

PTA INAPP – 2022-2024

PROGETTO: “Qualità del lavoro e sostenibilità” - Referente di progetto: Tiziana Canal
Workpackage 2: Evidenze empiriche comparate – Referente di WP: Francesca della Ratta-Rinaldi
DELIVERABLE - Nota tecnica D1b - Le misure di protezione sociale per i lavoratori autonomi

Nota tecnica comparata¹ sulle figure al confine tra lavoro dipendente e autonomo in Italia e in alcuni Paesi della Ue 27 (Finlandia, Francia e Grecia), con particolare riferimento agli autonomi solo formalmente autonomi e ai lavoratori in piattaforma. Saranno analizzati in particolare gli aspetti che impattano maggiormente sulla qualità del lavoro e sulle misure di protezione sociale individuate in ciascun Paese. Per agevolare la lettura la nota tecnica sarà articolata in due documenti, il primo sugli aspetti statistici e il secondo finalizzato ad analizzare le misure di protezione sociale (D1b). Trattandosi di due lavori coordinati tra loro la premessa e i riferimenti bibliografici sono inseriti in entrambe le note.

1. Premessa

Il tema del lavoro indipendente è da tempo oggetto di riflessione nel dibattito pubblico e accademico. Vi è alla base una difficoltà di carattere semantico e definitorio: sono considerati, infatti, indipendenti un insieme eterogeneo di occupati definiti per negazione e antitesi: tutti i “non dipendenti”. Da un punto di vista sia oggettivo sia soggettivo l’alternativa dipendente vs indipendente è sempre meno esplicitivo e ha acquisito maggiore ambiguità, come sempre più spesso viene riconosciuto nella letteratura specializzata e nelle sedi internazionali della statistica pubblica (Muehlberger, 2007; Hunter, 2013; ILO, 2016). Peraltro, le crisi economiche e le riforme del mercato del lavoro degli ultimi anni hanno in parte contribuito al riguardo producendo effetti di ricomposizione che inducono a rivedere le categorie tradizionali con cui si è soliti definire e descrivere il lavoro indipendente, anche per individuare forme di protezione sociale più aggiornate (de Gregorio et al 2017).

Per interpretare in maniera efficace le tendenze in atto e la segmentazione nei mercati del lavoro nazionali sono in discussione classificazioni basate su criteri multimodali volte a rappresentare quel *continuum* che sembra caratterizzare l’evoluzione della condizione professionale attraverso la definizione di figure specifiche come quella dei *dependent self-employed* introdotta da Eurostat nel 2017 o dei *dependent contractor* definita da ILO nell’ambito della nuova classificazione dello *status in employment* (ICSE18)².

Tuttavia, classificazione statistica e le classificazioni giuridiche che caratterizzano i diversi ordinamenti e da cui discendono diritti e doveri, sistemi di imposizione fiscale e di protezione fiscale (Eurofound 2017). Nell’aggregato statistico del lavoro indipendente è così possibile rintracciare un’ampia gamma di profili professionali che in alcuni casi contano su livelli molto ampi di autonomia (è il caso degli imprenditori) mentre in altri la esprimono solo teoricamente, ad esempio con relazioni con i clienti/committenti molto più prossime ai rapporti subordinati (come nel caso dei collaboratori mono-committenti o più di recente nel caso dei platform worker). Queste figure si pongono lungo un *continuum* che va dalla massima autonomia a situazioni di subordinazione, confinanti o anche sovrapponibili con il lavoro dipendente (Altieri e Carrieri,

¹ Alla redazione del presente documento hanno contribuito Massimo De Minicis, Manuel Marocco, Valentina Menegatti. In Manuel Marocco ha redatto il paragrafo 2 e 2.1, Valentina Menegatti i paragrafi 2.2 e 2.4 e Massimo De Minicis ha redatto il paragrafo 2.3. Il paragrafo 1 è a cura di Francesca della Ratta.

² Si veda la nota tecnica D1a, paragrafi 4 e 6.

2000; Ilo, 2021; Bergamante et al 2022). A parte la componente relativamente più omogenea dei “datori di lavoro” (autonomi con dipendenti), non è sempre semplice individuare univocamente i tratti che distinguono il lavoro autonomo “puro” da altre forme più ibride. Peraltro, la de-regolazione del mercato del lavoro, la diffusione di fenomeni di esternalizzazione e la conseguente espansione di contratti di lavoro parasubordinato hanno contribuito a rendere il quadro ancora più complesso e a moltiplicare le figure al confine tra lavoro dipendente e indipendente, in un processo teso a spostare sul lavoratore parte del rischio di impresa (Bozzon e Murgia, 2021).

L’intento delle diverse proposte di classificazione discusse in ambito internazionale è quello di chiarire i termini sostanziali e i confini tra lavoro dipendente e autonomo anche al di là delle definizioni formali previste dalle diverse discipline giuridiche dei rapporti di lavoro. Le discriminanti per l’identificazione di questi profili ibridi non sono infatti riferite al tipo di contratto che formalizza il rapporto di lavoro (diverso da Paese a Paese) ma alle effettive prerogative di autonomia e libertà imprenditoriale che dovrebbero caratterizzare il lavoro indipendente, ad esempio in termini di tempi, orari e luogo di lavoro, pluralità dei clienti, possesso degli strumenti di lavoro e libertà di accesso al mercato.

La presente nota si inserisce all’interno di tale dibattito analizzando nel dettaglio il caso italiano ed estendendo la riflessione, in ottica comparata, ad alcuni Paesi europei che si caratterizzano per una elevata percentuale di lavoratori autonomi o per la presenza di fonti statistiche che approfondiscono il tema, come nel caso di Grecia, Finlandia e Francia (nota D1a). Nella seguente nota tecnica D1b viene invece portata avanti un’analisi comparata delle misure di protezione sociale previste negli stessi Paesi considerati, anche in seguito all’emergenza pandemica che ha rivelato la necessità di schemi universalistici di protezione dei lavoratori, indipendentemente dal contrasto alla diffusione di forme elusive di lavoro autonomo.

2. I sistemi di protezione sociale per i lavoratori autonomi. Un’analisi comparata³

In ambito giuridico, il dibattito sulla “crisi della subordinazione”, come criterio esclusivo di accesso al sistema di protezione sociale forte, ha preso le mosse dall’inizio degli anni Ottanta⁴ ed anche la migliore dottrina italiana si è impegnata sul tema (*ex multis* D’Antona 1999), fin da subito considerando nello specifico l’impatto delle nuove tecnologie sull’organizzazione del lavoro (Vardaro, 1986).

È dall’inizio del nuovo millennio, d’altro canto, che l’ILO denuncia un processo globale di indebolimento della protezione accordata al lavoro⁵, per effetto della crisi del campo di applicazione del diritto del lavoro. Si stigmatizzava qui il falso lavoro autonomo e cioè il suo utilizzo surrettizio per nascondere lavoro subordinato e quindi sottrarsi alla relativa disciplina di tutela. La *Employment Relationship Recommendation* (n. 198) del 2006, approvata a ridosso di quella denuncia, individua soluzioni ordinamentali ancora valide, tanto che *riemergono* trascorso più di un decennio, per combattere la stessa pratica nell’ambito del lavoro tramite piattaforma⁶.

A livello europeo, già nel 1999, il cd. Rapporto Supiot⁷ individuava problematicamente lo sviluppo di una “zona grigia” fra subordinazione e autonomia e la Commissione Europea, nel Libro Verde sulla modernizzazione del diritto del lavoro del 2006⁸, rintracciava in questa area grigia una forma di lavoro subordinato abusivo utilizzato con l’obiettivo “di evitare taluni costi come i prelievi fiscali obbligatori e i contributi di sicurezza sociale”. A livello continentale il dibattito, mai del tutto sopito nella giurisprudenza

³ Il paragrafo è stato redatto da Massimo de Minicis (2.3), Manuel Marocco (2 e 2.1) e Valentina Menegatti (2.2 e 2.4)

⁴ Per una ricostruzione del dibattito, dapprima sviluppatosi in Francia, vedi Biagi (1999).

⁵ In tema si vedano i lavori relativi alla adozione Raccomandazione ILO n. 198/2006 “*Employment Relationship Recommendation*”, in <https://goo.gl/qyFfWw>.

⁶ Sul punto vedi anche *infra* nel testo. Nella Raccomandazione n. 198, infatti, si invita a prevedere che l’identificazione del lavoro subordinato sia guidata “primarily by the facts relating to the performance of work and the remuneration of the worker, notwithstanding how the relationship is characterized in any contrary arrangement, contractual or otherwise, that may have been agreed between the parties” (par. 9), nonché, per facilitare detta identificazione, si raccomanda, tra l’altro, “a legal presumption that an employment relationship exists where one or more relevant indicators is present” (par. 11). Si tratta della stessa discussione che ha portato la Conferenza internazionale degli statuti del lavoro riuniti presso l’ILO (ICLS 2018) a introdurre il nuovo aggregato statistico dei dependent contractor.

⁷ European Commission, *Transformation of labour and future of labour law in Europe*, Final report, 1999, <https://goo.gl/Bf3sag>.

⁸ COM(2006) 708.

della Corte di Giustizia⁹, ha ripreso forza con l'approvazione nel 2017 del cd. Pilastro europeo dei Sociali e col principio ivi stabilito (n. 5) di irrilevanza del tipo contrattuale per l'accesso al sistema di protezione sociale¹⁰. Questo principio trova riscontro, in primo luogo, nella Raccomandazione del Consiglio dell'8 novembre 2019 sull'accesso alla protezione sociale per i lavoratori subordinati e autonomi (2019/C 387/01), ove si raccomanda di "fornire a tutti i lavoratori subordinati e autonomi negli Stati membri accesso a un livello adeguato di protezione sociale". Pur trattandosi di *soft law* – un atto privo cioè di forza giuridica vincolante – è interessante sottolineare la distinzione qui posta tra protezione "formale"¹¹ e quella "effettiva"¹², questione su cui si arrovela il sistema italiano e non solo.

Su un diverso piano, di *hard law*, agiscono invece due più recenti iniziative della Commissione, le quali, nel determinare il proprio campo di applicazione, esplicitamente superano le *strettoie* del lavoro subordinato e abbracciano, con afflato tendenzialmente universale, anche altre tipologie contrattuali¹³. In particolare, prima in ordine di tempo, la Direttiva n. 1152 del 2019 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nella UE, di recente recepita in Italia (d.lgs. n. 104/2022), amplia ed arricchisce il diritto all'informazione in favore dei lavoratori, muovendo dalla constatazione della crescente diffusione di : «(...) Alcune nuove forme di lavoro *che* si distanziano notevolmente dai rapporti di lavoro tradizionali in termini di prevedibilità, creando incertezza in merito alla protezione sociale e ai diritti applicabili per i lavoratori interessati» (N.d.A. *corsivo mio*). Nel Considerando n. 8 già richiamato, stigmatizzato l'abuso della qualifica di lavoratore autonomo, si dispone espressamente che debbano rientrare nel suo campo di applicazione i falsi lavoratori autonomi¹⁴. La Proposta di Direttiva sopra ricordata poi, come è noto¹⁵, va oltre e *affronta di petto* la questione qualificatoria, prevedendo l'introduzione di un meccanismo atto a favorire, in sede giudiziaria ed amministrativa, il lavoratore: una presunzione relativa – che cioè ammette la prova contraria – di lavoro subordinato. Come detto, su questo aspetto, la proposta di direttiva non rappresenta una novità, in quanto largamente ispirata Raccomandazione Oil del 2006. Anche sul fronte interno, ove la Proposta venga approvata, si tratterebbe di una sorta di *ritorno al passato*, perché il Legislatore italiano – come si vedrà nel paragrafo che segue – aveva già previsto meccanismi analoghi per contrastare il falso lavoro autonomo.

⁹ Ci si riferisce alla contrastata giurisprudenza europea sulla compatibilità della contrattazione collettiva sviluppata nell'ambito del lavoro autonomo con l'art. 101 TFUE, il quale considera incompatibili con il mercato interno e vietati tutti gli accordi "che abbiano per oggetto o per effetto di impedire, restringere o falsare il gioco della concorrenza". Con la nota decisione Albany del 1999 (C-67/96), la Corte ha affermato che non rientra nel campo di applicazione di questo articolo la contrattazione collettiva dei lavoratori subordinati, a differenza invece di quella dei lavoratori autonomi, in quanto questi ultimi rientrano nella nozione di "impresa" euro-unitaria. Successivamente, sulla ampiezza della stessa esenzione Albany, la CGUE ha avuto modo di occuparsi nella pronuncia FNV Kunsten (C413/13) del 2014. Qui la Corte ribadiva che un accordo collettivo per la regolazione delle condizioni contrattuali applicate all'attività di lavoratori autonomi non poteva essere ritenuto esente dal diritto della concorrenza, ma precisava che a tal fine è necessario che i lavoratori siano comunque qualificati come impresa e non come «falsi autonomi», lasciando comunque margini interpretativi, posta l'ambiguità di quest'ultima nozione. Proprio per risolvere questo contrasto la Commissione ha promosso una specifica iniziativa di *soft law* e cioè l'approvazione delle *Guidelines on the application of Union competition law to collective agreements regarding the working conditions of solo self-employed persons* (C(2022) 6846 final). Per un primo commento si veda Zoppo (2022).

¹⁰ Il quinto principio, dedicato a condizioni eque di lavoro, alla lett. *a* prevede: "Indipendentemente dal tipo e dalla durata del rapporto di lavoro, i lavoratori hanno diritto a un trattamento equo e paritario per quanto riguarda le condizioni di lavoro e l'accesso alla protezione sociale e alla formazione. È promossa la transizione a forme di lavoro a tempo indeterminato."

¹¹ "I lavoratori subordinati e autonomi possono essere considerati inclusi nella copertura formale di un determinato settore di protezione sociale se la legislazione o i contratti collettivi esistenti stabiliscono che tali lavoratori hanno diritto di partecipare al sistema di protezione sociale di quel determinato settore" (Considerando n. 15).

¹² "I lavoratori subordinati e autonomi possono essere considerati inclusi nella copertura effettiva di un determinato settore di protezione sociale se hanno la possibilità di maturare adeguati diritti a prestazioni e, al verificarsi del rischio corrispondente, la capacità di accedere a un determinato livello di prestazioni. Una persona può avere accesso formale alla copertura senza essere effettivamente in grado di maturare ed esercitare i diritti a prestazioni". (Considerando n. 16).

¹³ Sono espressamente richiamati: "I lavoratori domestici, i lavoratori a chiamata, i lavoratori intermittenti, i lavoratori a voucher, i lavoratori tramite piattaforma digitale, i tirocinanti e gli apprendisti" (Considerando n. 8).

¹⁴ "Il falso lavoro autonomo ricorre quando il lavoratore, al fine di evitare taluni obblighi giuridici o fiscali, è formalmente dichiarato come lavoratore autonomo pur soddisfacendo tutti i criteri che caratterizzano un rapporto di lavoro".

¹⁵ Per approfondimenti sia consentito rinviare a De Minicis, Marocco (2022).

2.1 Il caso italiano¹⁶

In Italia, sintetizzando, dopo una lunga stagione di “estensione selettiva” delle tutele in favore di un particolare tipologia di lavoro autonomo (le collaborazioni coordinate e continuative), culminata con l’introduzione del lavoro a progetto nel 2003 ad opera della cd. Riforma Biagi (d.lgs. n. 276/2003), con la riforma Fornero del 2012 (l. n. 92/2012) si è aperta una nuova stagione ispirata alla tecnica della “assimilazione”, volta a promuovere un’espansione del lavoro subordinato. Una nuova fase ha poi preso le mosse nel 2015 con il cd. Codice contratti (d.lgs. n. 81/2015), con l’abolizione proprio del lavoro a progetto e l’assimilazione al lavoro subordinato delle co.co.co. etero-organizzate e, quindi, con l’approvazione del cd. *Jobs Act* del lavoro autonomo (l. n. 81/2017). Infine, con l’approvazione del cd. Decreto Rider (l. n. 128/2019) si è tornati sulla nozione di etero-organizzazione, allargandone lo spettro applicativo.

Accanto – ed a sostegno dell’intervento sulla fattispecie – nel tempo si è costruito, *a scossoni e per sperimentazioni*, anche un intervento dal lato delle tutele, culminato, in termini protettivi, nel già ricordato *Jobs Act* del lavoro autonomo.

2.1.1 La prima fase di regolazione del lavoro parasubordinato: l’estensione settoriale delle tutele

Il primo intervento è consistito nel riconoscimento nell’ordinamento di una categoria aperta di rapporti di lavoro autonomi continuativi a favore della quale si è proceduto all’estensione selettiva di alcune delle tutele tipiche del lavoro dipendente. La nozione di “parasubordinazione”, frutto dell’elaborazione della dottrina (Santoro Passarelli, 1979), ha trovato poi spazio nel diritto positivo, proprio al fine di espandere le tutele, in particolare, relative alle aree “esterne” alla regolazione del rapporto individuale di lavoro. Così la legge di riforma del processo del lavoro (l. n. 533/73) ha esteso il regime processuale del lavoro subordinato ai “rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione d’opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato”. Si riconosceva così l’esistenza di rapporti caratterizzati da un vincolo di dipendenza economica e apprestava in loro favore un primo embrione di tutele. In assenza di una disciplina sostanziale sul piano civilistico, si mossero prima il Legislatore previdenziale, poi quello della legislazione sulla sicurezza ed, infine, quello fiscale. Così senza modificare la nozione processuale, in ambito previdenziale, si realizzò la prima rilevante opera di “estensione selettiva” di tutele, con l’istituzione, in occasione della cd. Riforma Dini del sistema pensionistico (l. n. 335/95), di un’apposita gestione separata Inps, nel cui ambito vengono fatti confluire i contributi versati da committenti e collaboratori al fine dell’allargamento in favore di quest’ultimi dell’assicurazione generale obbligatoria IVS, e, successivamente, della tutela relativa alla maternità, agli assegni al nucleo familiare ed alla malattia in caso di degenza ospedaliera. Allo stesso modo, nel 2000 (d.lgs. n. 38/2000), fu riconosciuta espressamente a favore del “lavoro parasubordinato” l’assicurazione sociale degli infortuni sul lavoro. Infine, il Legislatore fiscale nel 2001 dispose la completa assimilazione, a fini imponibili, dei redditi da collaborazione coordinata e continuativa a quelli da lavoro dipendente (l. n. 342/2000).

2.1.2 La riforma Biagi e il lavoro a progetto

Questo processo legislativo di graduale estensione “selettiva” delle tutele suscitò, subito, un intenso dibattito circa la *tenuta* dell’intero diritto del lavoro. Infatti, in situazioni di eccessiva debolezza del lavoratore, la qualificazione in rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, rischiava di non essere genuina, ma finalizzata a dissimulare un rapporto di lavoro subordinato privo delle relative tutele, costituito in frode alla legge (Liso, 2020). Per contrastare questi rischi, il Legislatore del 2003 decise di agire, in particolare, “dalla parte della fattispecie” e cioè mediante l’introduzione della nozione di lavoro a progetto, pensato e presentato come strumento caratterizzato, appunto, da una *ratio* antielusiva.

In particolare, la riforma Biagi, imponeva che tutte le collaborazioni coordinate e continuative fossero ricondotte a “uno o più progetti, programmi di lavoro o fasi di esso”. La presenza formale di questo elemento – il “progetto” – divenne l’elemento cruciale. Si agì anche dal lato sanzionatorio, prevedendo che i contratti

¹⁶ Questo paragrafo riprende il cap. I del *National plan for access to social protection by subordinate and autonomous workers*, curato dall’Inapp e dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in attuazione della già ricordata Raccomandazione 2019/C 387/01. Il piano è reperibile a questo indirizzo <https://bit.ly/3fstk9j>.

di collaborazione privi del “progetto” fossero “considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto”. Infine, era apprestato un minimale regime di tutele (forma del contratto; sospensione in caso di malattia, infortunio e gravidanza, ecc.)

Nel dibattito italiano, già a partire dalla metà degli anni '90, si erano ipotizzati interventi in proposito. Assai semplificando, tre correnti si confrontavano. Diversi autori proponevano l'individuazione di una nuova e più ampia nozione di lavoro “senza aggettivi” (*sans phrase*), nell'ambito della quale avrebbero dovuto trovare riconoscimento e tutela tutti i rapporti di lavoro, ricondotti distintamente nell'area della subordinazione e in quella della autonomia (Ghezzi, 1996). Altri autori (De Luca Tamajo, Flammia, Persiani, 1997) ipotizzavano la creazione di una nuova fattispecie intermedia (un *tertium genus*), vale a dire il lavoro coordinato, cui andavano ricondotti una serie di rapporti di lavoro, contigui al lavoro dipendente, meritevoli di un certo grado protezione, seppur minore. Infine, si proponeva la codificazione di uno “Statuto dei lavori” (Biagi M., Tiraboschi M., 1999), in cui le tutele fossero assicurate “per cerchi concentrici e geometrie variabili a seconda del tipo di istituto da applicare”, muovendosi da un nucleo minimo di norme e diritti inderogabili, comune a tutte le forme di lavoro, completandosi con una gamma di “diritti inderogabili *relativi* e graduati secondo diversi campi di applicazione, disponibili a livello collettivo o anche individuale se concordati nella apposita sede amministrativa”.

Rispetto a questo dibattito, il lavoro a progetto, di fatto riprendendo l'impostazione dei promotori di un *tertium genus*, predisponendo un apparato di tutele in favore dei lavoratori a progetto, si inferiori per intensità a quelle del lavoro subordinato, ma che comunque facevano di questi ultimi una categoria a sé, più protetta dei restanti lavoratori autonomi.

2.1.3. La riforma Fornero: “assimilazione” e parificazione virtuale dei costi con il lavoro subordinato

Nel contesto di una complessiva riforma volta a rendere il lavoro subordinato il “contratto dominante” – più appetibile anche perché, al contempo, si intaccava il granitico regime sanzionatorio in caso di licenziamento illegittimo – a quasi dieci anni dalla sua introduzione, si riscrisse profondamente la disciplina del lavoro a progetto.

La cd. riforma Fornero del 2012 agì “dal lato delle tutele”, ma preferì, appunto, puntare sull'espansione del lavoro subordinato, in sintesi, con un approccio pragmaticamente economicistico di tipo sanzionatorio.

Si rinforzò l'apparato punitivo in caso di utilizzo fraudolento del lavoro a progetto, e furono individuati una serie di parametri (in termini anche di dipendenza economica, reddito prodotto, dislocazione logistica del luogo di esecuzione della prestazione) al ricorrere dei quali se ne disponeva la qualificazione, in sede giudiziale, quale lavoro subordinato. Corrispettivamente, si interveniva sulla nozione di progetto per corroborare la posizione di autonomia del lavoratore a progetto. Il regime delle deroghe ai parametri di genuinità, ma anche la previsione che il progetto non potesse comportare “lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi”, appariva sintomatico della volontà di riservare il lavoro parasubordinato all'esercizio di attività di elevata professionalità, quasi a ribadire la tradizionale equazione tra queste ultime e il lavoro autonomo.

Ma fu soprattutto il nuovo regime relativo ai compensi dei lavoratori a progetto a coronare la “svolta” in favore della tecnica della assimilazione con il lavoro subordinato. Infatti, si prevedeva una sorta di “salario minimo garantito” per i collaboratori a progetto (Marazza, 2012): in assenza di una contrattazione collettiva specifica, difatti, i compensi non potevano essere comunque inferiori, a parità di estensione temporale, alle retribuzioni minime previste dai Contratti collettivi settoriali stipulati per i lavoratori subordinati (Ccnl). L'intervento sui compensi, tra l'altro, rispondeva alla scelta di utilizzare una nuova tecnica per contrastare il falso lavoro autonomo, ovvero a ridurre la asimmetria dei costi rispetto al lavoro dipendente. Per combattere l'uso distorto del lavoro parasubordinato, in chiave di mera riduzione dei costi del lavoro, non solo se ne pareggiava, virtualmente, quello retributivo, mediante l'aggancio ai Ccnl anche per il lavoro a progetto, ma si programmava l'innalzamento del costo contributivo di quest'ultimo, tramite la previsione di un aumento progressivo delle aliquote di un punto percentuale a partire dal 2013 e sino al 2018, per pervenire ad una parificazione del cuneo contributivo. Anche alla luce dell'intervento sui costi previdenziali andava letto il ruolo affidato alla contrattazione collettiva. In assenza di parametri retributivi per il lavoro parasubordinato, l'aumento della contribuzione poteva risolversi, infatti, in una contrazione dei compensi

dei collaboratori (potendo essere addossato su di essi detto aumento). L'intervento della contrattazione era proprio cautelativamente diretto a contrastare questo rischio.

La Riforma del 2012, inoltre, dispose la messa a regime, seppur sperimentale, di una misura introdotta dal Pacchetto Anti-crisi del 2008 e rimaneggiata nel 2010: una indennità *una tantum* di fine rapporto per i collaboratori a progetto iscritti in via esclusiva alla Gestione separata Inps – cd. puri¹⁷ – e non titolari di redditi di lavoro autonomo. Tale configurazione originaria, di fatto, è rimasta invariata sino al 2015.

2.1.4 Il lavoro etero-organizzato e il Jobs Act del lavoro autonomo non imprenditoriale

La strategia punitivo-dissuasiva promossa dalla Riforma Fornero si è rilevata solo una *breve stagione* nella storia della lotta al falso lavoro autonomo. Dopo appena tre anni è stata infatti scalzata da una nuova riforma, realizzata in due *step* e cioè il Codice contratti del 2015 e poi, nel 2017, il *Jobs Act* del lavoro autonomo non imprenditoriale.

In questa nuova fase di regolazione, ancora una volta, si affronta il lavoro parasubordinato “dal lato della fattispecie”. In primo luogo, il Codice contratti ha disposto che dal 1° gennaio 2016 lo statuto protettivo del lavoro subordinato si applichi anche alle “collaborazioni organizzate dal committente” e cioè a quelle “che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro”. In secondo luogo, è stata disposta la contemporanea – e totale – abrogazione del lavoro a progetto. L'abrogazione ha travolto i tre *punti cardinali* della disciplina che ha governato la parasubordinazione per più di un decennio: la “riconduzione” ad un progetto limitato nel tempo delle co.co.co., la loro trasformazione in lavoro subordinato in assenza dello stesso progetto, il riconoscimento di un apparato minimale di tutele giuslavoristiche in favore dei lavoratori a progetto. Implicitamente se ne deduceva – e se ne deduce – la *sopravvivenza* di tutte le collaborazioni coordinate e continuative non etero “organizzate” dal committente e che cioè non presentano i “requisiti” appena indicati. Per queste collaborazioni, posta la ricordata abrogazione previgente, dal punto di vista sostanziale, si trattava di un brusco *ritorno al passato* (alla fase *ante* Biagi descritta al § 1.1.1), in quanto tornava ad applicarsi la generale – e piuttosto scarna – disciplina contenuta nel Codice civile relativa al lavoro autonomo.

Rispetto a questo paradosso ha posto rimedio, in prima battuta, il *Jobs Act* del lavoro autonomo. Specificamente sulle co.co.co. questa legge interviene, innanzi tutto, sulla loro nozione civilistica, modificando proprio la norma sui cui, storicamente, si regge la nozione di “parasubordinazione”¹⁸. La collaborazione è autonoma – stabilisce la legge n. 81/2017 – “quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa”. Ciò che sembrava del tutto escluso, e cioè la possibilità per il committente di incidere sulle modalità di esecuzione della prestazione (altrimenti questa è eterodiretta e quindi ne discende l'applicabilità dello statuto di protezione della subordinazione) risultava in parte ammessa, purché concordata con il collaboratore. I rischi che si aprivano con questo ennesimo intervento dal “lato della fattispecie” erano evidenti: mentre nella forma le modalità di esecuzione possono risultare concordate paritariamente, il maggiore potere economico del committente poteva riemergere nella fase di attuazione del contratto.

La legge n. 81, tuttavia, agisce anche “dal lato delle tutele”. In favore non solo delle co.co.co., ma tendenzialmente del lavoro autonomo *tout court* – ad esclusione di quello che presuppone una organizzazione imprenditoriale (compresi i piccoli imprenditori) – si apre una nuova fase di regolazione: invece, di inseguire, contrastando senza successo, il lavoro grigio, essa introduce in positivo, e con approccio generalista, essenziali misure di promozione e protezione di tutti i lavoratori autonomi.

L'apparato di protezione si sviluppa lungo tre assi (Giubboni, 2017).

Il primo asse è inteso a rafforzare proprio la posizione del lavoratore “sul mercato”. A questo scopo sono estese a tutto il lavoro autonomo non imprenditoriale le regole civilistiche volte a garantire l'equilibrio sostanziale della posizione delle parti e il corretto adempimento delle obbligazioni del committente (Perulli,

¹⁷ Cioè i coc.co.co. iscritti alla gestione separata INPS, senza altre assicurazioni, non pensionati e tenuti al versamento della quota contributiva maggiorata.

¹⁸ Art. 409, n. 3, c.p.c., la norma con la quale si estende il regime processuale del lavoro anche ai titolari di co.co.co. (vedi *supra* § 1.1.1).

2015), cercando di contrastare gli abusi che possano derivare dalla condizione di dipendenza economica di una parte rispetto all'altra. In questo ambito rientra l'estensione in favore di tutta la platea dei lavoratori autonomi della disciplina di contrasto dei ritardi nei pagamenti nelle transizioni commerciali¹⁹, nonché le norme che stabiliscono, in favore dei lavoratori, l'abusività – e conseguente diritto al risarcimento dei danni – del rifiuto del committente di sottoscrivere in forma scritta il contratto, nonché l'inefficacia delle clausole che attribuiscono al committente il potere di modificare unilateralmente le condizioni contrattuali, o la possibilità di recedere senza preavviso ovvero ancora che consentano termini di pagamento superiori a 60 giorni.

Il secondo asse di protezione è quello lavoristico-previdenziale.

Il principale istituto in questo ambito è la Dis-coll²⁰, introdotta da uno dei decreti attuativi del Jobs Act (il d.lgs. n. 22/2015) seppure a titolo sperimentale, sulla scorta della *una tantum* stabilizzata dalla riforma Fornero del 2012 (vedi *supra* § 1.1.3). La legge 81 del 2017, di fatto stabilizza ed estende la prestazione introdotta nel 2015.

In sostanza, rispetto al passato (l'indennità *una tantum* introdotta nel 2008), la nuova prestazione si allinea, per alcuni aspetti, soprattutto procedurali, a quella spettante ai lavoratori subordinati (la NASpl), ma rimane comunque diversa da questa per requisiti, durata e finanziamento. In primo luogo, la Dis-Coll diviene una prestazione continuativa (prima, di regola, spettava una somma erogata in un'unica soluzione); proprio perché acquisisce continuità, si applicano le regole relative a condizionalità, *decalage*, sospensione e possibilità di cumulo con altri redditi, riprendendo, in sostanza, quanto previsto per la NASpl. Rispetto alla *una tantum* è disposta una maggiore copertura, garantita, soprattutto, dal superamento di due previgenti criteri di eleggibilità: non viene più richiesto al collaboratore di aver operato di regime di mono-committenza e di non aver superato un tetto di reddito (20 mila €). Non ricorrono invece modifiche di rilievo circa requisiti assicurativi (che continuano a non essere imposti) e contributivi (sostanzialmente analoghi), ma cambiano importo e durata, uniformate, almeno dal punto di vista del calcolo, alla NASpl, posto l'obiettivo comune di parametrare il trattamento alla storia contributiva del beneficiario²¹.

Come anticipato, la n. 81 del 2017, innanzi tutto, stabilizza ed amplia la stessa prestazione. Dal luglio 2017 la misura diviene strutturale e vengono ammessi alla fruizione anche assegnisti e dottorandi. Per finanziare il nuovo e organico carattere della misura è stato disposto un aumento generalizzato dell'aliquota contributiva a carico dei collaboratori che sale dello 0,51% (passa dal 32,72 % al 33,23 %).

Sempre lungo l'asse lavoristico-previdenziale, in sintesi, ulteriori misure previste sono state: il prolungamento ed estensione del trattamento economico per congedo parentale²²; l'ampliamento del trattamento di malattia ad ipotesi ulteriori rispetto alla degenza ospedaliera ed, infine, l'estensione a tutte le lavoratrici autonome "pure" delle norme volte a salvaguardare la continuità professionale durante la gravidanza, che in precedenza si applicavano solo alle libere professioniste iscritte alle casse. La stessa gravidanza, insieme alla malattia e infortunio, determinano, per i soli lavoratori autonomi che prestino la loro attività "in via continuativa", la sospensione del rapporto di lavoro, senza diritto al corrispettivo, per un periodo massimo di 150 giorni per anno solare, fatto salvo però il venir meno dell'interesse del committente. Innovativa è invece l'introduzione della cd. moratoria contributiva in caso di malattia grave: ove questa impedisca lo svolgimento dell'attività lavorativa per più di 60 gg, si dispone la sospensione del versamento degli oneri contributivi per la durata della malattia entro un massimo di due anni.

¹⁹ Giubboni, 2017, ricorda che questa disciplina era già applicabile a condizione che una delle parti esercitasse una "libera professione".

²⁰ La Legge n. 81, in realtà, prevedeva tre deleghe che il Governo avrebbe dovuto esercitare nel 2018, ma andate scadute. In sintesi, si prevedeva la possibilità di rimettere e ai professionisti ordinistici l'esercizio di funzioni pubbliche; un rafforzamento, attraverso gli enti di previdenza, delle misure di sicurezza e protezione sociale *ad hoc* per i professionisti; la semplificazione della materia della salute e sicurezza dei lavoratori applicabili agli studi professionali.

²¹ Il meccanismo per il calcolo della misura dell'Dis-Coll è analogo a quello spettante ai lavoratori dipendenti: in questo caso però il reddito di riferimento è costituito dal reddito imponibile a fini previdenziali (versamenti contributivi effettuati nell'anno di cessazione dal lavoro e dell'anno solare precedente) diviso per il numero di mesi di contribuzione. Anche in materia di durata, il meccanismo di calcolo è ricavato dalla NASpl e, corrisponde, pertanto, ai periodi di contribuzione versata (metà dei mesi di contribuzione accreditati nel periodo che va dal 1° gennaio dell'anno precedente la cessazione al momento della cessazione stessa), anche se il tetto massimo di durata è decisamente inferiore (6 mesi), rispetto a quella spettante ai lavoratori subordinati.

²² Su questo è intervenuto da ultimo il d.lgs. n. 10/2022, ulteriormente estendendo questo diritto. *Cfr.* il messaggio INPS n. 3066/2022 per una prima disamina della nuova disciplina.

Il terzo asse di tutela è di tipo promozionale ed è volto a sostenere i lavoratori autonomi professionalmente. Questa finalità è, innanzi tutto, perseguita attraverso diverse misure di natura fiscale²³. Allo stesso asse di tutela promozionale appartiene, infine, l'istituzione – programmatica, perché senza oneri a carico dello Stato – di sportelli dedicati al lavoro autonomo presso i servizi per l'impiego, pubblici e privati, nonché le norme che promuovono la partecipazione dei lavoratori autonomi agli appalti pubblici per la prestazione di servizi o ai bandi per l'assegnazione di incarichi personali di consulenza o ricerca.

2.1.5 Il cd. Decreto Rider: una legislazione settoriale ma non solo

Infine, va considerata la legislazione mediante la quale l'Italia ha apprestato una tutela di base dedicata ai soli ciclo-fattorini autonomi (cd. Rider). Questo limite settoriale è mitigato dall'altra, e più generale, novità introdotta con la stessa normativa e cioè la riscrittura in senso espansivo della nozione di lavoro autonomo etero-organizzato, sicché la *strada maestra* per rafforzare le tutele giuslavoristiche dei rider pare quindi l'inquadramento in quest'ultima forma di lavoro. Come anticipato, tramite una chirurgica interpolazione, sono state sostanzialmente limate, annullandole, le differenze tra prestazioni etero-organizzate e collaborazioni coordinate e continuative. L'effetto espansivo delle prime è ottenuto attraverso l'eliminazione di due requisiti che prima dovevano necessariamente caratterizzarle: l'esclusività dell'apporto personale del collaboratore e la necessità che il committente organizzasse le modalità di esecuzione della prestazione “anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro”. Quest'ultimo requisito è stato del tutto abrogato; sicché possono essere ricondotte alla etero-organizzazioni anche quelle prestazioni in cui sia il collaboratore a scegliere autonomamente luoghi e tempi di esecuzione, seppur entro i limiti predeterminati del committente. Secondo la nuova definizione poi, l'apporto personale del collaboratore potrà essere anche solo “prevalente”, sicché “l'esistenza di una organizzazione embrionale di mezzi (ad esempio, la proprietà di bicicletta e di *smartphone*) non esclude la etero-organizzazione” (Martino 2019). Rimane la sostanziale, ma evanescente, differenza che nelle prime “il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa”, mentre nelle seconde “le modalità di esecuzione della prestazione sono organizzate dal committente”.

Infine, sempre di afflato generale – e non settoriale – è stata la riduzione dei requisiti contributivi della Dis-Coll. Sempre il Decreto Rider ha, infatti, abbassato il requisito contributivo necessario per l'accesso alla prestazione. Per gli eventi di disoccupazione verificatisi dal 5 settembre 2019, la Dis-Coll è stata riconosciuta ai soggetti che potevano vantare almeno un mese di contribuzione – e non più tre mesi prima richiesti – nel periodo compreso tra il 1° gennaio dell'anno precedente l'evento di cessazione dal lavoro e l'evento stesso²⁴.

2.2 Le tutele per il lavoro autonomo in Francia

La “Sécurité sociale” francese, creata nel 1945, si fonda sul principio di solidarietà, garantendo a ciascun individuo una protezione finanziaria contro i pericoli che possono verificarsi nell'arco della vita. Essa comprende l'assicurazione per la malattia, il risarcimento per gli incidenti sul lavoro e per la malattia professionale, le pensioni e le prestazioni legate alla famiglia. A questi quattro specifici settori si aggiungono la riscossione dei contributi previdenziali e la gestione delle casse e, dal 2020 una specifica sezione dedicata al lavoro autonomo.

Il sistema di sicurezza si basa su tre principi: organizzazione unica, gestione affidata alle parti sociali e finanziamento attraverso le quote a carico dei lavoratori e dei salariati. Nonostante ciò, un certo numero di professioni o di corpi sociali hanno mantenuto i loro sistemi di protezione sociale, precedentemente creati.

²³ Le spese per la formazione e l'aggiornamento professionale divengono interamente deducibili (entro il limite di 10.000€), comprese quelle di viaggio e di soggiorno; in generale, diventano poi interamente deducibili anche le spese alberghiere e di somministrazione di alimenti e bevande sostenute dal lavoratore per lo svolgimento dell'incarico, nonché si prevede che tutte le spese sostenute dal committente per lo svolgimento dell'incarico non costituiscano compensi in natura del lavoratore

²⁴ Per completezza si segnala che la legge fiscale 2022 (l. n. 234/2021) è nuovamente intervenuta in materia. In sintesi, la Dis-Coll, rispetto al passato, risulta maggiormente rafforzata, anche grazie alla parificazione dell'aliquota contributiva prevista per l'indennità spettante ai lavoratori dipendenti. Il maggior gettito contributivo è utilizzato per finanziare l'aumento della durata della prestazione, nonché – finalmente – il riconoscimento della contribuzione figurativa durante la fruizione della indennità, fin dal 2015 espressamente esclusa. In sostanza, sebbene non si sia ancora raggiunto l'obiettivo, più volte annunciato, di un'unica ed universale prestazione per la disoccupazione, il processo di avvicinamento prosegue, per così dire, per tappe di avvicinamento. In dettaglio, in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2022: il *decalage* (riduzione del 3% ogni mese) scatta dopo (dal sesto e non più il quarto mese di fruizione); la durata è pari ai mesi di contribuzione accreditati e non più alla metà di essi ed è raddoppiata la soglia massima di durata (da 6 a 12 mesi); è innalzata dallo 0,51% all'1,31% l'aliquota contributiva.

Il sistema attuale comprende dunque tre regimi:

- Il regime generale che copre l'insieme dei lavoratori salariati ed i loro aventi diritto;
- Il regime agricolo che copre i contadini ed i lavoratori agricoli;
- Il regime speciale che copre i dipendenti pubblici e regimi specifici di una professione o di una società.

Fin dalla sua creazione tale schema generale ha dimostrato il suo valore. Pertanto, la tendenza è verso la convergenza ad esso sia con riferimento alle prestazioni dei vari regimi, sia ai meccanismi di solidarietà finanziaria.

In tale solco, tra il 2018 e il 2020, il "Régime social des indépendants" (RSI), che copre gli artigiani, i commercianti, industriali e liberi professionisti, è stato integrato nel regime generale. Si tratta di un trasferimento di gestione senza impatto sul contenuto dei servizi e sui contributi. Questa integrazione facilita il percorso professionale degli assicurati. Attualmente, molte persone sperimentano nella stessa carriera professionale un susseguirsi di periodi di impiego e di attività autonoma. Più dell'80% dei creatori di imprese, ad esempio, erano in precedenza dipendenti. Alcuni assicurati accumulano anche più stati contemporaneamente. L'integrazione della RSI limita le formalità da espletare nel momento in cui si verificano cambiamenti di status professionale.

Dal 1945, la previdenza sociale francese si è sempre adattata alle sfide economiche e sociali. Negli anni, la protezione sociale sta diventando sempre più universale, coprendo popolazioni diverse dai lavoratori dipendenti e le loro famiglie e garantendo meccanismi di solidarietà. Pertanto, la copertura del rischio e accesso alla protezione sociale si è ampliata ed approfondita.

Durante la crisi sanitaria da Covid-19 le autorità pubbliche hanno posto in essere una serie di misure emergenziali di ampia portata, destinate sia a prevenire la contagiosità dell'epidemia nel mondo del lavoro sia, soprattutto, a mitigarne l'impatto sul reddito familiare e sulla situazione economica delle imprese nel periodo di chiusura delle imprese e distanziamento della popolazione (vedi infra).

a) La Malattia - una protezione universale

L'assicurazione sanitaria francese si compone di due livelli: l'assicurazione sanitaria di base obbligatoria, fornita dalla previdenza sociale e l'assicurazione sanitaria complementare, facoltativa, fornita da società previdenziali, mutue e compagnie di assicurazione.

Dal 1° gennaio 2016 la protezione universale della salute (PUMa - "Protection universelle maladie") prevede la copertura delle spese sanitarie, su base individuale per tutte le persone che esercitano un'attività professionale o che risiedono in Francia in maniera stabile e regolare. Di conseguenza, le condizioni di accesso sono semplificate:

- i dipendenti (e simili) non devono più giustificare un'attività minima, ma solo l'esercizio di un'attività professionale;
- i lavoratori autonomi (artigiani, commercianti, libere professioni, autoimprenditori, ecc.) hanno diritto al pagamento delle proprie spese sanitarie dall'inizio dell'attività professionale.

Nel caso delle indennità giornaliere di malattia, il ramo salute del regime generale copre le spese sanitarie dei dipendenti assicurati ed autonomi. Rimborsa quindi più di tre quarti delle spese sanitarie sostenute da questi assicurati, contribuendo così alla parità di accesso alle cure. Compensa la perdita di reddito sotto forma di indennità giornaliera per le persone che devono cessare l'attività professionale per malattia, maternità, invalidità e morte.

In particolare, per i lavoratori autonomi l'indennità giornaliera viene calcolata sulla base del reddito degli ultimi tre anni (mentre per i dipendenti il calcolo è sulla base della retribuzione lorda dei tre mesi solari precedenti quello dell'interruzione del lavoro – dodici mesi in caso di attività salariata discontinua).

In entrambi i casi, l'indennità di malattia decorre dal terzo giorno di assenza e può essere corrisposta per un massimo di 3 mesi.

In caso di interruzione per maternità, l'indennità giornaliera è calcolata anche sulla base del reddito pregresso e di un importo proporzionale al reddito entro il limite di un plafond. Anche le **lavoratrici autonome** beneficiano di un'indennità forfettaria nel periodo di interruzione del lavoro. Infine, il congedo di maternità (per parto unico) ha una durata massima di 16 settimane senza periodo di attesa, ovvero la stessa durata prevista per i dipendenti.

Infine, la legge n° 2020-1576 del 14 dicembre 2020 sul finanziamento della previdenza sociale per il 2021 istituisce le indennità giornaliere per le libere professioni a partire dal 1° luglio 2021, con una rivalutazione dei contributi. La crisi sanitaria ha messo in luce la necessità di tutelare questa specifica popolazione, molto mobilitata come nel caso degli operatori sanitari.

Dall'inizio della crisi sanitaria COVID-19 (fine gennaio 2020) sono state previste disposizioni per derogare condizioni relative al pagamento degli assegni giornalieri di sicurezza sociale agli assicurati che sono costretti ad autoisolarsi (in conformità con le istruzioni sanitarie per limitare il rischio di diffusione del virus) e non sono in grado di svolgere le proprie attività lavorative a distanza. Queste indennità giornaliere sono previste sia per i dipendenti sia per i lavoratori autonomi e sono concesse, in via eccezionale anche ai liberi professionisti, in attesa della creazione di un regime di indennità specifico per loro.

I lavoratori autonomi beneficiano pertanto di indennità giornaliere con condizioni di ammissibilità e calcoli adattati alla loro specifica situazione. Si è tenuto conto dei redditi degli ultimi tre anni, mentre per i dipendenti la soglia è tre mesi precedenti (dodici mesi in caso di attività discontinua). Tale regime si applica subordinatamente al raggiungimento di una soglia di reddito da lavoro dipendente fissata al 10% del massimale annuo previdenziale, al fine di verificare che sia stato versato un contributo sufficiente per ottenere i benefici. A partire dal luglio 2021 anche i liberi professionisti ricevono una indennità giornaliera, in modo che tutti i lavoratori autonomi possano essere coperti.

b) Incidenti sul lavoro e malattie professionali

I lavoratori autonomi non hanno copertura obbligatoria per quanto riguarda gli incidenti sul lavoro e le malattie professionali (ATMP - Assurance Accidents du Travail et Maladies Professionnelles), ma possono aderire al regime di assicurazione volontaria del regime generale. Tale copertura dà loro diritto alle prestazioni ATMP di diritto ordinario, con esclusione dell'indennità giornaliera (IJ), in particolare:

- copertura delle spese sanitarie fino al 100% delle aliquote previdenziali;
- indennità per inabilità permanente (sotto forma di forfait quando il tasso di invalidità permanente è inferiore al 10% e sotto forma di rendita per percentuali superiori, calcolata in base al tasso di invalidità permanente e alla retribuzione);
- indennità di morte (con il pagamento delle rendite ai beneficiari, fino al compimento del 20° anno di età per i figli e fino al nuovo matrimonio o al decesso per i coniugi, partner PACS o conviventi).

Nell'ambito del sistema assicurativo volontario, i lavoratori autonomi dichiarano, a loro scelta, il reddito che costituirà la base per il calcolo dei propri contributi e delle proprie prestazioni. Tali redditi devono essere compresi tra il salario minimo pensionistico (€ 18.705) e il PASS-Plafond Annuel de Sécurité Social (€ 41.136). L'aliquota contributiva applicabile è quella del settore di attività di appartenenza del lavoratore autonomo.

c) Assicurazione contro la disoccupazione - Copertura per i lavoratori autonomi

Fino al 2018 il regime di assicurazione contro la disoccupazione riguardava solo i dipendenti involontariamente disoccupati. Dal 5 settembre 2018, con l'emanazione della legge sulla libertà di scegliere il proprio futuro professionale, si sono ricompresi anche i lavoratori autonomi, a partire dal 1° novembre 2019, nei casi in cui cessano l'attività (involontariamente e definitivamente).

L'indennità per i lavoratori autonomi è aperta a tutti i professionisti che svolgono un'attività autonoma. I lavoratori autonomi non versano un contributo aggiuntivo per richiedere tale indennità. L'importo dell'assegno è lo stesso per tutti: 800 euro al mese. Tale assegno è erogato per un periodo limitato di 6 mesi, non rinnovabile.

Le condizioni per fruire dell'indennità per i lavoratori autonomi sono le seguenti:

- 1) l'attività di lavoro autonomo deve essere stata esercitata ininterrottamente per i 2 anni precedenti la data della cessazione dell'attività all'interno di una stessa società;
- 2) l'attività di lavoro autonomo deve aver generato un reddito professionale almeno pari a 10.000 euro annui;
- 3) l'attività autonoma deve essere cessata definitivamente ed involontariamente nell'ambito di una procedura giudiziaria. Solo due motivi di cessazione dell'attività consentono di richiedere l'indennità per i lavoratori autonomi:

- l'apertura di procedure di liquidazione giudiziaria;
- allontanamento del beneficiario dalle sue funzioni dirigenziali, su richiesta di un giudice, nel contesto dell'adozione di un piano di amministrazione controllata.

Le risorse personali del lavoratore autonomo (a parte il reddito derivante dall'attività autonoma in cessazione) devono essere inferiori all'importo mensile del Reddito di Solidarietà Attivo (RSA).

d) Il finanziamento della sicurezza sociale

La previdenza sociale è finanziata dai contributi sociali versati dai datori di lavoro e dai dipendenti, dal contributo sociale generale (CSG), nonché da vari contributi e tasse.

Il CSG è stato istituito nel 1991 ed ha avuto come obiettivo la diversificazione delle modalità di finanziamento della protezione sociale. Tale sistema è entrato in crisi a causa dell'aumento del costo del lavoro, di problematiche collegate all'efficienza ed all'equità del prelievo, dal momento che solo i lavoratori dipendenti sono chiamati a contribuire.

Attualmente, la previdenza sociale è stata estesa a tutti i residenti in Francia e le prestazioni sono diventate universali. Inoltre, il suo finanziamento si basa sul reddito generale delle persone residenti, includendo:

- reddito da lavoro (stipendi, bonus e indennità varie, ecc.);
- reddito sostitutivo (pensioni di vecchiaia, indennità di disoccupazione, indennità giornaliera, ecc.);
- reddito da attività (reddito patrimoniale, rendite vitalizie, ecc.);
- proventi da investimenti (redditi da beni mobili, plusvalenze su immobili, ecc.);
- i proventi da giochi.

Tale rimodulazione ha permesso di ridurre il costo del lavoro e di conferire maggiore potere d'acquisto alla popolazione attiva. In particolare, Con l'entrata in vigore del Patto di Responsabilità siglato 1° gennaio 2015, l'aliquota dei contributi familiari è ora differenziata in base al livello della retribuzione lorda.

Inoltre, dal 1° gennaio 2018 l'abolizione dei contributi sanitari a carico dei dipendenti (-0,75 punti di contribuzione rispetto al 1° gennaio 2018) e dei contributi per la disoccupazione (attraverso una riduzione di 2,40 punti di contribuzione tra gennaio e ottobre 2018), ha permesso un aumento della CSG (Contribuzione Sociale Generalizzata) di +1,7 punti.

e) Misure generali adottate per superare la perdita di attività durante la crisi sanitaria

Per arginare la progressione dell'epidemia di Covid-19 nella primavera del 2020, le autorità francesi hanno introdotto un confinamento generale del Paese dal 18 marzo 2020 in applicazione del decreto n° 2020-260 del 16 marzo 2020, prorogato fino all'11 maggio 2020, e posto in essere lo stato di emergenza sanitaria stabilito dalla legge di emergenza n° 2020-290 del 23 marzo 2020 per far fronte all'epidemia di Covid-19. In questo contesto, sono state introdotte misure di chiusura e limitazione delle attività commerciali.

I settori maggiormente colpiti da queste misure adottate dal governo francese sono i settori del turismo, degli alberghi e ristoranti, dello sport, della cultura, dei trasporti compagnie aeree ed eventi, che hanno risentito particolarmente delle conseguenze finanziarie della diffusione dell'epidemia di Covid-19.

Questo è il motivo per cui le autorità francesi hanno deciso di istituire, con l'articolo 65 della legge n. 2020-935 del 30 luglio 2020, un sistema di esenzione contributiva per il 2020, contributi sociali e assistenza al pagamento dei contributi sociali a favore delle imprese che verosimilmente hanno subito una significativa perdita di fatturato nel periodo compreso tra il 15 marzo e il 15 marzo maggio 2020 e che svolgono la loro attività principale in determinati settori.

Successivamente, l'articolo 9 della legge n° 2020-1576 del 14 dicembre 2020 sul finanziamento della previdenza sociale per il 2021 ha previsto un nuovo meccanismo per l'esenzione dai contributi sociali e l'assistenza al pagamento dei contributi per periodi di impiego dal 1° settembre 2020 (per datori di lavoro ubicati in zona rossa) o dal 1° ottobre 2020 (per altri datori di lavoro), in base a specifiche condizioni.

Con riguardo specifico ai lavoratori autonomi, l'articolo 65 della legge finanziaria per il 2020 ha introdotto una riduzione forfettaria applicabile ai contributi dovuti per l'anno 2020 per i lavoratori autonomi nei settori più colpiti dalla crisi sanitaria. L'importo massimo di tale riduzione è fissato nel limite degli importi

effettivamente dovuti nell'anno: 2.400 euro o 1.800 euro per i lavoratori autonomi in riferimento ai diversi settori di attività economica.

Questo sistema è stato rinnovato ai sensi della legge sul finanziamento della sicurezza sociale per il 2021 per lavoratori autonomi che soddisfano i criteri settoriali, il divieto di apertura al pubblico o la riduzione del fatturato. L'idoneità per i regimi previsti dalla suddetta legge è valutata mensilmente e, l'importo dell'aiuto è di € 600 per ogni mese in cui il lavoratore autonomo soddisfa le condizioni stabilite.

Infine, dall'inizio della crisi, si sono attivate misure eccezionali di rinvio versamento di contributi e contributi sociali a sostegno dei lavoratori autonomi con gravi difficoltà di flusso di cassa.

2.3 Le tutele per il lavoro autonomo in Finlandia

In Finlandia da anni vi è un'intensa discussione sul sistema di sicurezza sociale dei lavoratori (De Minicis, Bergamante 2020), ma solo in seguito alla recessione del 2008 i governi che si sono alternati hanno avvertito la necessità di ridefinire il modello presente. In particolare, il governo liberale (Sipilä) si è fortemente impegnato per riformare il sistema al fine di rispondere alle nuove esigenze di minore spesa pubblica e di semplificazione del complesso sistema di tax-benefit del Paese (Kangas et al., 2017).

Alcune delle misure in vigore prevedono l'estensione di tutele e di coperture assicurative anche per i lavoratori autonomi, che sono obbligati a sottoscrivere una polizza assicurativa obbligatoria (assicurazione YEL) se: hanno un'età compresa tra i 18 e i 67 anni; il loro reddito da lavoro stimato è di almeno 7.656,26 euro all'anno (livelli del 2018); svolgono un'attività autonoma per un periodo ininterrotto di almeno quattro mesi e non hanno altre coperture pensionistiche. In questo modo si determina un reddito da lavoro autonomo presunto, che costituisce la base per i contributi all'assicurazione pensionistica e per l'importo della futura pensione. Invece di essere determinato direttamente sulla base dei profitti o del reddito imponibile dell'impresa, il reddito da lavoro calcolato si basa pertanto principalmente sulla stima del valore del contributo lavorativo da parte del lavoratore autonomo. Secondo la legge, come reddito da lavoro deve essere dichiarato l'importo che il lavoratore autonomo riceverebbe se lavorasse come dipendente in un lavoro simile. La stima del reddito da lavoro notificata all'inizio dell'attività autonoma può essere modificata in seguito, ma non retroattivamente. I contributi assicurativi YEL si basano sul reddito da lavoro e sono deducibili dalle tasse. I lavoratori autonomi del settore agricolo sono assicurati nell'ambito del regime assicurativo degli agricoltori (MYEL), che prevede una pensione, un'assicurazione contro gli infortuni e il diritto all'indennità di malattia (Sutela H, Pärnänen A., 2020).

I lavoratori autonomi hanno diritto a tutte le prestazioni previste dalla legge sull'assicurazione sanitaria e alle prestazioni erogate per un periodo di riabilitazione per malattia. Il reddito da lavoro specificato per l'assicurazione YEL influisce non solo sull'importo della futura pensione di vecchiaia del lavoratore autonomo, ma anche sul livello delle indennità di malattia e parentali. Ai fini dell'indennità di malattia, il periodo di attesa per i lavoratori autonomi assicurati nel regime YEL è il giorno in cui si ammalano.

Se lo desiderano, i lavoratori autonomi possono anche stipulare una polizza assicurativa contro gli infortuni. I pagamenti per la perdita di guadagno derivanti dall'assicurazione (il premio) contro gli infortuni sono determinati sulla base del reddito annuo da lavoro concordato al momento della stipula dell'assicurazione. Nella maggior parte dei casi, il reddito annuo da lavoro dovrebbe essere pari al reddito da lavoro utilizzato come base per l'assicurazione YEL, con un livello minimale riferibile al reddito annuo minimo da lavoro di cui alla legge sull'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro.

Anche l'importo della pensione di invalidità di un lavoratore autonomo si basa sul reddito da lavoro YEL.

Riguardo la protezione sociale dalla disoccupazione il sistema finlandese è costituito da due distinte misure: l'indennità di disoccupazione e il sussidio sul mercato del lavoro.

L'indennità di disoccupazione è riservata ai soggetti disoccupati che possono attestare requisiti in termini di anni lavorati e contributi assicurativi versati. L'indennità può essere erogata o da un fondo assicurativo di disoccupazione, se si è membro ad esempio di un sindacato, o se non si è assicurati a nessun fondo specifico questa viene erogata direttamente dal Kela, l'Istituto pubblico di previdenza sociale finlandese come indennità di disoccupazione di base, evidentemente con sostegni reddituali minori in quanto i versamenti contributivi sono minori. Entrambe le misure sono collegate a stringenti politiche di condizionalità. I beneficiari della due indennità assicurative devono sottoscrivere degli impegni formali con il sistema pubblico dei servizi al lavoro, che li obbligano, come condizione per la percezione della indennità assicurativa, a seguire

tramite il supporto dei centri per l'impiego percorsi di attivazione come bilanci di competenze, orientamento, formazione, percorsi di inserimento lavorativo personalizzato, colloqui psico-attitudinali periodici. Un disoccupato ha diritto all'indennità di disoccupazione se ha soddisfatto e terminato il periodo di occupazione richiesto prima dell'inizio dell'erogazione dell'indennità. Un lavoratore autonomo soddisfa questa condizione se ha lavorato come autonomo per almeno 15 mesi nei 48 mesi precedenti. Un prerequisito per avere diritto all'indennità di disoccupazione legata al reddito è che la persona sia stata iscritta a una cassa di disoccupazione per lavoratori autonomi per almeno 15 mesi e che, durante questo periodo, abbia soddisfatto il principio lavorativo previsto per gli autonomi. L'importo della prestazione contributiva si basa sull'ammontare del reddito da lavoro per il quale il lavoratore autonomo si è assicurato presso la cassa di disoccupazione. Un lavoratore autonomo può anche avere diritto a un'indennità di alloggio generale e all'assistenza sociale anche se continua la sua attività imprenditoriale. In Finlandia esistono due fondi di disoccupazione dedicati ai lavoratori autonomi: Suomen yrittäjien työttömyyskassa SYT e il Fondo di disoccupazione per imprenditori e lavoratori autonomi AYT. I disoccupati autonomi che non soddisfano il principio lavorativo, un livello minimo di mesi lavorati, o il cui diritto all'indennità di disoccupazione è scaduto perdurando lo stato di disoccupazione hanno diritto ad una indennità di disoccupazione che non prevede requisiti lavorativi e contributivi minimi, il sussidio per il mercato del lavoro che affronteremo in seguito, perché riguardante tutte le diverse tipologie di lavoro autonome, autonome non professionali, dipendenti che non possono soddisfare i principi contributivi e lavorativi.

Come evidenziato l'altra misura di protezione dalla disoccupazione in Finlandia è un sussidio assistenziale nel mercato del lavoro, una indennità contro la disoccupazione non contributiva, riservata a lavoratori che hanno terminato il periodo di utilizzo dell'indennità assicurative e sono ancora in uno stato di disoccupazione, agli inoccupati o ai lavoratori contingenti o autonomi che non possono accedere alle indennità assicurative. Il sussidio sul mercato del lavoro è testato in base ai mezzi, il che significa che l'importo del sostegno reddituale è determinato dal reddito e patrimonio del nucleo familiare a cui si appartiene. Interessante evidenziare come in Finlandia le indennità di maternità o di paternità, molto consistenti, sostituiscano, in alcuni casi, in parte o in tutto, a seconda del loro importo, l'indennità di disoccupazione contributiva minima o il sussidio nel mercato del lavoro tutti gli effetti, evidenziando un sistema complementare tra indennità di disoccupazione previdenziali e assistenziali e indennità famigliari, all'aumentare della seconda diminuisce la prima.

L'indennità di disoccupazione e il sussidio nel mercato del lavoro, inoltre, vengono riservate anche a soggetti occupati part-time o con contratti temporanei, esposti a forme di povertà lavorativa (working poor). In questo caso l'importo dell'indennità del beneficiario è rettificato in base al reddito da lavoro percepito. Nell'ottica di ripensare il sistema, nel 2015, in una logica di minore spesa pubblica dell'imponente apparato riferibile alle politiche di condizionalità del sistema di attivazione finlandese, l'ufficio del Primo ministro finlandese aveva lanciato un call per la progettazione di una sperimentazione del reddito di base, misura di sostegno reddituale che non prevede condizionalità e attivazione, e incaricato un consorzio con a capo il dipartimento di ricerca dell'istituto finlandese per la sicurezza sociale (Kela). A seguito delle risultanze del rapporto preliminare (Kangas, 2016) prodotto dal gruppo incaricato di studiare i possibili basic income applicabili, il modello scelto dal governo era stato quello di un partial basic income, parziale perché riferibile ai soli soggetti disoccupati o ai lavoratori poveri, con un ammontare del beneficio non tassabile e non condizionato pari a 560 euro al mese, che corrispondeva all'importo netto mensile dell'indennità di disoccupazione di base pagata dal Kela, indennità base assicurativa. La sperimentazione, realizzata con metodo controfattuale, consisteva nell'osservare se un sostegno reddituale contro la disoccupazione di base, priva di politiche di condizionalità, di tutti i diversi adempimenti e impegni amministrativi previsti, avrebbe determinato oltre che un risparmio nei costi di inserimento lavorativo dei lavoratori, anche un uguale o maggiore inserimento lavorativo, data l'eliminazione tra inserimento lavorativo e indennità che il reddito di base parziale prevede. Il sostegno contro la disoccupazione, trasformato in un reddito di base parziale, non avrebbe implicato, infatti, una rinuncia al sussidio in caso di accettazione di una occupazione. I risultati, in tal senso, sono stati rilevanti. I giorni lavorativi, gli inserimenti occupazionali, dei soggetti della sperimentazione, non sono diminuiti, mentre, è fortemente aumentato, rispetto al gruppo di controllo ancora soggetto alle politiche di condizionalità e attivazione, il benessere dei beneficiari.

Riguardo gli orari di lavoro, in Finlandia come nella maggior parte dei paesi europei gli orari di lavoro dei lavoratori autonomi sono mediamente più lunghi rispetto a quelli dei lavoratori dipendenti. A differenza di quanto avviene per il lavoro dipendente, in cui gli orari sono stabiliti dal Working Hours Act, in Finlandia non ci sono limitazioni all'orario di lavoro dei lavoratori indipendenti, con l'eccezione degli occupati nel settore dei trasporti, per cui è stabilito il tetto di 48 ore settimanali degli autisti. Pertanto, gli autisti finlandesi sono gli unici lavoratori autonomi soggetti a qualche vincolo relativo all'orario di lavoro.

Allo stesso tempo, nell'Annual Holidays Act è stabilito che ai lavoratori dovrebbe essere garantito un periodo minimo di interruzione di almeno due o tre settimane. I lavoratori indipendenti in Finlandia stabiliscono secondo le loro possibilità l'entità e lunghezza delle proprie vacanze. È interessante notare che, secondo i dati del 2017, più della metà degli imprenditori e degli autonomi senza dipendenti hanno dichiarato di aver preso almeno due settimane di ferie negli ultimi 12 mesi, mentre tra gli indipendenti in agricoltura tale quota si riduce a un terzo. Nonostante gli indipendenti siano chiamati a garantire in prima persona del proprio benessere lavorativo, negli ultimi anni il Finnish Institute of Occupational Health ha promosso alcuni progetti per promuovere il benessere lavorativo e una corretta gestione dei tempi di lavoro anche tra i lavoratori indipendenti, al fine di prevenire malattie e aumentare il livello complessivo di sicurezza sul lavoro.

In conclusione, si può affermare che in Finlandia anche i lavoratori autonomi hanno accesso alla sicurezza sociale secondo norme di protezione generalizzate, pur commisurate ai redditi e alla natura del lavoro. Ai lavoratori autonomi è tuttavia demandato il finanziamento delle proprie prestazioni previdenziali: questo è probabilmente il motivo per cui nell'indagine Self-employed without employees in Finland del 2013 è emerso che molti lavoratori autonomi si percepivano come completamente esclusi dalla sicurezza sociale, ritenendo che la sicurezza sociale fosse disponibile per loro solo nei casi in cui avessero cessato completamente la loro attività autonoma (Pärnänen & Sutela 2014).

2.4 Le tutele per il lavoro autonomo in Grecia

In Grecia le prestazioni di malattia in natura sono fornite dall'Organizzazione Nazionale per la Prestazione dei Servizi Sanitari (EOPYY) ai dipendenti assicurati presso il Fondo Nazionale Elettronico di Sicurezza Sociale (e-EFKA). Si fa riferimento in particolare alle seguenti categorie: dipendenti del settore pubblico e privato, agricoltori, lavoratori autonomi e marinai.

In particolare, secondo la legislazione vigente, i lavoratori dipendenti e i lavoratori autonomi sono obbligatoriamente assicurati presso e-E.F.K.A. e pagano i contributi previsti per la vecchiaia, l'invalidità e gli infortuni sul lavoro, rischi professionali e lavoro pesante e faticoso, ove previsto.

Essi sono inoltre assicurati presso l'e-E.F.K.A per la pensione complementare, le prestazioni forfettarie, le indennità di maternità e di malattia, le prestazioni di disoccupazione per alcuni assicurati (con l'ex ETAP-MME) e le prestazioni delle organizzazioni per conto delle quali l'e-E.F.K.A riceve contributi (si cita l'E.O.P.Y.Y., vale a dire il nuovo nome attribuito al "National Primary Health Network", per le prestazioni mediche e farmaceutiche in natura e il O.A.E.d., il sistema di vocational-training, per le prestazioni di disoccupazione).

Per accedere alle prestazioni di malattia in natura, è necessario aver versato contributi assicurativi corrispondenti ad almeno 50 giorni di lavoro durante l'anno precedente la malattia o durante il periodo di 12 mesi precedente la malattia. Il contributo finanziario dipende dal tipo di prestazione e le prestazioni sono erogate per tutto il periodo in cui se ne ha diritto. Nel caso di persistenza della malattia oltre il periodo di riferimento, le prestazioni sono erogate sino a guarigione avvenuta. Le prestazioni a cui si ha diritto sono le seguenti:

- assistenza medica;
- assistenza e ricovero ospedaliero;
- cure odontoiatriche e odontoiatriche preventive gratuite, cure ortodontiche per i minori fino a 13 anni, cambio protesi ogni 5 anni;
- fisioterapia e riabilitazione gratuita;
- somministrazione di medicinali, che di norma prevede un contributo del paziente del 25% o del 10% per determinate malattie e somministrazione gratuita di medicinali in casi particolari (infortuni sul lavoro, cure in gravidanza, malattie croniche);
- trasporto gratuito verso gli ospedali pubblici in caso di incidente o emergenza chiamando il Centro nazionale di pronto soccorso (EKAB);

- ausili terapeutici, articoli ortopedici, occhiali, apparecchi acustici, protesi, ecc. che richiedono un contributo del 25% da parte dell'assicurato o forniti gratuitamente in casi particolari (pazienti diabetici, paraplegici, tetraplegici, pazienti affetti da malattie renali).

L'assicurazione complementare ha invece le stesse caratteristiche dell'assicurazione principale e prevede coperture aggiuntive per vecchiaia e invalidità. È obbligatoria per tutti i lavoratori subordinati, indipendentemente dal rapporto di lavoro (contratto a tempo indeterminato o determinato, lavoro a tempo pieno o part-time), mentre per i lavoratori autonomi e liberi professionisti l'assicurazione integrativa è obbligatoria per alcune categorie (ad esempio ingegneri e avvocati) e facoltativa per tutte le altre.

In questo quadro, tuttavia, alcune categorie di lavoratori autonomi non sono coperti dalle prestazioni di malattia, si fa riferimento in particolare a medici, dentisti, farmacisti, veterinari, ingegneri, capisquadra, commercianti, artigiani e gli agricoltori assicurati presso l'ex Fondo di assicurazione per gli agricoltori. Tuttavia, in conformità con la legislazione vigente questi assicurati ricevono prestazioni di malattia in caso di inabilità temporanea al lavoro dovuta ad un infortunio occorso durante o a seguito del loro lavoro. Le prestazioni di malattia sono pagate per un massimo di quattro mesi, a condizione che l'infortunio sia considerato come professionale e il comitato sanitario certifichi che il lavoratore è incapace di lavorare per più di trenta giorni. Inoltre, secondo l'attuale legislazione sanitaria il lavoratore autonomo beneficia di un'indennità di riabilitazione che può essere fino al doppio dell'importo massimo della pensione, al fine di curare malattie specifiche.

Nel periodo pandemico²⁵, il diritto alla previdenza sociale è stato esteso a tutti gli assicurati presso l'e-E.F.K.A., compresi i membri delle loro famiglie indirettamente assicurati. Nello specifico, il diritto alla sicurezza sociale per le prestazioni in natura di tutti gli assicurati, stipendiati o non retribuiti, nonché dei familiari indirettamente assicurati, si rinnova per un anno, senza rispettare i termini previsti dalla legge 4387 del 2016, a condizione che queste persone abbiano ottenuto il diritto alla previdenza sociale a partire dal 01/03/2020, o, anche successivamente se giustificate da specifiche normative o proroghe nel corso del 2020 e, indipendentemente da qualsiasi debito dovuto.

L'indennità di malattia per i lavoratori autonomi sarà esaminata con riferimento al regolamento sulle assicurazioni e le prestazioni dell'e-EFKA. Le disposizioni dell'articolo 32 della legge 4387/2016 stabiliscono che le condizioni per la concessione da parte della e-EFKA delle prestazioni di malattia in denaro (tipo, misura, importo e beneficiari), nonché la procedura per la concessione delle prestazioni in denaro degli organismi, settori, succursali e conti integrati nell'e-EFKA, continuano ad applicarsi secondo le indicazioni della legge 4387/2016. In particolare, essi saranno regolati dall'e-EFKA "Insurance and Benefits Regulation" che, ai sensi dell'articolo 49 della legge 4670/2020, è adottato con decreto presidenziale e a seguito del parere del Consiglio di Amministrazione dell'EFKA entro due anni dall'entrata in vigore della legge.

Si segnala inoltre che, nel contesto del regolamento unificato e-EFKA delle prestazioni di malattia, è stato istituito un gruppo di lavoro con il compito di elaborare un documento di proposte relativo alle prestazioni in denaro, alle condizioni di erogazione, alla portata della copertura, all'importo delle prestazioni, alle caratteristiche dei beneficiari, ecc.

Con riguardo alla condizione di disoccupazione, le indennità sono applicate solo ai lavoratori dipendenti, con esclusione quindi dei lavoratori autonomi, e riguardano nello specifico: indennità di disoccupazione; indennità speciale stagionale; indennità di disoccupazione di lunga durata; indennità speciale dopo un periodo di attesa di tre mesi presso l'Anagrafe delle persone in cerca di lavoro; indennità speciale a seguito del percepimento dell'indennità di disoccupazione.²⁶

Tra gli impegni futuri, nella Recommendation on Access to Social Protection – Submission of a Plan del 19/05/2021 si fa riferimento alle seguenti azioni, che sono state attuate nel periodo 2019-2020, ma anche iniziative inserite nel nuovo Piano d'Azione per la Parità di Genere 2021-2025 (in fase di definizione) relative alla riconciliazione lavoro/vita familiare, considerando come equivalenti le prestazioni di maternità e le prestazioni di paternità; alla retribuzione di genere (Progetto SHARE – Promuovere l'equilibrio tra lavoro e

²⁵ Fino al 28/02/2022 e in deroga alla normativa vigente (articolo 41, comma 8, legge 4387/2016) e con rinnovo per il periodo dal 1.3.2021 al 28.2.2022.

²⁶ Si veda in proposito: Your social security rights in Greece (2021) Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion e <https://www.dypa.gov.gr/anageria-kai-paroxes-asfalishs-misthwtwn?tab=taktiki-epidotisi-anagerias&tab2=koini-anagerhoi&tab3=proypotheseis-arkhikis-epidotisis>

vita privata nelle aziende e una migliore condivisione delle cure tra uomini e donne) e alla riduzione del divario pensionistico (progetto PEGASUS). Sempre con riguardo alle riforme future riferite al lavoro autonomo, si prevede altresì una copertura contributiva separata dall'ammontare del reddito dichiarato. Ogni lavoratore autonomo dovrà scegliere tra 6 categorie di assicurazione, ciascuna delle quali corrisponde ad importi predefiniti.²⁷

Riferimenti bibliografici

- Accornero A. 1997. *Era il secolo del Lavoro. Più interessanti ma meno tutelati i lavori del futuro?* il Mulino, Bologna.
- Altieri G., Carrieri M. (a cura di). 2000. *Il popolo del 10 per cento. Il boom del lavoro atipico*. Donzelli, Roma.
- Babet, D. 2019. "[Un travailleur indépendant sur cinq dépend économiquement d'une autre entité](#)". Insee Première. N. 1748, April 2019, Insee.
- Baldini M. 2018. "Arriva un regalo per autonomi e mini-imprenditori", [lavoce.info](#) 20.11.18.
- Bergamante F., della Ratta F., De Minicis M., Mandrone E. 2022. "Lavoro virtuale nel mondo reale: i dati dell'indagine Inapp-Plus sui lavoratori delle piattaforme in Italia". In: *Inapp Policy Brief*, n. 22, Roma, Inapp.
- Bergamante F., De Minicis M. 2019. "Dalla sperimentazione del *Partial basic income* in Finlandia alla valutazione del Reddito di cittadinanza in Italia", Trento, [FBK-IRVAPP Working Paper N. 2019-05](#).
- Biagi M., Tiraboschi M. 1999. "Le proposte legislative in materia di lavoro parasubordinato: tipizzazione di un tertium genus o codificazione di uno "Statuto dei lavori"?", *Diritto delle relazioni industriali*, 571.
- Bozzon, R., Murgia, A. 2022. "Independent or Dependent? European Labour Statistics and Their (In)ability to Identify Forms of Dependency in Self-employment", *Soc Indic Res*160, 199–226.
- Eurofound. (2017). *Exploring self-employment in the European Union*. Publications Office of the European Union.
- Eurostat. 2018. *Self-employment statistics*. [Statistics Explained](#), 11 December.
- Eurostat. 2018a. *Labour Force Survey (LFS). Ad-hoc module 2017 on the self-employed persons*. [ASSESSMENT REPORT](#). Lussemburgo.
- D'Antona M. (1999). "Diritto del lavoro di fine secolo: una crisi di identità?", *Rivista giuridica del lavoro e della Previdenza Sociale*, I, 316.
- De Gregorio C., della Ratta-Rinaldi F., Ercolani D., Rizzi R., Sabbatini A. 2017. "L'occupazione indipendente alla luce delle fonti integrate: eterogeneità, dinamica e trasformazioni". In: Ministero del lavoro, Istat, Inps, Inail, Anpal, *Il mercato del lavoro. Verso una lettura integrata*, Roma.
- De Luca Tamajo, Flammia R., Persiani M. 1997. "La crisi della nozione di subordinazione e della sua idoneità selettiva dei trattamenti garantistici. Prime proposte per un nuovo approccio sistematico in una prospettiva di valorizzazione dei un *terziium genus*, il lavoro coordinato", *Atti del Convegno 27 maggio 1996*, Centro Studi di diritto del lavoro D. Napoletano, Bari.
- della Ratta-Rinaldi F. 2022. "Lavoro indipendente tra autonomia e subordinazione", in: Bergamante F., Mandrone E. (a cura di). *Indagine INAPP-PLUS. Governare la complessità del lavoro*, INAPP, in via di pubblicazione.
- della Ratta-Rinaldi F., De Minicis M. 2022. "Il lavoro in piattaforma", in: Bergamante F., Mandrone E. (a cura di). *Indagine INAPP-PLUS. Governare la complessità del lavoro*, INAPP, in via di pubblicazione.
- della Ratta-Rinaldi F., Sabbatini A. 2020. "Verso una nuova tipologia di lavoro autonomo", in Ministero del lavoro, Istat, Inps, Inail, Anpal, *Il mercato del lavoro 2019. Una lettura integrata*, Roma.

²⁷ The new reform of the social insurance system in Greece, in ESPN Flash Report 2020/11.

- della Ratta-Rinaldi F., Sabbatini A. 2020. "The Line between Self-Employment and Salaried Employment and the ILO's New Classification of Employment Status", *Professionalità studi*, n. 1, gennaio-marzo 2020, ISSN 0392-2790.
- della Ratta-Rinaldi F., Sabbatini A. 2019. "Una lettura del lavoro autonomo in chiave territoriale". *Quaderni di Rassegna sindacale*, Anno XX, n. 2, pp. 147-172.
- Ghezzi G. 1996. *La disciplina del mercato del lavoro. Proposte per un testo unico*, Ediesse, Roma.
- Giubboni S. 2017. *Il Jobs act del lavoro autonomo: commento al capo I della legge n. 81/2017*, DRLI, 155
- Hellenic Statistical Authority. (2018). [Press release. Self-employment labour force survey – ad hoc module 2017](#), November 2018.
- Hunter D. 2013. "Status of work on the International Classification of Status in Employment". *Expert Group Meeting on Inter-national Statistical Classifications*. New York, 13-15 May.
- ILO. 2016. *Non-standard employment around the world. Understanding challenges, shaping prospects*, Ginevra.
- ILO. 2018a. *Resolution concerning statistics on work relationships*, 20th International Conference of Labour Statisticians Geneva, 10-19 October 2018.
- ILO. 2018b. Aa. Vv. "Testing of proposals for a revised International Classification of Status in Employment", "ICLS/20/2018/Room document 10".
- ILO. 2019. [Diagnostic report on Bogus Self-Employment in Greece and Recommendations for Reforms](#). Ginevra.
- ILO. 2020. "Informality and the measurement of dependent contractors ". Discussion paper. *Working Group for the Revision of the Standards for Statistics on Informality*. Geneva, 6–15 October 2020
- ILO. 2021. [World Employment and social Outlook. The role of digital labour platforms in transforming the world of work](#), Ginevra.
- Istat. 2022. *Rapporto annuale sulla situazione del Paese*, paragrafo 4.1.2 "Le forme ibride di lavoro", pag 213-215, Roma.
- Istat. 2018a. *Rapporto annuale 2018. La situazione del Paese*, paragrafo 2.4 "Il ruolo delle reti nel lavoro autonomo", pagg. 115-121. Roma.
- Istat. 2018b. *I lavoratori indipendenti*. [Statistica Focus](#), 5 novembre.
- Liso F. 2000. *Brevi note a proposito dell'iniziativa legislativa in materia di lavori atipici*, MGL, 2000, 864
- Kangas O., Jauhiainen S., Simanainen M., Ylikännö M. (a cura di). 2019. [The basic income experiment 2017–2018 in Finland](#), Ministry of Social Affairs and Health.
- Leonardi M., Dili A. 2018. "Con la flat tax crescerà il popolo dei (finti) autonomi", [lavoce.info](#) 07.09.18.
- Mandrone, E. 2008. "La riclassificazione del lavoro tra occupazione standard e atipica: l'indagine Isfol Plus 2006", *Collana Studi Isfol*, n. 1 2008.
- Marazza M. 2012. *Il lavoro autonomo dopo la riforma del Governo Monti*, ADL, 4-5.
- Martino V. 2019. "La riforma delle collaborazioni etero-organizzate e le nuove tutele per i riders", [LavoroDirittiEuropa](#), 3.
- Muehlberger U. 2007. *Dependent self-employment. Workers on the border between employment and self-employment*. Palgrave Macmillan, New York.
- OECD. 2020. *Inclusive Entrepreneurship Policies, Country Assessment Notes Greece*. OECD.
- Pärnänen A., Sutela, H. 2018. *Self-employed without employees in Finland 2013. Summary of the result of the self-employed without employees survey 2013*. Helsinki. Statistics Finland.
- Perulli A. 2015. Le tutele del lavoro autonomo nel DDL collegato alla legge di stabilità: una prima riflessione, Nel Merito, 05 novembre 2015.
- Ranci C. (a cura di). 2012. *Partite Iva. Il lavoro autonomo nella crisi italiana*. il Mulino, Bologna.
- Reyneri E. 2017. "Lavoro indipendente sul viale del tramonto?" [lavoce.info](#) 31.10.2017.
- Suptot A. 1999. *The transformation of work and the future of labour law in Europe: A multidisciplinary perspective*, Geneva: Int'l Lab. Rev. V.138, No.31.

- Supiot A. 2000. *Lavoro subordinato e lavoro autonomo*, DRI, 2, 2000.
- Sutela H, Pärnänen A. 2020. *Self-employed persons in Finland 2017*. Statistic Finland. Helsinki.
- Vardaro G. 1986. "Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro", *Politica del Diritto*, 1, 116.
- Zoppo A. 2022. "Accordi collettivi, rappresentanza e normativa antitrust: arrivano le linee guida della Commissione Europea", *Bollettino ADAPT 10 ottobre 2022*, n. 34, <https://bit.ly/3SHZeHec> .