicazione. In futuro si dovrebbe definire un periodo di ferie simile a quello dei dipendenti, stabilendo anche dei meccanismi di sostituzione degli assenti.
- Maternità, paternità e congedi sabatici: attualmente valgono le norme per gli autonomi. In futuro si dovrebbero loro riconoscere brevi periodi di sospensione del contratto e orari ridotti per il lavoro di cura. Non invece congedi come i dipendenti. Potrebbero piuttosto essere sostituiti e eventualmente nominare i propri sostituti.
- Formazione: attualmente valgono le norme per gli autonomi. In futuro si vorrebbe offrire formazione iniziale e continua, e possibilità effettive di riconversione professionale. In materia di sicurezza dovrebbero accedere ai corsi offerti dall'azienda committente.
- Salute e sicurezza: attualmente rientrano nel sistema di protezione degli autonomi, che offre livelli più bassi di protezione di quello per i dipendenti. In futuro i due sistemi dovrebbero essere allineati.
- Informazione e consultazione: attualmente nessuna indicazione. In futuro si dovrebbero definire meccanismi adeguati a questi lavoratori
- Rappresentanza collettiva: attualmente nessuna copertura. Organizzarla solleva particolari problemi perché è difficile che partecipino direttamente agli organismi di rappresentanza in azienda. Si potrebbe in alternativa fissare dei canali di rappresentanza dedicati.

3.7. Un quadro d'insieme

Per ricapitolare, possiamo far ricorso alla tavola sinottica seguente (v. tab.1)

Tab. 1 – Riepilogo delle tutele per lavoratori economicamente dipendenti (LED) in alcuni paesi europei all’inizio del 2000

	Francia	Germania	Italia	Paesi Bassi	Regno Unito	Spagna
	Non esiste nozione giuridica specifica per LED	Nozione giuridica distinta. Di recente, legge per individuare <i>falsi</i> LED	Nozione giuridica distinta	Non esiste nozione giuridica specifica per LED	Non esiste definizione giuridica di dipendente o autonomo. Giurisprudenza usa test (ma disparità di criteri adottati in campo fiscale/ previdenziale/lavoristico): - <i>dependent</i> s.e. - <i>false</i> s.e. - <i>borderline</i> s.e.	Non esiste nozione giuridica specifica per LED
	Tendenza a ricondurre per legge LED nell’ambito del lavoro subordinato*	Tendenza a estendere a LED parte di tutele di lav subordin. Di recente, a fini previdenziali, per <i>falsi</i> LED, estesa copertura in campo sanitario, pensionistico, di assicuraz contro disoccupazione**	Tendenza a estendere a LED parte di tutele di lav subordin. Di recente: tendenza a limitare uso improprio di LED e ricondurlo nell’ambito del lavoro subordinato	LED per lo più considerati autonomi (= in proprio senza dipendenti). Oppure (in base a criteri di individuaz di subordinaz) <u>semi-dipendenti</u> . Di recente, legge introduce possibilità di ottenere <u>certificazione di</u>	LED in genere esclusi da normativa a protezione del lavoro (non means-tested benefits, tutele in caso di licenziamento e disoccup., salario minimo, permessi maternità retribuiti). Ma	In corso dibattito per individuare area di LED e estendere alcune tutele di lav dipendente

Ida Regalia

Ires Lombardia

Rappresentanza e tutela sociale dei lavoratori autonomi economicamente dipendenti

				<u>status di indipendente</u> (a condizioni prefissate) valida 2 anni.	hanno vantaggi fiscali.	
--	--	--	--	---	----------------------------	--

	Francia	Germania	Italia	Paesi Bassi	Regno Unito	Spagna
		Per <u>falsi LED</u> : obbligatorie tutele previdenziali. Non le altre		Per lav <u>semi-dipendenti</u> si applicano tutte le tutele di lav subordinato	Di recente ampliamento di tutele per “workers”, che possono comprendere EDSE --> EDW	Per ora, LED sono soggetti a diritto civile e commerciale e a speciale sistema di sicurezza sociale di autonomi
Livelli retributivi:	<u>Assimilati a subordinati</u> : diritto a Smic	<u>LED a domicilio</u> non principio di parità retributiva, copertura forfetaria di rischio non continuità		(in proprio senza <u>dipendenti</u> : no)	- in genere, no <u>EDW</u> : di recente retribuz minima garantita	<u>LED</u> : nessuna indicazione. In futuro si dovrebbe far riferimento a un salario nazionale minimo per tutti i lavoratori
Orario di lavoro	<u>Assimilati a subordinati</u> : diritto a riconoscim. straordinario	<u>LED a domicilio</u> : tutele		<u>in proprio senza dipendenti</u> : prevista possibilità di norme se utile per prevenire rischi altrui	<u>EDW</u> : di recente, limiti a orario	<u>LED</u> : nessuna indicazione. Improbabile si stabiliscano limiti in futuro.

	Francia	Germania	Italia	Paesi Bassi	Regno Unito	Spagna
Durata e cessazione del contratto	<p><u>Subordinati per determinaz di legge:</u> norme specifiche su preavviso e indennizzi, + norme x lav subordin (licenziamento, sanzioni per lic illegittimo)</p> <p><u>Assimilati a subordin:</u> diritto a tutele in caso di licenziamenti</p>	<p><u>LED a domicilio:</u> norme su preavviso</p> <p><u>LED in senso stretto</u> tutele leggi sul lavoro</p> <p><u>falsi LED</u> assicurazione contro disoccupazione</p>		<p><u>in proprio senza dipendenti:</u> solo norme generali sui contratti (dir. commerciale)</p>	- in genere, no	<p><u>LED:</u> attualmente si applica il diritto civile.</p> <p>In futuro si dovrebbero definire norme per recessi.</p> <p>La durata del contratto rimarrebbe a discrezione degli attori.</p>
Malattia	<p><u>Subordinati per determinaz di legge:</u> alcune norme x lav subordin (disposizioni in caso di sospensione)</p> <p><u>per tutti,</u> obbligatoria l'iscrizione a regime generale di sicurezza sociale</p>	<p><u>LED a domicilio:</u> Importo forfetario a copertura rischi sospensione</p> <p><u>falsi LED</u> assicurazione obbligatoria malattia</p>	<p><u>Co.co.co</u> Indennità degenza ospedaliera</p>	<p><u>in proprio senza dipendenti:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -nessuna copertura per assenze brevi; -retribuzione di base <i>per assenze lunghe</i> (in base a legge su inabilità lavorativa di autonomi) 	- in genere, no	<p><u>LED:</u> hanno copertura sanitaria in base al sistema di sicurezza sociale degli autonomi.</p>
Ferie	<p><u>Assimilati a subordin:</u> diritto a ferie (o indennità sostitutiva)</p>	<p><u>LED a domicilio:</u> Importo forfetario per coprire periodi di interruzione</p> <p><u>LED in senso stretto:</u> diritto del lavoro</p>		<p><u>(in proprio senza dipendenti</u> no)</p>	<p><u>EDW:</u> di recente, ferie retribuite</p>	<p><u>LED:</u> nessuna indicazione.</p> <p>In futuro: periodo di ferie simile a quello dei dipendenti, con meccanismi di sostituzione assenti.</p>

	Francia	Germania	Italia	Paesi Bassi	Regno Unito	Spagna
Maternità, paternità, congedi	<p>Subordinati per <u>determinaz di legge</u>: norme per lav subordin (sospensioni per maternità, servizio militare)</p> <p>per tutti, iscrizione obbligatoria a regime generale di sicurezza sociale a favore di maternità</p>	<p><u>LED a domicilio</u>: stabiliti diritti essenziali</p>	<p><u>Co.co.co</u> Indennità di maternità</p>	<p><u>in proprio senza dipendenti</u>: solo per maternità indennità (in base a legge su inabilità lavorativa di autonomi)</p>		<p><u>LED</u>: attualmente valgono le norme per gli autonomi. In futuro si dovrebbero riconoscere brevi periodi di sospensione e orari ridotti per attività di cura (non congedi come per dipendenti). Potrebbero essere sostituiti e eventualmente nominare i propri sostituti.</p>
Formazione	<p>per tutti, previsti programmi di formazione, anche con sostegno economico</p>			<p>(<u>in proprio senza dipendenti</u>: no)</p>		<p><u>LED</u>: attualmente valgono le norme per gli autonomi. <u>In futuro</u> : programmi di formazione iniziale e continua. Accesso ai corsi di azienda committente in materia di sicurezza.</p>

	Francia	Germania	Italia	Paesi Bassi	Regno Unito	Spagna
Salute e sicurezza, infortuni	<p><u>Subordinati per determinaz di legge:</u> norme x lav subordin (sospensione per infortunio)</p> <p><u>Assimilati a subordin:</u></p> <p><u>per tutti,</u> obbligatoria l'iscrizione a regime generale di sicurezza sociale, contro rischi di infortunio e invalidità. Obbligo per datore a coordinare misure di prevenzione e sicurezza</p>	<p><u>LED a domicilio</u> fissati criteri di sicurezza ambiente</p>	<p><u>Lav parasubordin.</u> (dal 2000) obbligo assicuraz contro infortuni</p>	<p><u>in proprio senza dipendenti.</u> si applica legge generale</p>		<p><u>LED:</u> attualmente sistema di protezione degli autonomi, che ha prestazioni più basse di quello per i dipendenti. <u>In futuro</u> i due sistemi dovrebbero essere allineati.</p>
Pensione	<p>Obbligatoria copertura (diversi fondi, casse)</p>	<p><u>Tutti i LED:</u> contributi pensionistici</p> <p><u>falsi LED</u> assicurazione obbligatoria</p>	<p><u>Lav. parasub:</u> in genere copertura presso specifici istituti previdenz.</p> <p><u>Co.co.co:</u> fondo gestione separata INPS (invalidità e vecchiaia)</p>	<p><u>in proprio senza dipendenti</u></p>	<p>- <u>in genere,</u> no (pensione pubblica)</p>	

	Francia	Germania	Italia	Paesi Bassi	Regno Unito	Spagna
Informazione e consultazione				(in proprio senza dipendenti no)		<u>LED</u> : attualmente nessuna indicazione. <u>In futuro</u> si dovrebbero definire meccanismi adatti
Trasferimento azienda	<u>Subordinati per determinaz di legge</u> : disciplina di subordinati					
Trattamento fiscale			<u>Co.co.co</u> A fini fiscali redditi equiparati a quelli di dipendenti	<u>in proprio senza dipendenti</u>	<u>S-e</u> hanno trattamento + vantaggioso. EDW possono non goderne se vengono riconosciuti “dipendenti” ai fini fiscali	

	Francia	Germania	Italia	Paesi Bassi	Regno Unito	Spagna
Diritti sindacali e giurisdizionali	Assimilati a subordinati Diritto applicaz contratti, a eleggere rappresentanti, a ricorrere a tribunali del lavoro	<u>LED a domicilio</u> si applica legge su codeterminaz, giurisdiz. tribunali lavoro <u>Agenti commerciali:</u> tribunali del lavoro <u>LED in senso stretto</u> Diritto a contrattaz collettiva (se ricavano da unico committente >metà del reddito), tribunali del lavoro	<u>Lav. parasub:</u> giurisdizione del lavoro	<u>in proprio senza dipendenti</u> non si applica legge su rappresentanza. Ma accordi collettivi nazionali possono riguardare anche questi autonomi		<u>LED:</u> attualmente nessuna tutela. Organizzare gli autonomi è difficile perché non partecipano a organismi di rappresentanza in azienda. Si potrebbe definire canali di rappresentanza dedicati.

* Subordinati per determinaz di legge (viaggiatori, rappresentanti, piazzisti; giornalisti, modelle, artisti):

--> Regime 'statutario' più disposizioni di disciplina per rapporto subordinato

Assimilati a subordinati (formalmente indip ma con forte vincolo di dipendenza, franchisee, gestori punti di vendita):

--> tutele lav. subordinato

+ Diritto comune del lavoro per tutti.

** LED a domicilio: tutta la normativa sul lavoro, ma tenendo conto di particolare situazione di autoorganizzazione.

Considerando i vuoti e i pieni nella tavola, osserviamo in primo luogo che....

[da completare]

Ciò ci conduce a un tema cruciale, che rimane tuttavia spesso ai margini del dibattito, poiché si è per lo più ritenuto, e si ritiene ancora, che esso non riguardi, se non marginalmente i lavoratori autonomi, per quanto economicamente dipendenti. Il tema è quello della loro rappresentanza collettiva.

Ne parleremo ora e completeremo quindi il discorso con una breve rassegna sull'esperienza di contrattazione collettiva per quest'area del lavoro.

4. Le forme associative e la rappresentanza

Una delle implicazioni della natura duplice del lavoro autonomo economicamente dipendente è la convinzione diffusa che non vi si addicano modelli di organizzazione e tutela collettiva degli interessi.

Ricordiamo che – se escludiamo il caso dei *falsi* lavoratori autonomi – si tratta di attività che sono svolte in regime di autonomia sul piano delle condizioni di svolgimento del lavoro, anche se in condizioni di dipendenza sul piano dell'iniziativa economica. Esse vengono pertanto per lo più collocate nel quadro di una tendenza crescente all'individualizzazione del rapporto d'impiego, cui spesso si associa una certa retorica sulla preferenza per l'autorganizzazione, per la propensione a darsi da fare per proprio conto, liberi da impacci esterni, secondo una logica quale quella che è stata definita dell'“intraprenditore”¹⁴.

4.1. Associazionismo vecchio e nuovo

Ciò non significa peraltro che col tempo non siano sorte invece forme di coordinamento e aggregazione degli interessi di questi lavoratori secondo logiche di autorganizzazione a carattere associativo e esclusivo.

In generale, l'associazionismo dei lavoratori autonomi vanta una tradizione consolidata, a partire da quella delle professioni liberali. Ed è una tradizione a organizzarsi ispirata ai principi della promozione e salvaguardia della specificità professionale, che produce quindi un'articolazione segmentata di interessi di categoria.

Ma anche tra i nuovi lavoratori autonomi un interesse ad associarsi tende a emergere via via che aumenta la loro visibilità sociale, e la consapevolezza della loro incerta collocazione nel panorama esistente della rappresentanza.

¹⁴ V. Chiesi (1995, 52-3), in cui si parla dell'*intraprenditore* come di un “ibrido tra imprenditore e lavoratore dipendente”.

In Italia è nota la vicenda dell'associazione Pegaso. Sorta nel 1995 come Cca (Collaboratori e consulenti associati) per organizzare collaboratori coordinati e continuativi e professionisti senza dipendenti che appartengono alla fascia alta del lavoro autonomo, alla fine dell'anno si trasforma in Pegaso, associazione affiliata alla Cgil, con l'obiettivo di rappresentare le nuove forme del lavoro armonizzandone gli interessi con quelli del lavoro dipendente. La visibilità dell'iniziativa, nel sindacato e al suo esterno, aumenta quando all'inizio dell'anno successivo viene introdotto lo schema previdenziale per i lavoratori coordinati continuativi. Anche a partire da questo, Pegaso cerca di sviluppare dibattito e iniziativa politici, costituendo una serie di gruppi di lavoro aperti e non formalizzati sulle problematiche del settore (Ballarino, 2000).

Ritorniamo tra breve sull'evoluzione dell'esperienza. Ma prima occorre ricordare altri esempi e tendenze all'autorganizzazione.

Il caso forse più interessante è quello dei Paesi Bassi, dove nel 1999 si assiste alla costituzione di diversi gruppi di pressione (KBN, VZzP, IT-United e Vonit) per rappresentare i lavoratori autonomi senza dipendenti (*ZZZP-zelfstandigen zonder personeel*). Ciò avviene in un periodo in cui quest'area del lavoro autonomo ha un notevole sviluppo, come conseguenza della combinazione tra una situazione economica in espansione, che apre nuove opportunità d'impiego, e una diminuzione delle tutele del lavoro dipendente (vedi il *flexicurity act*), che rendono più vantaggioso di prima lo status del lavoratore autonomo. Come segnalato da osservatori ben informati (Verheul 1999), obiettivo centrale dei nuovi gruppi organizzati è quello di dar spazio a rappresentanze proprie di questi lavoratori, che si differenzino da quelle sia degli imprenditori sia dei lavoratori dipendenti, nelle consultazioni triangolari tra governo e parti sociali. Le nuove strutture offrono inoltre servizi e tutele: servizi di collocamento su base occupazionale, servizi di consulenza legale, di assistenza in caso di indebitamento, incontri di informazione e per stabilire contatti a livello locale. O si adoperano perchè venga definito in modo non equivoco lo status legale di lavoratori che tendono a essere classificati in modi discordanti (come autonomi o come dipendenti) da diversi enti o agenzie. Non sembra tuttavia che tali gruppi di pressione riescano a ottenere un gran seguito.

In Spagna, da tempo è avvertita, secondo alcuni commentatori (Miguelez 2000), la necessità di forme di organizzazione del lavoro autonomo economicamente dipendente diverse da quelle degli imprenditori e più vicine a quelle dei lavoratori.

In Francia organizzazioni tradizionali di autonomi (?).

4.2. Problemi e forme di organizzazione sindacale

Verso la fine degli anni novanta, con l'aumento della visibilità sociale dei lavoratori autonomi economicamente dipendenti, il problema della rappresentanza

dei loro interessi entra nel dibattito e nelle scelte organizzative dei sindacati dei lavoratori.

Le posizioni e le soluzioni adottate non sono tuttavia affatto omogenee.

Vediamo innanzitutto le posizioni. Se teniamo conto di due dimensioni di fondo – il grado di attenzione alla specificità degli interessi delle nuove forme di lavoro autonomo e il grado di interesse e disponibilità a innovare i propri modelli di rappresentanza – si possono analiticamente distinguere quattro situazioni principali (v. tav. 2).

C'è la posizione ap problematica di chi non mostra particolare interesse (né particolare avversione) nei confronti della rappresentanza sindacale dei nuovi autonomi, perchè non ritiene che il tema sia davvero rilevante. Questo è il caso probabilmente della gran parte delle organizzazioni che operano nei settori meno investiti dai processi di esternalizzazione e *outsourcing* (quadrante I).

C'è quella delle organizzazioni sindacali ostili, che dichiarano esplicitamente di non voler rappresentare i nuovi lavoratori autonomi, portatori di interessi troppo diversi e lontani da quelli della loro base tradizionale, e il cui sviluppo è visto come una potenziale minaccia alle condizioni d'impiego e ai diritti acquisiti del mondo del lavoro dipendente; come una forma anzi di concorrenza sleale. Questo è il caso ad esempio di una delle due centrali del sindacalismo olandese (quadrante III).

Tav. 2 – Posizioni dei sindacati dei lavoratori dipendenti nei confronti della rappresentanza dei lavoratori autonomi economicamente dipendenti

		Grado di interesse all'innovazione dei modelli di rappresentanza sindacale	
		Basso	Elevato
Grado di attenzione alla specificità degli interessi degli autonomi economicamente dipendenti	Basso	I Indifferenza nei confronti degli autonomi economicamente dipendenti	II Estensione della tutela sindacale agli autonomi economicamente dipendenti
	Elevato	III Rifiuto di tutela sindacale per gli autonomi economicamente dipendenti	IV Specializzazione della tutela sindacale per gli autonomi economicamente dipendenti

C'è d'altro lato la posizione delle organizzazioni che perseguono soprattutto un obiettivo di rinnovamento della propria strategia di rappresentanza per includervi la tutela dei nuovi autonomi, come avviene di frequente nel caso dei sindacati che operano in ambienti destrutturati e fluidi: media e ICT, ad esempio, se consideriamo la nuova economia; ma anche edilizia o trasporto merci, nel caso dell'economia tradizionale (quadrante II).

Ci sono infine le posizioni di quanti ritengono che il mutamento sia tale da richiedere la predisposizione di ambiti di tutela specializzati e dedicati (quadrante IV).

Fin qui abbiamo delineato quattro tipi ideali, tratteggiando in modo sintetico posizioni e orientamenti diversi. Se tuttavia consideriamo le strategie effettivamente adottate, in base alle in verità non molte informazioni disponibili, il quadro si fa più fluido, sfumato e in movimento. Soprattutto le distinzioni fra i quadranti II e IV sono meno nette di quanto si potrebbe immaginare.

Ma facciamo una breve ricognizione con riferimento ai paesi considerati.

In Francia i sindacati dei lavoratori non risultano particolarmente interessati al tema della rappresentanza dei lavoratori autonomi di nuova generazione in quanto tali: li potremmo far rientrare nel I quadrante dello schema. Ciò è del resto coerente con un'impostazione generale in cui prevale la tendenza a ricondurre per legge i nuovi autonomi nell'ambito del lavoro tutelato, con le specificazioni particolari di cui s'è dato conto. Pertanto, o un lavoratore è considerato dipendente - e la sua rappresentanza di fatto rientra nell'alveo di quella per il lavoro subordinato¹⁵, o è autonomo - ed è rappresentato dalle organizzazioni del lavoro professionale e autonomo di settore (camionisti, rappresentanti, modelle, giornalisti, o da quelle delle imprese minori, artigiane, contadine (EIRO 2002). Di recente tuttavia nell'ambito della CFDT, e in particolare del sindacato dei quadri (UCC-CFDT), è iniziato un dibattito sull'opportunità di aprire l'organizzazione alla rappresentanza di quei lavoratori autonomi, che non sono lavoratori salariati, ma che non si caratterizzano neppure come "imprenditori, creatori d'impresa. Che non sono volti alla creazione di un patrimonio industriale o commerciale; ma il cui riferimento è piuttosto quello del mestiere, dello sviluppo delle proprie competenze e della propria attività. Che in questo senso sono piuttosto degli artigiani della prestazione intellettuale" (Fayol 2001, 62). Una prima sperimentazione sarebbe effettivamente avvenuta con la costituzione di un gruppo di lavoro denominato "Professionnels autonomes" (giugno 2000). E sembra siano allo studio appositi pacchetti di servizi.

Rispetto al caso precedente, in Germania la strategia sindacale appare più decisamente orientata a adottare una politica di inclusione di autonomi e freelance

¹⁵ Secondo Fayol, segretario generale dell'UCC-CFDT, alcune federazioni aderenti alla CFDT rappresenterebbero già lavoratori autonomi quali traduttori, grafici, creativi, pubblicitari, informatici (Fayol 2001, 64).

nelle strutture sindacali preesistenti (secondo la logica corrispondente al quadrante II dello schema). Ciò rientra nel programma di rivitalizzazione e rilancio del sindacato, di cui la costituzione nel 2001 del sindacato unificato del settore dei servizi (Ver.di) rappresenta il caso più emblematico: già prima dell'unificazione, uno dei sindacati poi confluiti nella nuova organizzazione (il sindacato dei Media) organizzava oltre 10.000 freelance; e subito dopo il varo di Ver.di è stata ripresa e rilanciata una iniziativa innovativa (il "progetto connexx.av"), volta a offrire servizi e rappresentanza a freelance non sindacalizzati sia dipendenti sia autonomi (quali giornalisti, teleoperatori, tecnici dei media, lavoratori del settore dot.com della new economy), che sembra riscuotere notevole successo (EIRO DE0111204N).

Anche nei Paesi Bassi si segnalano iniziative di apertura alla rappresentanza dei nuovi autonomi. Ma l'osservazione dell'esperienza olandese è particolarmente interessante perché indica come l'individuazione da parte dei sindacati di strategie appropriate non sia affatto pacifica e uniforme. In questo caso infatti si assiste a una netta differenziazione di orientamento tra le due principali centrali sindacali: quella di ispirazione cristiana (CNV) ha infatti formalmente deciso di non includere nella rappresentanza i nuovi autonomi¹⁶, secondo la logica corrispondente al III quadrante dello schema; al contrario, l'altra centrale (FNV) ha da tempo fatto spazio alla tutela degli autonomi economicamente dipendenti, anche per cercare di porsi come alternativa alle forme di autorganizzazione e di sindacalismo indipendente di cui s'è detto, e ha inoltre promosso un proprio sindacato e sezioni dedicate alla rappresentanza di questi lavoratori autonomi, specie nel settore delle costruzioni (secondo la logica del IV quadrante dello schema) (De Kleermaeker 2002; Pedersini 2002).

Altri esempi di sindacalismo specializzato e dedicato alla rappresentanza dei nuovi autonomi caratterizzano l'esperienza italiana e quella spagnola.

In Italia, la costituzione nel 1998 di strutture specifiche per i nuovi autonomi, e più in generale per i lavoratori atipici, all'interno delle tre confederazioni sindacali – vale a dire Cgil-Nidil, Alai-Cisl e Cpo-Uil – ha avuto un ruolo significativo nell'avvio, come vedremo tra breve, di un'esperienza di contrattazione e di relazioni industriali per lavoratori prima ai margini della rappresentanza: esperienza che incomincia ad assumere rilievo consistente. Questi sindacati, che riprendono talvolta in forma nuova e più strutturata sperimentazioni precedenti (come quella citata di Pegaso nel caso di Nidil), si caratterizzano per il carattere trasversale e non settoriale della logica organizzativa, che ne fa strutture adatte alla rappresentanza di lavoratori accomunati dalla particolare condizione del rapporto d'impiego, più che dall'ambito economico, spesso variabile, di appartenenza. È peraltro evidente che si tratta dunque di strutture che si ispirano a

¹⁶ Sia alcune organizzazioni sindacali sia alcune organizzazioni delle piccole imprese tendono infatti a considerare gli autonomi economicamente dipendenti come ostili verso i sindacati e come competitori sleali nei confronti sia dei lavoratori dipendenti sia degli autonomi tradizionali con personale alle dipendenze (Verheul 1999; De Kleermaeker 2002).

una logica organizzativa (quadrante IV dello schema) diversa da quella consolidata, “verticale”, delle federazioni di categoria. Il che richiede la definizione di regole di comportamento adeguate per ridurre i rischi di competizione se non di conflitto, specie nei luoghi di lavoro.

Analoga come impostazione generale, anche se non ancora altrettanto sviluppata, è in Spagna l’esperienza avviata con la costituzione nel 2000 di un sindacato per i lavoratori autonomi economicamente dipendenti, nell’ambito delle Comisiones Obreras in Catalogna - TRADE.

A giudizio di chi scrive, per molti versi inatteso è il caso del Regno Unito, in cui diversi sindacati – in particolare nel campo delle costruzioni, dello spettacolo, del giornalismo – offrono tutela sindacale a lavoratori freelance.

4. 3 La necessità di innovare il rapporto con i rappresentati

Al di là delle differenze osservate, in tutti i paesi – anche in quelli in cui la definizione dei lavoratori autonomi economicamente dipendenti appare più incerta – i dati mettono in evidenza la necessità di reinventare la logica della rappresentanza rispetto a quella consolidata. Sia per le caratteristiche oggettive del rapporto d’impiego, sia per gli orientamenti soggettivi dei potenziali rappresentati, che spesso, in base ai sondaggi e agli studi disponibili, mostrano una notevole insofferenza nei confronti della rappresentanza sindacale tradizionale, specie se assieme agli altri lavoratori.

Ciò significa predisporre e mettere a disposizione incentivi e servizi specifici.

Si possono in proposito elencare:

- predisposizione di servizi di informazione, in particolare su siti web dedicati
- rappresentanza dei nuovi autonomi nelle sedi istituzionali ai vari livelli (ES, NL)
- rappresentanza dei nuovi autonomi in sede giudiziale per rivendicarne diritti e tutele (UK)
- offerta di servizi e consulenza (legale, fiscale, previdenziale...)
- rivendicazione, promozione, organizzazione di programmi adeguati di formazione e educazione ricorrente

[da completare]

5. Tutela attraverso la contrattazione collettiva

premessa

[la logica dell’influenza]

5.1 Alcune esperienze

5.2. La contrattazione recente per i parasubordinati in Italia

Indubbiamente il caso italiano è quello che ha effettuato finora le esperienze più significative.

In base ai dati dell'archivio di Nidil-Cgil, alla metà del 2003, la contrattazione collettiva promossa dai sindacati dei lavoratori atipici conta sessantacinque accordi firmati, tra cui una quarantina aziendali e dodici nazionali e/o di settore (associazioni o enti che comprendono più imprese dello stesso comparto), per una platea complessiva di 73mila collaboratori (in prevalenza coordinati e continuativi, ma anche occasionali), consulenti con o senza partita Iva individuale, freelance e libero professionisti non iscritti a nessun albo o cassa previdenziale. Sono in corso, poi, tra rinnovi contrattuali e nuovi accordi, ventisette trattative aziendali e una decina di negoziati nazionali e/o di settore. Alla fine dell'anno in corso, pertanto, si prevede che il numero degli accordi raggiungerà quota cento per una platea complessiva di quasi 130mila lavoratori parasubordinati coperti da contratti collettivi di lavoro.

A ciò va aggiunto che le condizioni generali di lavoro di altri circa 34mila collaboratori sono state regolamentate direttamente dalle rispettive organizzazioni di categoria nei rinnovi contrattuali di alcuni settori, come la scuola e le telecomunicazioni.

Fra i firmatari degli accordi, accanto ai sindacati, si ritrovano aziende, associazioni e amministrazioni diverse. A seconda dei caratteri delle controparti, se ne possono individuare cinque tipi.

1. Il gruppo più numeroso (più di una ventina di accordi) è quello che comprende gli enti pubblici in veste di datori di lavoro e la cui ispirazione è di rendere maggiormente trasparente l'utilizzo dei rapporti di collaborazione che interessano la pubblica amministrazione.
2. Con circa venti accordi segue, subito dopo, l'area del non-profit, o le aziende del privato sociale, come l'Unicef, Amnesty International e altre realtà associative più o meno radicate sul territorio nazionale.
3. Vi sono, poi, gli accordi con associazioni di datori di lavoro nel settore dei servizi privati (tredici accordi). Si tratta, ad esempio, di associazioni territoriali quale quella dei commercianti di Firenze, oppure di organizzazioni di professionisti quale quella dei consulenti del lavoro di Bologna.
4. Seguono gli accordi firmati con le imprese private che operano nel mercato. Questi sono solo dodici, ma coinvolgono ventotto società, come si vedrà in seguito, che svolgono attività di *call center*, telemarketing e indagini di mercato: settori che fanno un larghissimo uso di lavoro parasubordinato.
5. Infine, meritano di essere segnalati per la loro particolare rilevanza gli accordi istituzionali con gli enti pubblici in veste, però, di "regolatori" dei rapporti di lavoro atipici. Tra questi spiccano i tre accordi regionali dell'Emilia Romagna, della Toscana e del Lazio, a cui ne vanno aggiunti altri a livello provinciale (in Liguria e Veneto, oltre che in Emilia Romagna e Toscana, già compresi nel primo gruppo). Si tratta di testi peculiari, la cui logica è più quella dei

protocolli di concertazione che non lo scambio negoziale proprio dei primi quattro gruppi e tipico dei contratti collettivi. I contenuti di tali accordi riguardano non tanto l'individuazione di diritti e doveri individuali dei lavoratori, quanto la regolamentazione di sistemi collettivi di protezione sociale per i collaboratori.

In quest'ultimo tipo di accordi, la contrattazione del welfare individua alcuni punti ricorrenti che di solito stabiliscono:

- la possibilità di accedere, alla pari degli altri lavoratori, ai servizi pubblici per l'impiego e alle prestazioni da questi forniti per supportare e facilitare la ricerca di lavoro dei collaboratori;
- l'accesso al credito agevolato per l'acquisizione della casa o per investimenti di altro genere;
- forme di sostegno alla creazione d'impresa attraverso finanziamenti bancari e agevolazioni fiscali;
- iniziative volte alla creazione di strutture mutualistiche per sostenere il collaboratore in caso di malattia o di assenza prolungata dal luogo di lavoro;
- forme indirette di sostegno al reddito attraverso il pagamento dei contributi per i periodi di non lavoro e l'individuazione di soluzioni praticabili per la stipulazione di assicurazioni pensionistiche integrative;
- il diritto alla formazione pubblica attraverso la spesa da parte dell'ente di buoni, da un minimo di 250 ad un massimo 1250 euro, per ogni singolo collaboratore;
- il finanziamento di progetti per la promozione di attività professionali.

Nel caso dei primi quattro tipi di accordi, invece, la logica è quella tipica dell'accordo collettivo. I testi seguono lo schema tradizionale dell'articolato, ripartito fra premessa di carattere generale, ambito di applicazione, diritti e doveri dei collaboratori, diritti sindacali. In svariati casi l'accordo quadro rinvia in allegato ad un modello tipo di contratto individuale.

I contenuti degli accordi sono molto eterogenei, ma trattano alcuni elementi ricorrenti. In particolare, i contratti collettivi includono (raramente lo stesso accordo contiene contemporaneamente tutti i punti elencati qui sotto, ma soltanto alcuni di essi):

- la prescrizione della forma scritta per il contratto individuale di collaborazione e la definizione dell'oggetto della prestazione. Tale previsione in molti casi è accompagnata dal diritto del collaboratore a ricevere copia del testo del contratto e con essa le informazioni sui contenuti dell'accordo contrattuale;
- la durata del contratto, con la formalizzazione della data di inizio e quella di cessazione del rapporto di collaborazione. Di norma, la durata varia da un minimo di due mesi (sotto i quali si parla di semplici collaborazioni occasionali) fino ad oltre 12 mesi. Alcune collaborazioni coordinate e continuative, invece, sono addirittura a tempo indeterminato;
- il riconoscimento del carattere autonomo delle collaborazioni, caratterizzate dall'assenza di assoggettamento al potere direzionale e disciplinare esercitati dal committente e da ampia libertà nella definizione dei tempi, orari e modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.

Negli accordi del settore dei *call centers*, dove si lavora 7 giorni su 7, con orari lunghi che coprono quasi l'intera giornata, nel ribadire l'assenza del vincolo d'orario prevale nella maggior parte dei casi la possibilità di concordare una fascia d'orario prescelta, senza che tale scelta sia assunta come vincolante. Di norma, gli operatori si distribuiscono l'orario, dal lunedì al venerdì, su più turni al giorno di 6 ore ciascuno. Nel week-end gli operatori, a rotazione, danno la disponibilità a presenziare un sabato e una domenica, in genere una volta al mese;

- la definizione della misura dei compensi, nonché la modalità d'erogazione degli stessi. Innanzitutto, i criteri di calcolo dei corrispettivi possono essere *a forfait* (viene fissato il compenso complessivo per tutta la durata della collaborazione), a tempo (all'ora, a giornata, ecc.), oppure correlato direttamente al risultato della prestazione che, nel caso dei *call centers*, si individua nel numero dei contatti telefonici andati "a buon fine". Per quanto riguarda l'entità del corrispettivo, gli enti pubblici ne fissano l'ammontare ad un livello almeno equivalente a quello riconosciuto ai lavoratori dipendenti che svolgono prestazioni analoghe. Mentre le imprese private, in assenza di tariffari di riferimento, mantengono una significativa flessibilità retributiva oppure, in alcuni casi significativi (come nell'accordo Assirm, di cui sotto), individuano livelli minimi salariali, sotto i quali non scendere, per alcune attività professionali in cui vengono utilizzati i collaboratori (Assirm individua sette tipi di attività).

Rilevante, inoltre, l'attenzione riservata ai tempi di pagamento che di solito sono quasi sempre stabiliti con scansione mensile. Raramente sono previste penali in caso di ritardo nella corresponsione del compenso da parte del committente. Così come nessun accordo (con l'unica eccezione di Assirm) stabilisce maggiorazioni per il lavoro notturno, festivo e domenicale. Mentre il rimborso delle spese di trasporto, vitto e alloggio per prestazioni di lavoro fuori sede è di norma a carico del committente;

- l'impegno ad applicare anche ai collaboratori le misure previste dalla legge in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- la sospensione del contratto nel caso di maternità, malattia, infortunio o per gravi motivi familiari. Durante il periodo di interruzione le parti si impegnano a sospendere il rapporto di lavoro senza rescindere il contratto. Le sospensioni variano a seconda degli accordi, ma di norma si va dai due mesi per la malattia con o senza ricovero ospedaliero, ai cinque mesi per la maternità, fino alla guarigione completa per l'infortunio. La maggior parte degli accordi, tranne alcuni nel pubblico impiego e nel privato sociale, non prevedono forme d'indennizzo o di compenso nel periodo di sospensione, essendo quest'ultime garantite da leggi specifiche dello Stato, ma soltanto per malattia con ricovero ospedaliero, infortunio e maternità (come ricordato sopra);
- un periodo di riposo per i collaboratori, equivalente alle ferie annuali, sebbene con sospensione della retribuzione;
- la previsione di interventi formativi a favore dei collaboratori;
- la possibilità di recesso anticipato dal contratto tramite preavviso. Il mancato preavviso da diritto a un'indennità di cessazione del rapporto;

- il diritto di prelazione dei collaboratori in caso di assunzioni di personale a tempo sia determinato che indeterminato. Si tratta di una clausola che è contenuta soltanto negli accordi del pubblico impiego e, in qualche caso, del privato sociale. Nel privato *tout court*, invece, la prelazione consiste nel rinnovare i contratti di collaborazione ai lavoratori già in rapporto coordinato e continuativo. A tale proposito un'importante novità è stata recentemente introdotta, come si vedrà in seguito, dal protocollo nazionale per i *call centers* in *outsourcing*;
- il riconoscimento di una serie di diritti sindacali ai collaboratori: partecipare alle assemblee indette sui luoghi di lavoro, affiggere comunicati sindacali, eleggere propri rappresentanti, riscuotere le trattenute sindacali;
- la definizione di una procedura di conciliazione e la possibilità di composizione delle controversie presso una commissione paritetica appositamente istituita.

Un primo interessante tentativo di costruire un doppio sistema di contrattazione basato sul livello nazionale e un livello aziendale è rappresentato dall'accordo con l'Assirm (Associazione Istituti ricerche di mercato), che rappresenta ventotto tra le principali società di sondaggi che operano in Italia (come Abacus, Doxa, Demoskopea). Firmato ormai qualche anno fa, a fine 2000 (Ballarino 2002), e in attesa di essere rinnovato (è scaduto all'inizio di quest'anno), si tratta di un vero e proprio contratto collettivo nazionale di settore, che disciplina le condizioni del lavoro non subordinato nel settore delle ricerche di mercato. Le aziende associate hanno poi firmato verbali d'intesa successivi all'accordo e di questo applicativi.

Un'altra tappa nella definizione di una cornice contrattuale minima di primo livello è stata recentemente compiuta con la firma, il 18 luglio del 2003, del primo protocollo nazionale per la disciplina dei lavoratori dipendenti delle imprese di *call centers* in *outsourcing*. L'accordo, che riprende e fa propri molti articoli del Ccnl del commercio, regola un settore che conta circa 120mila addetti, di cui quasi l'80% atipici. E proprio la parte sui lavoratori non subordinati presenta le novità più rilevanti. Per quanto riguarda i collaboratori, sia occasionali che coordinati e continuativi, si sono stabiliti criteri per una loro progressiva emersione e stabilizzazione, fino a raggiungere, nel 2007, una soglia massima per tali rapporti di lavoro del 40% sul totale dei dipendenti. Al fine di raggiungere tale obiettivo, le aziende daranno la priorità nelle assunzioni ai collaboratori coordinati e continuativi. Nel settembre 2003 il protocollo verrà implementato con un accordo specifico sui compensi e gli aspetti normativi propri dei collaboratori.