

DIREZIONE E COORDINAZIONE: LE NUOVE FORME DI LAVORO AI CONFINI DELLA SUBORDINAZIONE

di Antonio Belsito*

Sommario: 1. Introduzione 2. Il rapporto di lavoro 3. Il potere direttivo 4. Coordinazione, continuità e personalità 5. Lavori atipici ed “esternalizzazioni” 6. Differenze tra lavoratore parasubordinato e subordinato 7. Recenti orientamenti della giurisprudenza di legittimità 8. Conclusioni

1. Introduzione

L'evoluzione vorticoso del mercato del lavoro rende ormai superato il concetto tradizionale di subordinazione elaborato negli ultimi cinquant'anni da giurisprudenza e dottrina, soprattutto in considerazione delle tante nuove forme di lavoro, della necessaria flessibilità e dei rischi di precarietà, delle cd. “esternalizzazioni” e dei lavori atipici.

Nel Codice Civile la disciplina dei collaboratori dell'imprenditore non è inclusa nel Libro IV “delle obbligazioni”, ma nel successivo Libro V “del lavoro”.

Sia nel rapporto di lavoro subordinato che in quello autonomo, le **obbligazioni** possono essere di **mezzi** o di **risultato**¹.

* Avvocato giuravorista, cassazionista e docente presso la Scuola delle Professioni Legali, Facoltà di Giurisprudenza dell'Università degli Studi di Bari.

L'art. 2094 cod. civ. è una norma indeterminata (*cd. in bianco*) che, se per un verso è incerta, conserva comunque il pregio di essere sempre moderna e finalizzata all'accertamento della sussistenza del rapporto di lavoro subordinato.

Tale accertamento perché sia completo dovrà comportare non solo l'analisi del *nomen iuris* del contratto di lavoro, ma verificare in concreto l'attività espletata secondo quanto affermato dalla **teoria della sussistenza**, fondata sull'interpretazione del contratto ex art. 1362 cod. civ.. La stessa confronta i modelli astrattamente contenuti nella legge con i casi concreti onde individuare l'esatta fattispecie, tenendo conto delle mansioni effettivamente svolte dal lavoratore che, in quanto “contraente debole”, potrebbe non essere in grado di far valere i propri diritti.

Soltanto con un puntuale accertamento (in sede giudiziale e con l'assunzione di prove testimoniali) si potrà verificare l'attività espletata dal lavoratore e

¹ Ad esempio, nel lavoro subordinato a cottimo è ravvisabile un'obbligazione di risultato (come nel classico contratto d'opera-appalto); mentre, in quello autonomo di un libero professionista è ravvisabile un'obbligazione di mezzi o di opere.

l'eventuale sussistenza del vincolo di subordinazione gerarchica, così da poter adottare la corretta disciplina.

2. Il rapporto di lavoro

Il codice civile del 1942 contiene nel libro V (del lavoro) Titolo II Sez. II la disciplina del rapporto di lavoro subordinato denominata "dei collaboratori dell'imprenditore".

Tale disciplina ha consentito per oltre cinquant'anni di regolamentare in maniera più o meno stabile lo svolgimento del rapporto di lavoro.

Il cod. civ. non formula la nozione di lavoratore dipendente ma si limita a definire il prestatore di lavoro subordinato.

Per cui dottrina e giurisprudenza sono dovute intervenire offrendo, a completamento di quella norma in bianco, una definizione più precisa e puntuale di "lavoratore subordinato".

I costanti insegnamenti definiscono il lavoratore subordinato come un soggetto sottoposto al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

La subordinazione, intesa come sottoposizione tecnico-funzionale del lavoratore, rappresenta a sua volta un effetto necessario del contratto².

Nel libro V del cod. civ. all'art. 2222 si individua il lavoratore autonomo come colui che "... si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un

² E. GHERA, *Diritto del lavoro*, CACUCCI, Bari 2002, p. 156: "...è attraverso la subordinazione che la prestazione di lavoro è in grado di assicurare al datore di lavoro il risultato della collaborazione: l'obbligazione di lavoro vincola cioè il debitore ad attuare tale risultato sottoponendosi, nell'esecuzione della propria attività lavorativa, alle direttive ed al controllo del creditore, il quale è titolare non solo di una semplice pretesa alla prestazione, ma anche di un potere direttivo sulla sua esecuzione".

servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente...".

La riforma del processo del lavoro del 1973 - che stabilisce l'ambito di applicabilità di tale rito - al n. 3 dell'art. 409 del cod. di proc. civ. sottolinea che la tutela del processo del lavoro si applica anche ai "...rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale anche se non a carattere subordinato".

3. Il potere direttivo

Il principale potere attribuito dal nostro ordinamento all'imprenditore-datore di lavoro è quello direttivo e/o gerarchico.

*"L'elemento che contraddistingue il rapporto di lavoro subordinato rispetto al rapporto di lavoro autonomo, è l'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro, con conseguente limitazione della sua autonomia ed inserimento nell'organizzazione aziendale, mentre altri elementi, quali l'assenza di rischio, la continuità della prestazione, l'osservanza di un orario e la forma della retribuzione assumono natura meramente sussidiaria e di per se non decisiva; sicché qualora vi sia una situazione oggettiva di incertezza probatoria, il giudice deve ritenere che l'onere della prova a carico dell'attore non sia stato assolto e non già propendere per la natura subordinata del rapporto"*³.

³ Cass. civ., Sez. lav., 28/09/2006, n. 21028.

L'imprenditore concretizza il suo potere direttivo nei confronti dei lavoratori subordinati impartendo le disposizioni per lo specifico espletamento dell'attività lavorativa ed esprimendo, con tale potere, le sue prerogative nella gestione dell'azienda.

Per molto tempo i *regolamenti di impresa* hanno costituito un codice interno all'azienda col quale il potere direttivo trovava realizzazione. Infatti il regolamento veniva accettato dal dipendente al momento della sua assunzione ed era equiparabile alle condizioni generali dei contratti di lavoro.

Attualmente, invece, la regolamentazione del comportamento da tenere durante il lavoro è contenuta nei cosiddetti *codici deontologici*.

Il lavoratore subordinato è sottoposto sia al potere direttivo, di cui all'art. 2086 del cod. civ., che a quello disciplinare ex artt. 2106 cod. civ. e 7 L. 300/70.

Quest'ultimo potere discende dal primo, essendo funzionalmente attribuito all'imprenditore quale capo dell'impresa.

Oggi il potere direttivo-gerarchico incontra forti limiti non potendo più essere considerato libero e scevro da condizionamenti di sorta com'era invece originariamente all'epoca del regime autoritario in cui vigeva il modello corporativo.

Secondo la più recente giurisprudenza di legittimità: *“Le valutazioni del datore di lavoro in ordine al rendimento ed alla capacità professionale del lavoratore, espresse con le note di qualifica, sono sindacabili dal giudice in riferimento ai parametri oggettivi previsti dal contratto collettivo ed agli obblighi*

contrattuali di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375, c.c. e, quindi, sul datore di lavoro grava l'onere di motivare queste note, allo scopo di permettere il controllo da parte del giudice dell'osservanza di siffatti parametri”.

Il controllo non è limitato alla mera verifica della coerenza estrinseca del giudizio riassuntivo della valutazione ma ha ad oggetto la verifica della correttezza del procedimento di formazione del medesimo, il che richiede di prendere in esame i dati sia positivi che negativi rilevanti al fine della valutazione, non potendo invece tenersi conto di quelli estranei alla prestazione lavorativa⁴. Il potere direttivo essenzialmente è quello che il datore di lavoro espleta al fine di organizzare l'attività economico-produttiva della propria azienda secondo le proprie esigenze e volontà.

Rientrano nel potere direttivo e non in quello disciplinare sia gli ordini di servizio che le note caratteristiche, intendendosi per ordine di servizio l'atto unilaterale del datore di lavoro che non può essere oggetto di contrattazione, ma deve essere eseguito dal lavoratore puntualmente e correttamente e per note caratteristiche di qualifica,

⁴ Cass. civ., Sez. lav., 20/06/2003 n. 9898. Nella specie, la S.C. ha ritenuto incensurabile la sentenza di merito che aveva annullato le note di qualifica, ritenendo irragionevole sia la discordanza esistente tra l'affermazione delle carenze riscontrate nella qualità e quantità del lavoro prestato ed il giudizio positivo formulato in ordine alla competenza, alla capacità decisionale autonoma ed all'impegno professionale, sia l'apprezzamento da parte del datore di lavoro di elementi quali la capacità di integrazione interpersonale, di proporre soluzioni innovative e di sviluppare professionalmente i collaboratori, in quanto questi ultimi erano del tutto estranei alle mansioni svolte dal dipendente, concernenti lo smistamento della corrispondenza.

l'espressione di giudizio sui contenuti professionali della prestazione lavorativa, nonché quegli atti interni alla sfera organizzativa dell'imprenditore.

4. Coordinazione, continuità e personalità

Il collaboratore parasubordinato presta la propria attività coordinandola continuativamente con le esigenze dell'imprenditore.

Non sono configurabili gli elementi costitutivi del rapporto di lavoro subordinato nel caso in cui le prestazioni necessarie per il perseguimento dei fini aziendali siano organizzate in maniera tale da non richiedere l'applicazione da parte del datore di lavoro di un potere gerarchico concretizzantesi in ordini e direttive e nell'esercizio del potere disciplinare⁵.

Per cui, quando non sussistono gli elementi costitutivi del rapporto subordinato (assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore) bisogna verificare la rispondenza degli altri elementi configuranti il rapporto ai requisiti indicati al n. 3 dell'art. 409 c.p.c..

Tale disposizione prevede che l'attività espletata dal collaboratore sia coordinata con le esigenze dell'imprenditore.

“Ai fini della qualifica del rapporto di

⁵ Cass. civ., Sez. lav., 23/10/2001 n. 13018. Nella specie, relativa al servizio prestato da un medico presso un centro di prestazioni sanitarie convenzionato con le unità sanitarie locali, la sentenza di merito, confermata dalla S.C., aveva dato rilievo alla facoltà del medico di concordare con i colleghi i turni di lavoro e di farsi sostituire da altro sanitario in caso di impedimento, nonché alle modalità di pagamento dei compensi ed al regime fiscale cui era assoggettato lo stesso professionista.

*lavoro come subordinato o autonomo deve aversi riguardo, al di là del nomen iuris adottato dalle parti, alle modalità con le quali il rapporto ha avuto esecuzione. Elemento distintivo è l'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro, con conseguente limitazione della sua autonomia, mentre altri elementi, come l'orario di lavoro, il rischio economico dell'attività lavorativa, la forma di retribuzione, hanno carattere sussidiario e sono utilizzabili specialmente quando in concreto non emergano elementi univoci a favore della qualificazione come lavoro subordinato o autonomo. Per contro la prestazione d'opera professionale continuativa e coordinata di cui all'art. 409 n. 3 c.p.c. richiede la presenza di tre requisiti: la **continuità**, che ricorre quando la prestazione non sia occasionale, ma perduri nel tempo e comporti un impegno costante del lavoratore a favore del committente; la **coordinazione**, intesa come **connessione funzionale derivante da un protratto inserimento nell'organizzazione aziendale o più in generale nelle finalità perseguite dal committente e caratterizzata dall'ingerenza di quest'ultimo nell'attività del prestatore; la personalità**, che si ha in caso di prevalenza del lavoro personale del preposto sull'opera svolta dai collaboratori e sull'utilizzazione di una struttura di natura materiale”⁶.*

L'attività di coordinazione è elemento indispensabile in un rapporto di collaborazione atteso che, pur non trattandosi di attività subordinata, il lavoratore resta pur sempre un collaboratore dell'imprenditore. Egli

⁶ Tribunale di Torino 20 maggio 2005.

potrà espletare attività lavorativa - *con una certa autonomia* - purché la stessa sia stata tempestivamente coordinata con il committente-imprenditore, atteso che quest'ultimo deve, da un lato, dirigere l'attività dei suoi dipendenti e, dall'altro, coordinare quella degli altri suoi collaboratori.

Inoltre, mentre nel primo caso quell'impegno viene espletato quotidianamente, nel secondo l'attività di coordinazione può avvenire anche saltuariamente.

Per quanto concerne i crediti rivendicati dai lavoratori parasubordinati si rileva che: *“in tema di prescrizione, con riferimento al corrispettivo della prestazione d'opera, il contratto che ha per oggetto una prestazione di lavoro autonomo è da considerarsi unico in relazione a tutta l'attività svolta in adempimento dell'obbligazione assunta e, pertanto, il termine di prescrizione del diritto al compenso decorre dal giorno in cui è stato espletato l'incarico commesso, e non già dal compimento di ogni singola prestazione professionale in cui si articola l'obbligazione”*⁷.

5. Lavori atipici ed “esternalizzazioni”

Con la riforma del mercato del lavoro si è fin troppo discusso della cd. esternalizzazione ritenendosi, con tale espressione, l'attività lavorativa espletata dai lavoratori non dipendenti dell'azienda.

Trattasi di nuove forme di lavoro definite *atipiche* che oggettivamente hanno, in buona sostanza, stravolto i principi giuslavoristici che per decenni sono stati parte essenziale del nostro

⁷ Cass. civ., Sez. II, 05/06/2006 n. 13209.

ordinamento.

E' così entrata in crisi la stessa struttura codicistica (dall'art. 2094 cod.civ. in poi) che per oltre cinquant'anni ha rigidamente regolamentato soltanto il rapporto di lavoro subordinato.

Nuovi orizzonti rendono sempre più labile il confine tra lavoro subordinato e quello parasubordinato.

Con le esternalizzazioni, in pratica, si conferisce all'imprenditore la possibilità di trasferire parte del lavoro aziendale, più o meno secondario⁸ (attività di call center o contatti con fornitori o clienti...) comportante perdita di energie e tempo, a terzi che si obbligano ad eseguire e portare a compimento la prestazione stabilita attraverso l'utilizzo di mezzi esterni all'azienda, ovvero attraverso l'uso di materiali e locali propri della ditta.

In questa maniera l'azienda potrebbe concentrarsi maggiormente sulla propria attività di produzione senza dispendio di energie e, soprattutto, economizzando sul costo del lavoro, contenendo anche i propri rischi e le proprie responsabilità.

Sarà comunque necessario, ad avviso dello scrivente, un ulteriore intervento legislativo teso a meglio regolamentare quanto già disciplinato.

6. Differenza tra lavoratore parasubordinato e subordinato

La giurisprudenza, per accertare la sussistenza della subordinazione, fa riferimento agli **indici rivelatori**; tuttavia, molti indici sono riscontrabili

⁸ In realtà, ormai, spesso si tratta di attività tutt'altro che secondaria.

sia nel lavoro autonomo che nel lavoro subordinato: la collaborazione con l'imprenditore, la prestazione continuativa e coordinata, l'utilizzazione di mezzi e dell'organizzazione altrui, la retribuzione periodica, la prestazione di attività e mezzi, l'assoggettamento ad un orario, l'occasionalità di un lavoro, la prestazione in riferimento al risultato.

La differenza alquanto sottile - tanto da ingenerare spesso facili confusioni - tra il collaboratore parasubordinato ed il lavoratore subordinato consiste nella sussistenza del requisito della coordinazione nel primo e della sottoposizione alle direttive nel secondo.

Mentre il lavoratore subordinato svolge la sua attività sotto la direzione del datore di lavoro e il lavoratore autonomo ne è completamente libero, il lavoratore parasubordinato espleta la sua attività lavorativa **coordinandola** con l'imprenditore e con le sue esigenze.

Nella realtà succede che il collaboratore parasubordinato presti la sua attività lavorativa a fianco di altri lavoratori dipendenti confondendosi con essi e rendendo così non semplice la verifica sulla effettiva forma del suo rapporto di lavoro.

Il legislatore del 1973, con la previsione di cui all'art. 409 c.p.c., faceva rilevare la necessità di tutelare una figura di lavoratore che pur non essendo subordinato avesse un'**autonomia** per così dire **limitata**, nel senso che la sua attività personale, svolta **continuativamente** con l'imprenditore, fosse con lo stesso adeguatamente coordinata.

Mai fino ad allora ci si era preoccupati di istituire nel diritto sostanziale una

figura di lavoratore con tali caratteristiche per la prima volta individuata in una disposizione processuale.

Dalla lettura della norma in questione si comprende che gli agenti e rappresentanti certamente rientravano in quella particolare forma di rapporto di lavoro mentre, in maniera alquanto generica, si lasciava la possibilità di includere residualmente tutti gli altri lavoratori che, per una qualsiasi esigenza di consulenza o di personale capacità, avessero svolto, senza vincoli di orario e senza essere sottoposti al potere direttivo e disciplinare, una collaborazione continuativa, seppure con una certa autonomia previo coordinamento dell'attività da espletare con lo stesso imprenditore.

Infatti la recente giurisprudenza di legittimità insegna che:

“L'elemento della subordinazione (che si connota, per l'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo, disciplinare e di controllo del datore di lavoro), che consente di distinguere il rapporto di lavoro di cui all'art. 2094 c.c. dal lavoro autonomo, non costituisce un dato di fatto elementare, quanto piuttosto una modalità di essere del rapporto, potenzialmente desumibile da un insieme di circostanze, richiedenti una complessiva valutazione”⁹.

E, ancora: *“L'elemento che contraddistingue il rapporto di lavoro subordinato rispetto al rapporto di lavoro autonomo, assumendo la funzione di parametro normativo di individuazione della natura subordinata del rapporto stesso, è il vincolo di soggezione personale del lavoratore - che necessita della prova*

⁹ Cass. civ., Sez. lav., 16/06/2006, n. 13935.

di idonei indici rivelatori, incombente allo stesso lavoratore - al potere organizzativo, direttivo e disciplinare del datore di lavoro, con conseguente limitazione della sua autonomia ed inserimento nell'organizzazione aziendale. Pertanto, gli altri elementi, quali l'assenza di rischio, la continuità della prestazione, l'osservanza di un orario e la forma della retribuzione, ed eventuali altri, pur avendo natura meramente sussidiaria e non decisiva, possono costituire gli indici rivelatori, complessivamente considerati e tali da prevalere sull'eventuale volontà contraria manifestata dalle parti, attraverso i quali diviene evidente nel caso concreto l'essenza del rapporto e cioè la subordinazione, mediante la valutazione non atomistica ma complessiva delle risultanze processuali"¹⁰.

7. Recenti orientamenti della giurisprudenza di legittimità

Si ritiene opportuno trascrivere qui di seguito alcune recenti ed interessanti massime della giurisprudenza di legittimità utili all'approfondimento dell'argomento in esame.

❖ L'elemento della subordinazione che consente di distinguere il rapporto di lavoro di cui all'art. 2094 c.c. dal lavoro autonomo, non costituisce un dato di fatto strutturale ed insieme ovvio, quanto piuttosto una modalità di essere del rapporto, potenzialmente desumibile da un complesso di circostanze, richiedenti una complessiva valutazione che è rimessa al giudice del merito, il quale, perciò, a tal fine, non può esimersi, nella

qualificazione del rapporto di lavoro, da un concreto riferimento alle sue modalità di espletamento ed ai principi di diritto ispiratori della valutazione compiuta allo scopo della sussunzione della fattispecie nell'ambito di una specifica tipologia contrattuale¹¹.

L'elemento che contraddistingue il rapporto di lavoro subordinato rispetto al rapporto di lavoro autonomo, assumendo la funzione di parametro normativo di individuazione della natura subordinata del rapporto stesso, è il vincolo di soggezione personale del lavoratore - che necessita della prova di idonei indici rivelatori, incombente allo stesso lavoratore - al potere organizzativo, direttivo e disciplinare del datore di lavoro, con conseguente limitazione della sua autonomia ed inserimento nell'organizzazione aziendale. Pertanto, gli altri elementi, quali l'assenza di rischio, la continuità della prestazione, l'osservanza di un orario e la forma della retribuzione, ed eventuali altri, pur avendo natura meramente sussidiaria e non decisiva, possono costituire gli indici rivelatori, complessivamente considerati e tali da prevalere sull'eventuale volontà contraria manifestata dalle parti, attraverso i quali diviene evidente nel caso concreto l'essenza del rapporto, e cioè la subordinazione, mediante la valutazione non atomistica ma complessiva delle risultanze processuali¹².

¹¹ Cass. civ., Sez. lav., 16/06/2006 n. 13935.

¹² Cass. civ., Sez. lav., 24/02/2006 n. 4171: Nella specie, la S.C., enunciando il richiamato principio, ha rigettato il ricorso proposto confermando l'impugnata sentenza con la quale era stata riconosciuta, sulla scorta della congrua valutazione delle risultanze probatorie acquisite, la sussistenza del carattere di subordinazione in ordine al rapporto intercorso tra una società esercente il servizio di riscossione tributi ed un messo notificatore, a seguito di accertamento

¹⁰ Cass. civ., Sez. lav., 24/02/2006, n. 4171.

Per quanto concerne la tutela dei diritti in sede giudiziale :

❖ *Ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro, essendo l'iniziale contratto causa di un rapporto che si protrae nel tempo, la volontà che esso esprime ed il nomen iuris che utilizza non costituiscono fattori assorbenti, diventando l'esecuzione, per il suo fondamento nella volontà inscritta in ogni atto di esecuzione, la sua inerenza all'attuazione della causa contrattuale e la sua protrazione, non solo strumento d'interpretazione della natura e della causa del rapporto di lavoro (ai sensi dell'art. 1362, comma 2, c.c.), bensì anche espressione di una nuova eventuale volontà delle parti che, in quanto posteriore, modifica la volontà iniziale conferendo, al rapporto, un nuovo assetto negoziale¹³.*

❖ Sono devolute alla competenza del giudice del lavoro, ex art. 409 n. 3 c.p.c., le controversie concernenti gli incarichi a tempo determinato conferiti dal sindaco, a norma dell'art. 14 L. Reg. Sicilia 26 agosto 1992 n. 8, ad esperti estranei all'amministrazione, senza riferimento al limite temporale costituito dalla scadenza del mandato del sindaco, per l'espletamento di attività connesse con le materie di sua competenza. Gli incarichi così conferiti, aventi ad oggetto una collaborazione continuativa e personale secondo modalità e tempi indicati dall'amministrazione comunale danno luogo a rapporti di lavoro parasubordinato, non ostandovi la

circostanza che il prestatore d'opera svolga la sua attività in autonomia e con responsabilità e rischi propri¹⁴.

8. Conclusioni

Quanto innanzi sommariamente esposto e suffragato dalla essenziale rassegna giurisprudenziale, di merito e, soprattutto di legittimà, fa emergere la oggettiva difficoltà di accertare *prima facie* la tipologia del rapporto di lavoro espletato in un'azienda dai vari collaboratori dell'imprenditore.

Si consideri, ad esempio, la complessità degli accertamenti espletati dagli ispettori del lavoro o da altri pubblici ufficiali non potendosi *ex abrupto* stabilire effettivamente se tutti i soggetti presenti in loco al momento della verifica siano o meno lavoratori subordinati.

Basti pensare ai collaboratori a progetto per i quali l'imprenditore, avendo certificato il contratto di lavoro (*ex artt. 75 e segg. D.lgs. 76/03*), abbia opposto a quegli Enti di controllo il relativo provvedimento.

Molto spesso gli ispettori si limitano a verificare meramente le presenze in azienda nel giorno dell'ispezione, prendendo nota soltanto dell'orario di lavoro, valutando la presenza di alcuni degli elementi individuati dalla giurisprudenza di legittimità come **indici rivelatori** e concludendo *sic et simpliciter* per la sussistenza del rapporto di lavoro subordinato in capo ai collaboratori.

L'imprenditore è così spesso costretto non solo a proporre opposizione al verbale di accertamento e alla successiva iscrizione nei ruoli del preteso credito fiscale e previdenziale,

dell'emergenza degli indici rivelatori essenziali di tale vincolo.

¹³ Cass. civ., Sez. lav., 05/07/2006 n. 15327.

¹⁴ Cass. civ., Sez. lav., 03/08/2005 n. 16277.

quanto anche a dimostrare la reale situazione di fatto - *non solo con i documenti, ma anche con testimoni* - così affrontando un giudizio con gravoso dispendio di costi e di tempo.

Sarebbe opportuno stabilire criteri più chiari per conoscere i nuovi confini delle varie tipologie di lavoro, in tal modo evitando così confusioni e vane aspettative economico-contributive da parte degli enti previdenziali nonché pesanti danni per le imprese che, soprattutto negli ultimi anni, non godono di una situazione *tranquilla* nel nostro Paese.

Non si ritiene comunque, che possa essere sufficiente una seppur autorevole interpretazione giurisprudenziale per chiarire volta per volta i nuovi confini tra le varie tipologie di lavoratori e resta pertanto auspicabile un intervento deciso e risoluto del legislatore che offra maggiore chiarezza e renda tutto meno opinabile.