

## CAPITOLO I

### INTRODUZIONE: LA “CODA” DEL JOBS ACT O LA “TESTA” DEL NUOVO DIRITTO DEL LAVORO?

*Gaetano Zilio Grandi - Marco Biasi*

All'indomani di una riforma epocale come il *Jobs Act*, si avvertiva una comune sensazione di (almeno) parziale insoddisfazione, dovuta, da un lato, all'allargamento delle maglie della subordinazione uscita (astrattamente) potenziata nel mercato e (concretamente) depotenziata nel rapporto, dall'altro lato, all'incerta collocazione del lavoro autonomo, stretto nella morsa tra la riconduzione forzata alla (*vel* al regime della) subordinazione, in presenza dei requisiti *ex art. 2 d.lgs. n. 81 del 2015*, ed il ritorno allo scarno regime codicistico, relativamente all'area delle collaborazioni coordinate e continuative di cui all'art. 409, n. 3 Cod. Proc. Civ., queste ultime sottratte, più che al requisito del progetto, all'apparato protettivo *ex artt. 61-69 d.lgs. n. 276 del 2003*.

Non per nulla, l'introduzione del volume che idealmente anticipa la presente opera si concludeva con l'auspicio di un intervento che, a completamento dell'originario disegno <sup>(1)</sup>, garantisse maggiori tutele al lavoro autonomo genuino, il quale, a fronte dei profondi mutamenti intervenuti, tanto nelle modalità produttive, quanto nel tessuto sociale, non poteva né rimanere affidato alla legge del mercato, come ai tempi del Codice, né venire, a seconda dell'interpretazione, parificato sul piano della disciplina o ampliato a livello di fattispecie verso l'area del lavoro subordinato <sup>(2)</sup>.

---

<sup>(1)</sup> G. ZILIO GRANDI, M. BIASI, *Introduzione: una riforma in più “fasi”*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario Breve alla Riforma “Jobs Act”*, Padova, 2016, pag. 16.

<sup>(2)</sup> G. ZILIO GRANDI, *Uno sguardo di insieme: quale subordinazione e quale autonomia nel Jobs Act?*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve alla riforma “Jobs Act”*, op. cit., pag. 495 e segg.

Entro queste coordinate va collocato il disegno della l. 22 maggio 2017, n. 81 (già nota alle cronache come “Jobs Act del lavoro autonomo e del lavoro agile”), al cui interno trovano spazio due capi, dedicati, rispettivamente, al lavoro autonomo e ad una particolare modalità di svolgimento del lavoro subordinato denominata “lavoro agile”, secondo una visione che, in rottura con il recente passato, intende incidere all’interno delle aree e non (solo) sulla linea di demarcazione tra subordinazione e autonomia.

La scelta di convogliare i due temi all’interno di uno stesso articolato normativo denota una chiara presa d’atto da parte del legislatore di come, per un verso, i casi di “sfruttamento capzioso” dei contratti di lavoro autonomo non bastino “a spiegare il ruolo centrale che il lavoro autonomo ha giocato e continua a giocare nell’economia italiana”<sup>(3)</sup>, rientrando in quella dimensione di flessibilità spazio/temporale nell’impiego della manodopera perseguita dalle imprese che pare costituire il *trait d’union* tra lavoro autonomo e lavoro agile<sup>(4)</sup>.

Per altro verso, infatti, non sembra potersi sostenere che il lavoro subordinato esca ridimensionato dalla riforma in commento, dimostrando, anzi, la riconduzione del lavoro agile all’interno del campo tradizionale del diritto del lavoro che quest’ultimo “di fronte alle nuove sfide imposte dalla digitalizzazione, anziché realizzare quella “fuga dalla subordinazione” che pure era stata prospettata in dottrina, ha deciso di restare fedele a se stesso, e cioè a quell’idea del lavoro subordinato come architrave su cui poggia l’intera disciplina legislativa”<sup>(5)</sup>.

Anche a fronte di ciò, il dibattito sulla qualificazione e/o sui confini tra subordinazione e autonomia sembra rimanere di estrema attualità, come dimostra l’inserimento nella l. n. 81 del 2017 di una rilevante disposizione che concorre proprio a segnare il confine tra subordinazione e autonomia<sup>(6)</sup>.

---

<sup>(3)</sup> R. SEMENZA, A. MORI, *La crescita del lavoro autonomo e le nuove sfide sociali*, in Quest’Opera.

<sup>(4)</sup> V. FINOTTO, *Lavoro autonomo e lavoro agile: una nuova frontiera manageriale*, in Quest’Opera.

<sup>(5)</sup> M. MARTONE, *Il lavoro agile nella l. 22 maggio 2017 n. 81: un inquadramento*, in Quest’Opera.

<sup>(6)</sup> Ci si riferisce naturalmente all’art. 15, comma 1, lett. a), d.lgs. n. 81 del 2017, mediante il quale si è precisato che la collaborazione di cui all’art. 409, n. 3) Cod. Proc. Civ. deve essere considerata “*coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l’attività lavorativa*”. Sul punto, v. G. SANTORO PASSARELLI, *Lavoro eterorganizzato e l’interpretazione autentica del lavoro coordinato ex art. 15 d.lgs. n. 81 del 2017*, in Quest’Opera.

Oltretutto, il discorso “classico” sulla subordinazione pare trovare linfa nei più recenti cambiamenti delle modalità produttive e nell’emersione di “nuovi lavori”, tra i quali rientrano quelli legati alla c.d. “economia delle piattaforme”, nel cui ambito, oltre a porsi delicate questioni attinenti al (rapporto tra diritti sociali e) diritto della concorrenza <sup>(7)</sup>, risulta sempre più evidente l’allontanamento dalla figura del lavoratore (e, specularmente, dal datore di lavoro) <sup>(8)</sup> dell’epoca fordista, idealtipo che per lungo tempo ha segnato lo statuto epistemologico, in quanto nucleo fondante, della materia lavorista.

Così si spiega l’inserimento nel volume, prima delle sezioni dedicate al lavoro autonomo (II) e al lavoro agile (III), di una prima parte dedicata al tema “Subordinazione, autonomia e ‘nuovi’ lavori”, la quale non trova un’immediata corrispondenza nella divisione binaria della l. n. 81 del 2017.

A tale proposito, è interessante notare come i punti di vista degli A. dei contributi ivi accolti sembrano tendenzialmente convergere in punto di qualificazione *de iure condito* <sup>(9)</sup>, ma divergere – anche sensibilmente – sul piano delle opportunità di un (ulteriore) intervento *de iure condendo*.

Da un lato, vi è chi caldeggia l’introduzione di categorie intermedie tra autonomia e subordinazione (come il lavoro economicamente dipendente), l’adozione di un approccio funzionale/selettivo alle tutele <sup>(10)</sup> e/o di una regolamentazione *ad hoc* per il lavoro su piattaforma <sup>(11)</sup>, della quale si sta al momento discutendo anche in sede parlamentare <sup>(12)</sup>; dall’altro lato, vi è chi insiste sulla convenienza, anche in chiave sistematica, di rimanere legati alle categorie tradizionali, non di meno auspicando un’estensione dei diritti del lavoratore autonomo ad ambiti che oggi risultano esclusi dalla l. n. 81

---

<sup>(7)</sup> V. BRINO, *Il caso Uber, tra diritto del lavoro e diritto della concorrenza*, in Quest’Opera.

<sup>(8)</sup> Cfr. S. BINI, *La questione del datore di lavoro nelle piattaforme*, in Quest’Opera, favorevole a una relazione binaria tra il prestatore di lavoro subordinato o autonomo, da un lato, e il datore di lavoro o committente, dall’altro lato; per un’apertura verso uno schema triangolare (specie *de iure condendo*), M. FAIOLI, *Gig Economy e Market Design. Perché regolare il mercato del lavoro prestato mediante piattaforme digitali*, in Quest’Opera.

<sup>(9)</sup> Cfr. E. MENEGATTI, *On-demand workers by application: autonomia o subordinazione?*, in Quest’Opera.

<sup>(10)</sup> P. LOI, *Subordinazione e autonomia nel lavoro tramite piattaforma attraverso la prospettiva del rischio*, in Quest’Opera.

<sup>(11)</sup> A. PERULLI, *Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, in Quest’Opera.

<sup>(12)</sup> E. DAGNINO, *Le proposte legislative in materia di lavoro da piattaforma: lavoro, subordinazione e autonomia*, in Quest’Opera.

del 2017 <sup>(13)</sup> (*in primis*, il diritto ad un compenso equo che abbracci l'intero campo di applicazione soggettivo della legge in parola e non solo le libere professioni <sup>(14)</sup>).

Come detto in apertura, però, la l. 22 maggio 2017, n. 81, segna già un passaggio fondamentale nella tassonomia della materia, nella parte in cui, applicandosi il suo Capo I tanto al prestatore d'opera quanto al professionista intellettuale, intende rivolgersi all'intera area del lavoro autonomo (v. art. 1, comma 1 l. n. 81 del 2017), rimanendo espressamente esclusi dallo statuto del lavoro autonomo unicamente gli imprenditori e, soprattutto, i piccoli imprenditori *ex art.* 2083 Cod. Civ. (v. art. 1, comma 2, l. n. 81 del 2017) <sup>(15)</sup>. Tuttavia, come è stato rilevato, le ambizioni di universalismo perseguite dalla l. n. 81 del 2017 si scontrano con l'evidente difficoltà, una volta superata la visione bigiaviana, nel distinguere tra piccolo imprenditore e lavoratore autonomo, "*in ragione del sempre più evidente riavvicinamento della piccola e micro impresa alla dimensione del lavoro personale, che, se accomuna imprenditore e lavoratore autonomo, dovrebbe portare ad una revisione delle tutele contrattuali e di welfare*" <sup>(16)</sup>.

Quanto al contenuto dello statuto del lavoro autonomo, esso si compone di una varia gamma tutele, alcune mutate da un diritto civile sempre più attento alle esigenze del contraente, altre di carattere lavoristico (dimidiate o, comunque, adattate al lavoro autonomo), altre ancora di natura previdenziale, trovando da ultimo spazio pure una serie di disposizioni volte ad agevolare l'accesso del lavoratore autonomo al mercato del lavoro.

Tra le prime si annoverano le disposizioni in materia di protezione del lavoratore autonomo nelle transazioni commerciali: come opportunamente messo in evidenza nel commento all'art. 2 l. n. 81 del 2017, la disciplina del

---

<sup>(13)</sup> M. BIASI, *Dai pony express ai riders di Foodora. L'attualità del binomio subordinazione-autonomia (e del relativo metodo di indagine) quale alternativa all'affannosa ricerca di inedite categorie*, in Quest'Opera.

<sup>(14)</sup> V. l'attuale art. 13-bis l. n. 247 del 2012, frutto dell'inserimento da parte della l. 4 dicembre 2017, n. 172: P. P. FERRARO, *Le deleghe sulle professioni organizzate in ordini e collegi e le proposte in discussione in materia di tariffe professionali*, in Quest'Opera.

<sup>(15)</sup> M. PALLINI, *Gli incerti confini dell'ambito di applicazione dello statuto del lavoro autonomo*, in Quest'Opera.

<sup>(16)</sup> F. M. PUTATURO DONATI, *Agenti e Jobs Act degli autonomi: contraddittorietà sistemiche e incertezze applicative*, in Quest'Opera, il quale, in relazione alla disposta estensione del nuovo regime anche al rapporto di agenzia, osserva poi che la distinzione tra piccolo imprenditore e lavoratore autonomo pare addirittura "*scontare un difetto di ragionevolezza, a volere accedere alla qualificazione sul piano giuridico dell'agente alla stregua di un imprenditore piuttosto che di un lavoratore autonomo*".

d.lgs. n. 231 del 2002 viene così ad assumere un ambito d’applicazione “multilivello”, regolando tanto i rapporti fra soggetti privati – omogenei (lavoratore autonomo/lavoratore autonomo) o eterogenei (lavoratore autonomo/impresa) – quanto i rapporti tra un soggetto privato e uno pubblico (lavoratore autonomo/pubblica amministrazione) <sup>(17)</sup>. Si segnala poi, accanto alla possibilità di utilizzo di prove scritte, così come per gli imprenditori commerciali *ex art. 634 Cod. Proc. Civ.*, nell’ambito del procedimento per ingiunzione <sup>(18)</sup>, la disposizione relativa alla nullità delle clausole c.d. “abusive” (art. 3, commi 1-3 l. n. 81 del 2017) e l’espressa applicazione al lavoro autonomo della disciplina, “*in quanto compatibile*”, della legge sulla subfornitura (l. n. 192 del 1998) in materia di abuso di dipendenza economica <sup>(19)</sup>.

Sul versante *welfaristico*, l’art. 4 l. n. 81 del 2017 appronta una speciale tutela nei riguardi degli apporti originali e delle invenzioni del lavoratore autonomo, avente il suo antecedente nell’art. 65 d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 in materia di lavoro a progetto <sup>(20)</sup>.

L’articolo 14 l. n. 81 del 2017 fissa poi i principi a tutela della gravidanza, della malattia e dell’infortunio dei lavoratori autonomi, fondando la protezione su tre pilastri <sup>(21)</sup>: i) il meccanismo della sospensione del contratto in caso di gravidanza (con diritto della lavoratrice autonoma alla corresponsione dell’indennità di maternità, per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi, dall’effettiva astensione dall’attività lavorativa: v. art. 13, comma 1 l. n. 81 del 2017), malattia e infortunio; ii) la sospensione del versamento dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi nell’ipotesi di malattia e infortunio; iii) la facoltà di sostituzione della lavoratrice autonoma nelle relative prestazioni, previo consenso del committente, in caso di gravidanza <sup>(22)</sup>.

Sul piano previdenziale, l’art. 7 l. n. 81 del 2017 dispone la stabilizzazione della c.d. DIS-COLL e la sua estensione soggettiva, tra gli altri, agli

---

<sup>(17)</sup> M. MATTIONI, *La tutela del lavoro autonomo nelle transazioni commerciali (art. 2) e le clausole e le condotte abusive (art. 3, commi 1-3)*, in Quest’Opera.

<sup>(18)</sup> Art. 15, comma 1, lett. b), l. 22 maggio 2017, n. 81.

<sup>(19)</sup> G. CAVALLINI, *Il divieto di abuso di dipendenza economica e gli strumenti del “nuovo” diritto civile a servizio del lavoro autonomo*, in Quest’Opera.

<sup>(20)</sup> S. D’ASCOLA, *Gli apporti originali e le invenzioni del lavoratore autonomo*, in Quest’Opera.

<sup>(21)</sup> R. NUNIN, *La tutela della gravidanza e la sospensione in ipotesi di maternità, malattia e infortunio*, in Quest’Opera.

<sup>(22)</sup> M. D. FERRARA, *La sostituzione nelle prestazioni di lavoro autonomo in caso di maternità*, in Quest’Opera.

assegnisti e ai dottorandi di ricerca con borsa di studio. Come rilevato in sede di commento alla disposizione menzionata, l'estensione progressiva ad un numero di soggetti sempre più ampio, unita alla stabilizzazione della misura, consente di parlare di una (quasi) universalizzazione dei trattamenti per le ipotesi di disoccupazione involontaria, estesi ben oltre i confini del lavoro subordinato fino a ricomprendere i lavoratori autonomi parasubordinati iscritti in via esclusiva alla Gestione separata, non pensionati e privi di partita IVA, con esclusione, però, dei lavoratori autonomi non parasubordinati, la cui tutela per i casi di disoccupazione involontaria resta sostanzialmente affidata alle Casse professionali <sup>(23)</sup>.

In questo senso, riveste una notevole importanza la delega contenuta all'art. 6, comma 1, l. n. 81 del 2017, laddove, “*al fine di rafforzare le prestazioni di sicurezza e di protezione sociale dei professionisti iscritti agli ordini o ai collegi*”, prevede che gli enti di previdenza di diritto privato siano abilitati “*ad attivare, oltre a prestazioni complementari di tipo previdenziale e socio-sanitario, anche altre prestazioni sociali, finanziate da apposita contribuzione, con particolare riferimento agli iscritti che abbiano subito una significativa riduzione del reddito professionale per ragioni non dipendenti dalla propria volontà o che siano stati colpiti da gravi patologie*”. Si tratta, a tutta evidenza, di misure da collocare nel più ampio contesto di riforma delle libere professioni <sup>(24)</sup>, cui vanno ricondotte la delega al Governo in materia di rimessione di atti pubblici alle professioni ordinarie (art. 5 l. n. 81 del 2017) e la successiva delega relativa alla salute e sicurezza negli studi professionali (art. 11 l. n. 81 del 2017) <sup>(25)</sup>.

Come anticipato, lo Statuto del lavoro autonomo si compone anche di una serie di norme di varie natura aventi la finalità di rafforzare la posizione del lavoratore nel mercato: tra queste, le disposizioni relative alla deducibilità delle spese per l'esecuzione dell'incarico (art. 8 l. n. 81 del 2017) <sup>(26)</sup> e, soprattutto, dei costi di formazione (art. 9 l. n. 81 del 2017), secondo una logica di difesa dell'occupabilità e non più (o, comunque, non più unicamente)

---

<sup>(23)</sup> V. FILI, *Stabilizzazione ed estensione dell'indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa*, in Quest'Opera, ove si rimarca come, su questo specifico frangente, lo Statuto del lavoro autonomo continui a mantenere una prospettiva non universalistica.

<sup>(24)</sup> P. P. FERRARO, *Le deleghe sulle professioni organizzate in ordini e collegi e le proposte in discussione in materia di tariffe professionali*, op. cit.

<sup>(25)</sup> A. DEL TORTO, *La delega al governo per la semplificazione della normativa in tema di salute e sicurezza degli studi professionali*, in Quest'Opera.

<sup>(26)</sup> A. CARINCI, *Il regime fiscale*, in Quest'Opera.

dell’occupazione <sup>(27)</sup>. In questa prospettiva si collocano l’introduzione di uno sportello dedicato al lavoro autonomo presso i centri per l’impiego e presso gli organismi autorizzati alle attività di intermediazione in materia di lavoro (art. 10 l. 81 del 2017) <sup>(28)</sup> e la promozione dell’accesso dei lavoratori autonomi agli appalti pubblici e ai bandi per l’assegnazione di incarichi e appalti privati (art. 12 l. n. 81 del 2017) <sup>(29)</sup>.

Da ultimo, a completamento di una sin troppo snella panoramica sul capo I della l. n. 81 del 2017, non si può non dare conto dell’istituzione, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di un tavolo tecnico di confronto permanente sul lavoro autonomo, avente sostanzialmente funzioni di coordinamento e monitoraggio degli effetti degli interventi in materia (v. art. 17 l. n. 81 del 2017) <sup>(30)</sup>.

Come anticipato in apertura, il sostegno legislativo nei confronti del lavoro autonomo non intende mettere in discussione la centralità della subordinazione, che troverebbe conferma nella disciplina del lavoro agile <sup>(31)</sup>. Questo consiste in una “*modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato*” volta a consentire alle imprese – e, del pari, alle p.a.: v. art. 18, comma 3, l. n. 81 del 2017 <sup>(32)</sup> – una maggiore flessibilità organizzativa, con il dichiarato “*scopo di incrementare la competitività*” e di agevolare al contempo “*la conciliazione dei tempi di vita e lavoro del personale occupato*” (art. 18, comma 1 l. n. 81 del 2017) <sup>(33)</sup>.

Più nel dettaglio, il lavoro agile costituisce una forma di lavoro dipendente svolta: i) in parte all’interno e in parte all’esterno dei locali aziendali (senza una postazione fissa), ii) entro la durata massima dell’orario stabilito dalla legge e dalla contrattazione collettiva, iii) con possibilità (non obbligo) di utilizzare strumenti tecnologici, iv) regolata *in primis* dall’accordo tra le parti del contratto di lavoro.

Alla luce di queste caratteristiche, sembra quanto mai opportuna una precisazione di carattere terminologico: si parla spesso di *smart work* quale sinonimo di lavoro agile, ma ciò non sembra condivisibile, non solo sul piano

---

<sup>(27)</sup> P. PASSALACQUA, *Gli incentivi alla formazione e al collocamento del lavoratore autonomo*, in Quest’Opera.

<sup>(28)</sup> A. MONTANARI, *I servizi per l’impiego per il lavoratore autonomo*, in Quest’Opera.

<sup>(29)</sup> S. VARVA, *Informazioni e accesso agli appalti pubblici*, in Quest’Opera.

<sup>(30)</sup> R. ZUCARO, *Tavolo di confronto permanente sul lavoro autonomo*, in Quest’Opera.

<sup>(31)</sup> M. MARTONE, *Il lavoro agile nella l. 22 maggio 2017 n. 81: un inquadramento*, in Quest’Opera.

<sup>(32)</sup> A. SARTORI, *Il lavoro agile nella pubblica amministrazione*, in Quest’Opera.

<sup>(33)</sup> M. MARTONE, *Il lavoro agile*, op. cit.

linguistico, dal momento che “smart” non è a rigore traducibile con “agile”, ma con “intelligente, pronto, sveglio, bravo”<sup>(34)</sup>, ma anche, se non soprattutto, sul piano del diritto positivo, che conosce il lavoro agile ma non lo *smart work*.

Pur essendo infatti vero che, anteriormente all’approvazione della l. n. 81 del 2017, erano stati sottoscritti diversi accordi collettivi in materia di *smart work*<sup>(35)</sup>, non si può non notare come gli stessi variassero notevolmente per tipologia e contenuto, secondo le necessità e i bisogni individuati dalle parti collettive, mentre il lavoro agile concerne, per l’appunto, la modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato regolata, quanto meno a livello di cornice, dal legislatore, con rinvio al contratto individuale (e non già – almeno direttamente – al contratto collettivo). Si potrebbe al più ragionare, volendo valorizzare l’indiscutibile influenza del processo di approvazione dello statuto del lavoro agile sulla stipulazione degli accordi sullo *smart work* e, soprattutto, viceversa, di lavoro agile come di una *species* (tipizzata *ex lege*) all’interno del *genus* (di matrice collettiva) *smart work*, trascurando però in questo modo le notevoli differenze, a partire dalla questione delle fonti, tra il primo ed il secondo.

Come anticipato, infatti, all’accordo individuale sul lavoro agile<sup>(36)</sup>, stipulato al momento dell’instaurazione del rapporto o successivamente, è affidato dalla legge (v. art. 19 l. n. 81 del 2017) il compito di regolare gli aspetti esecutivi, le forme di esercizio del potere direttivo e del controllo<sup>(37)</sup> (con eventuale indicazione delle condotte esterne che possono assumere rilevanza disciplinare)<sup>(38)</sup>, nonché le modalità di recesso (dall’accordo, naturalmente, non dal contratto di lavoro subordinato)<sup>(39)</sup>.

Sul piano delle tutele, è previsto che l’accordo individui altresì le misure tecniche e organizzative necessarie per garantire il c.d. “diritto alla disconnessione” del lavoratore agile (v. art. 19, comma 1, ultimo periodo, l. n. 81 del 2017): in questo senso, la disposizione potrebbe fungere da “laboratorio”

---

<sup>(34)</sup> V. <http://dictionary.cambridge.org/dictionary/english-italian/smart>.

<sup>(35)</sup> M. L. PICUNIO, *La questione relativa agli accordi sullo “smart working” sottoscritti prima dello statuto del lavoro agile*, in Quest’Opera.

<sup>(36)</sup> E. GRAMANO, *L’accordo sul lavoro agile: forma e contenuto*, in Quest’Opera.

<sup>(37)</sup> A. BELLAVISTA, *Il potere di controllo sul lavoratore e la tutela della riservatezza*, in Quest’Opera.

<sup>(38)</sup> C. PONTERIO, *L’individuazione delle condotte esterne che danno luogo all’applicazione di sanzioni disciplinari*, in Quest’Opera.

<sup>(39)</sup> E. PASQUALETTO, *Il recesso dall’accordo sul lavoro agile*, in Quest’Opera.



in vista della possibile estensione di tale diritto anche ai prestatori di lavoro “non agili”, sulla scorta di rilevanti esperienze straniere <sup>(40)</sup>.

Non solo. Trattandosi di un lavoratore subordinato a tutti gli effetti, il lavoratore agile gode della garanzia della parità di trattamento, sul piano economico e normativo, rispetto ai prestatori di lavoro che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all’interno dell’azienda (art. 20, comma 1, l. n. 81 del 2017) <sup>(41)</sup>, potendo essergli riconosciuto pure il diritto all’apprendimento permanente e alla periodica certificazione delle relative competenze (art. 20, comma 2, l. n. 81 del 2017) <sup>(42)</sup>.

Sul piano della sicurezza, se con riguardo agli strumenti tecnologici (palmari, *tablet*, ecc.) assegnati al lavoratore agile per lo svolgimento della prestazione il datore di lavoro è chiamato a rispondere del (mal)funzionamento degli stessi (art. 18, comma 2, l. n. 81 del 2017) <sup>(43)</sup>, il lavoratore gode di tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa al di fuori dei confini aziendali (art. 23, comma 2, l. n. 81 del 2017) <sup>(44)</sup>, nonché, entro certi limiti, *in itinere* (art. 23, comma 3, l. n. 81 del 2017) <sup>(45)</sup>.

In conclusione, con le due “anime” dello Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile sembra essersi aperta una nuova fase del diritto del lavoro, il cui disegno vedrebbe il combinarsi delle esigenze di maggiore flessibilità organizzativa con la tutela della persona che lavora, affiancandosi la tutela del lavoro autonomo (genuino) al “rilancio” del lavoro subordinato, nella sua dimensione “agile”: ad entrambi gli strumenti viene così affidato il non semplice compito di attrarre, in una dimensione inclusiva, le ampie fasce di lavoratori impiegati con le modalità – si consenta il ricorso all’ossimoro – “stabilmente discontinue” proprie di un mercato del lavoro dai bisogni sempre più fluttuanti <sup>(46)</sup>.

---

<sup>(40)</sup> A. FENOGLIO, *Il diritto alla disconnessione del lavoratore agile*, in Quest’Opera.

<sup>(41)</sup> M. FALSONE, *Il lavoro c.d. agile come fattore discriminatorio vietato*, in Quest’Opera.

<sup>(42)</sup> M. G. GRECO, *L’apprendimento permanente e la certificazione delle competenze nel lavoro agile*, in Quest’Opera.

<sup>(43)</sup> A. PRETEROTI, *La responsabilità del datore di lavoro per il buon funzionamento degli strumenti assegnati al lavoratore agile*, in Quest’Opera.

<sup>(44)</sup> G. CASIELLO, *La sicurezza e la tutela contro gli infortuni e le malattie professionali nel lavoro agile*, in Quest’Opera.

<sup>(45)</sup> C. DAMOLI, L. TANI, *Lavoro agile ed infortunio in itinere*, in Quest’Opera.

<sup>(46)</sup> V. le riflessioni, a partire dalla questione del passaggio dai “vecchi” ai “nuovi” *voucher*, di V. PINTO, *Prestazioni occasionali e modalità agevolate di impiego tra passato e futuro*, in Quest’Opera.



CAPITOLO II

LA CRESCITA DEL LAVORO AUTONOMO  
E LE NUOVE SFIDE SOCIALI

*Renata Semenza - Anna Mori*

SOMMARIO: 1. Introduzione. – 2. Un segmento del mercato del lavoro in crescita strutturale. – 3. I fattori della crescita. – 4. La debole infrastruttura di protezioni sociali per il lavoro autonomo.

### **1. Introduzione**

Il lavoro autonomo ha tradizionalmente ricoperto un ruolo centrale nello sviluppo del tessuto economico e produttivo italiano a partire dal secondo Dopoguerra, e ha altresì rappresentato una fonte occupazionale di grande rilievo. Gli ultimi due decenni, in modo particolare, sono stati testimoni di una forte spinta propulsiva del fenomeno, sostenuta dalla proliferazione di nuovi lavoratori autonomi e accompagnata dal profondo mutamento delle sue caratteristiche strutturali e della composizione settoriale. Su scala geografica più ampia, tale fase espansiva del lavoro autonomo contraddistingue l'occupazione di buona misura dei Paesi europei, stimolata da comuni e concomitanti trasformazioni di natura socio-economica e da politiche attive per i disoccupati di incentivazione del lavoro autonomo come mezzo per reintegrarsi nel mercato del lavoro.

La terziarizzazione del sistema produttivo, contrassegnata dal passaggio da un'economia di tipo industriale ad una basata sui servizi <sup>(1)</sup>, accompagnata dal potenziale innovativo dei recenti sviluppi tecnologici, hanno innescato un processo di crescente domanda di professionalità ultra-specializzate. Ne è conseguita una moltiplicazione di opportunità

---

(1) M. J. PIORE, C. F. SABEL, *The Second Industrial Divide*, New York, 1984.