



UNIVERSITÀ DI SIENA 1240

Dipartimento di Scienze della Formazione, Scienze
Umane e della Comunicazione Interculturale

**Dottorato in Apprendimento e innovazione nei
contesti sociali e di lavoro**

XXXV Ciclo

Coordinatore: Prof. Claudio Melacarne

**L'evoluzione dei sistemi di rappresentanza e
della contrattazione tra stato, mercato e
paradigmi giuridici del lavoro: il caso del
CCNL Studi Professionali**

Settore scientifico disciplinare: *IUS/07*

Candidato

Andrea Zoppo

Supervisore

Michele Tiraboschi

Anno accademico di conseguimento del titolo di Dottore di ricerca

2021/22

Sommario

Abstract tesi	5
---------------	---

Introduzione alla ricerca: posizione del problema

Capitolo I

La crisi dei paradigmi giuridici del lavoro

1. La crisi del paradigma della subordinazione	16
2. Terziarizzazione e nuovo paradigma del lavoro autonomo	18
3. Il lavoro autonomo nel diritto del lavoro nel corso del Novecento	23
4. La prospettiva del legislatore per i lavoratori autonomi a cavallo del nuovo millennio	26
5. La prospettiva nell'ambito delle più recenti iniziative del legislatore	30
6. La prospettiva delle parti sociali	33
7. I nuovi percorsi e l'articolazione della rappresentanza sindacale, oggi	38
8. Le logiche dei diversi modelli di rappresentanza del lavoro autonomo: natura e funzioni	44
9. Una mappatura delle rappresentanze oltre il paradigma della subordinazione	50
10. Prospettive, domande di ricerca e struttura dell'indagine	57
11. Nota metodologica	61

Capitolo II

L'emersione di un particolare ambito di rappresentanza: il caso del CCNL Studi Professionali

1. Il caso di studio: genesi storica ed istituzionale del CCNL Studi Professionali	63
--	----

2. Alle origini del CCNL Studi Professionali: il ruolo (e il problema) dei liberi professionisti nell'esperienza pre-corporativa	65
3. Corporativismo e libere professioni	68
3.1. La nascita della Confederazione Nazionale dei sindacati professionisti e artisti	73
3.2. Sull'impossibilità di stipulare contratti collettivi di lavoro per i professionisti ed artisti ma non per i professionisti e artisti datori di lavoro	75
4. L'ordinamento postcorporativo per le libere professioni e il dualismo tra libero associazionismo ed enti esponenziali	77
5. L'altro dualismo nelle professioni: dalla rappresentanza verso i committenti ...	79
5.1. (Segue): alla rappresentanza verso i dipendenti degli studi professionali. I primi CCNL per i dipendenti degli studi professionali nell'ambito postcorporativo	81
6. Il rinnovo del CCNL Fisap-Cipa del 1968	84
7. La nascita della Consilp (Confederazione sindacale italiana liberi professionisti) e la nascita del comparto unitario degli studi professionali e delle attività professionali	87
8. Il primo CCNL degli studi professionali-Consilp	89
8.1. I rinnovi degli anni '80 e '90	93
8.2. I CCNL Studi Professionali del nuovo millennio	97
8.3. Il CCNL del 2011	101
8.4. Il protocollo Unirec per l'applicazione del CCNL studi professionali al comparto del recupero crediti stragiudiziale	103
8.5. Il CCNL del 2015 e la breccia nel muro della subordinazione: l'estensione del welfare contrattuale ai professionisti datori di lavoro	104
9. Il sistema bilaterale degli studi professionali di Confprofessioni, Filcams, Fisascat e Uiltucs	107
9.1. La Commissione paritetica nazionale e gruppo di lavoro per le pari opportunità	108
9.2. L'Ente Bilaterale per gli studi professionali Ebipro	109
9.3. Cassa di assistenza sanitaria per gli studi professionali	115
9.4. Il fondo di previdenza complementare Previprof	117
9.5. ... e le sperimentazioni contrattuali di estensione della previdenza privata complementare agli autonomi e professionisti	118
9.6. La formazione professionale continua e il Fondoprofessionisti	120

9.7 La “gestione professionisti” e il welfare per i datori di lavoro: strumenti contrattuali e bilaterali per l’avvicinamento delle due sfere dell’autonomia e della subordinazione	121
9.8. Il Fondo di solidarietà bilaterale attività professionali	123

Capitolo III

Tendenze emergenti dal caso di studio: prospettiva delle rappresentanze *versus* prospettiva statale: quali convergenze?

Premessa	128
1. Concezione universalistica delle tutele collettive per via contrattuale: il CCNL dal lavoro subordinato al lavoro autonomo	129
2. Sistemi di qualificazione delle capacità professionali ed elementi di raccordo tra sistema pubblico, autoregolamentazione privata e CCNL: il caso del tecnico veterinario	132
3. Rappresentanza e tutele di nuova generazione: i mercati transizionali del lavoro	136
3.1. Professioni non ordinistiche e normazione tecnica delle professioni emergenti: la figura del counselor tra diritto vivente e ordinamento professionale	138
3.2. Professioni ordinistiche e normazione tecnica: la norma UNI 11871:2022 rivolta alle professioni ordinistiche di avvocato e commercialista	143
4. Le tutele dell’ordinamento statale: lo Statuto del lavoro autonomo (legge 22 maggio 2017, n. 81)	144
4.1. Le tutele previste dalla legge 81/2017	146
4.1.1. Tutela del lavoratore autonomo nelle transazioni commerciali	146
4.1.3 Clausole e condotte abusive	147
4.1.4. Apporto originali e invenzioni del lavoratore autonomo	148
4.1.5. Le tutele “nel mercato”	149
4.1.6. Le tutele “welfaristiche”	151
4.1.7. Tutela della genitorialità	151
4.1.8. Tutela malattia e infortuni per gli iscritti alla Gestione separata Inps	152
4.1.9. Disposizioni di carattere promozionale tra welfare e fisco	153

4.1.10. Il tavolo tecnico di confronto permanente sul lavoro autonomo e le deleghe dello Statuto del lavoro autonomo	155
5. Ulteriori forme di “tutela (?)” di origine statutale: dal sistema tariffario all’intervento del legislatore sull’equo compenso per le prestazioni professionali	155
5.1. Lavoro autonomo, materia retributiva ed equo compenso: è possibile un inquadramento giuslavoristico?	158
5.2. Equo compenso, salario minimo, tariffe orarie e politiche sulle libere professioni: spunti da alcune tendenze del legislatore	160
6. Attività professionale e tecniche di “tutela(?)” nella subordinazione: il caso dell’avvocato dipendente	163
7. Le ulteriori forme di sostegno al reddito e ammortizzatori sociali per i lavoratori autonomi durante l’emergenza epidemiologica: il caso dell’ISCRO	165
8. Una breve disamina dell’ISCRO	167
9. Lavoro autonomo, rappresentanza e sicurezza sociale	170
10. Convergenze tra stato e rappresentanza per la tutela del lavoro senza aggettivi	172
Conclusioni	174
Bibliografia	176

Abstract tesi

Obiettivi: La ricerca intende indagare il fenomeno della rappresentanza e delle sue più recenti evoluzioni a fronte dello strutturale cambiamento in atto nel mercato del lavoro con focus sulla rappresentanza del lavoro autonomo. Si intende indagare quale possa essere il ruolo di una moderna rappresentanza di interessi in uno scenario del mercato del lavoro come quello attuale dove i lavori sembrano essere caratterizzati da maggiore autonomia del soggetto e non più da rigidi schemi verticistici.

Metodologia: Per provare a rispondere ai quesiti emersi nella domanda di ricerca si è deciso di focalizzare l'attenzione su un particolare caso di studio: la storia contrattuale, l'evoluzione delle vicende giuridiche e della rappresentanza del settore delle attività professionali. Seguendo un'ottica di relazioni industriali si intende esaminare la contrattazione collettiva nell'ambito degli studi professionali. Essendo molto magre la letteratura e la dottrina in materia di storia contrattuale del CCNL Studi professionali, delle associazioni firmatarie, e degli stessi testi contrattuali si è deciso di condurre la ricerca attraverso la storia documentale e il "diritto vivente" degli statuti delle singole associazioni, degli statuti della confederazione, i testi contrattuali firmati, i protocolli firmati seguendo la prospettiva metodologica del diritto delle relazioni industriali, i documenti ufficiali del Ministero del Lavoro, gli organi di stampa ufficiali di alcune federazioni sindacali della confederazione, i siti delle organizzazioni sindacali, atti e sentenze reperite presso la documentazione presente nella Confederazione.

Risultati: La ricerca vuole verificare se nei diversi interventi fin qui realizzati nell'ordinamento, tanto dalle parti sociali che dal legislatore, vi sia una interazione e una convergenza, tesa a costruire un sistema di tutele per il lavoro autonomo indipendentemente dalla fattispecie contrattuale.

Limiti e implicazioni: Il limite principale della ricerca è costituito dalla difficoltà di trovare una sistematicità e un collegamento tra diverse forme di tutele presenti nell'ordinamento sia di origine contrattuale che legislativa. Allo stesso tempo sono però presenti diverse implicazioni di carattere pratico teorico poiché le modalità sperimentali con cui la rappresentanza sta agendo possono fungere da importante precedente per replicare queste dinamiche progettuali in altri settori.

Originalità: La ricerca, tenuto conto dell'ambiente in cui si lavora e si opera quotidianamente, ha tentato di ricostruire i diversi soggetti rappresentativi delle diverse istanze afferenti all'area del lavoro autonomo focalizzando poi l'attenzione su un particolare sistema di relazioni industriali, quello del CCNL Confprofessioni. Il caso è piuttosto singolare e peculiare, poiché all'interno del sistema contrattuale le rappresentanze del settore stanno cercando di far confluire tutte le figure lavorative indipendentemente dalla qualificazione giuridica di riferimento: dal subordinato, all'autonomo, al collaboratore, al praticante.

Abstract in inglese

Objectives: The research intends to investigate the phenomenon of representation and the recent evolutions of self-employment representation. We want to understand the role of a modern representation of interests in a job market where jobs seem to be characterized by greater autonomy of the subject.

Methodology: to try to answer the questions that emerged in the research question, it was decided to focus attention on a particular case study: the contractual history, the evolution of legal events and the representation of the sector of professional activities. Following an industrial relations perspective, it is intended to examine collective bargaining in the context of professional practices. The literature and doctrine about the contractual history of collective bargaining in professional firms is rather meager. It was decided to conduct the research through documentary history and "living law" the statutes of individual associations, confederation statutes, signed contractual texts, signed protocols following the methodological perspective of industrial relations law, official documents of the Ministry, newspapers of some confederation union federations, websites organizations, acts and judgments found from the records in the confederation.

Results: The research aims to examine whether in the various interventions made so far by the social partners and the legislature, there is an interaction and convergence, aimed at building a system of protections for self-employment regardless of the contractual case.

Limits and implications: The main limitation of the research is the difficulty of finding systematicity and linkage between different forms of protections in the system both of contractual and legislative origin. At the same time, however, several theoretical practical implications are present since the experimental ways in which the social partners are acting can serve as an important precedent for replicating these design dynamics in other areas.

Originality: The research, considering where I work daily, attempted to reconstruct the different representative subjects of the various instances pertaining to the area of self-employment, then focusing on a particular system of industrial relations, that of the Confprofessioni collective bargaining agreement. The case is rather unique and peculiar, since within the contractual system the social partners of the sector are trying to bring together all figures regardless of the legal qualification of reference: employees, self-employed, collaborators, trainees.

Introduzione alla ricerca: posizione del problema

Oggetto del progetto di ricerca è lo studio del fenomeno della rappresentanza e delle sue più recenti evoluzioni a fronte dello strutturale cambiamento in atto del mercato del lavoro. Il travolgente e pervasivo cambiamento riflette la profonda trasformazione che sta investendo tutte le sfere dell'economia: la produzione, il consumo, i trasporti, la logistica, le comunicazioni (¹). Il cambio di paradigma attuale (²) ha conseguenze profonde sull'organizzazione produttiva, sull'economia, sul mercato, sul modo di lavorare.

Il cambiamento è così profondo e pervasivo che incide non solo a livello economico-produttivo bensì anche a livello antropologico, politico e sociale andando quindi ad intaccare i fenomeni aggregativi, spontaneistici, che nascono “dal basso”, dal conflitto, dall'associazionismo, dal libero atto volontario di adesione dei soci³ tra cui la rappresentanza degli interessi e i corpi intermedi⁴.

In particolare, la linea di confine tra la fattispecie dell'autonomia e della

¹ Per un inquadramento multidisciplinare dell'argomento si rimanda a F. Seghezzi, *La nuova grande trasformazione del lavoro, lavoro e persona della quarta rivoluzione industriale*, ADAPT University Press, 2017 o anche E. Dagnino, F. Nespoli, F. Seghezzi, a cura di, *La nuova grande trasformazione del lavoro, Lavoro futuro: analisi e proposte dei ricercatori ADAPT*, ADAPT University Press, 2017.

² La nozione di paradigma nasce nel campo della moderna epistemologia con T. Khun ne *La struttura delle rivoluzioni scientifiche*, Einaudi, 2009, p.27. Nell'ambito della “scienza giuridica” uno dei primi a trasporre il concetto nel discorso lavoristico è stato M. D'Antona in *L'anomalia post positivista del diritto del lavoro e la questione del metodo*, *Rivista Critica del Diritto Privato*, 1990, pag. 208-209, “in termini khuniani... la difficoltà crescente di comprensione dei fenomeni giuridici attraverso gli schemi generalmente accolti comincia chiaramente a tematizzarsi come crisi dei paradigmi”. Al contrario visioni metodologiche critiche che mettono in discussione la scientificità del lavoro giuridico sono state avanzate da Mengoni in *Problema e sistema nella controversia sul metodo giuridico*, Il Mulino, 1985 o anche nella ricostruzione della metodologia mengoniana effettuata da Noegler L. in *L'itinerario metodologico di Luigi Mengoni*, *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 47/2006*, p.18.

³ La domanda, parafrasando M. Grandi in *Ci sono ancora i soci nel sindacato?*, in *Sindacalismo*, Rubettino, 2008, n.4, pp.41 e ss. sorge quasi spontanea: è possibile oggi immaginare una filosofia di fondo della rappresentanza dei lavoratori basata sul presupposto originario dell'esser socio? O le evoluzioni del sindacalismo, essendo inevitabilmente legate alle evoluzioni delle società, delle organizzazioni e del lavoro, convergono su altri modelli e se si quali?.

⁴ In tal senso *La natura giuridica della rappresentanza sindacale. Un passo indietro nel dibattito sull'attuazione dell'art 39 delle Costituzione*, Colavitti G., in *DRI*, 2006, n.4, p.976, dove l'autore cerca di inquadrare il tema della rappresentanza sindacale in un'ottica giuspubblicistica cercando di cogliere i segnali di avvicinamento tra rappresentanza politica e rappresentanza sindacale. Stessa prospettiva comparatistica tra rappresentanza politica e rappresentanza sindacale è stata utilizzata da Feltrin P. in *Partito e sindacato in "Convergente disaccordo"*, *Italianieuropei*, 2020 n.1.

subordinazione sembra apparire sempre meno netta, tanto che si arriva a parlare di compenetrazione delle due fattispecie giuridiche tramite spazi di autonomia sempre maggiore nell'ambito della subordinazione e forme di subordinazione nell'autonomia⁵. La questione, riprendendo la visione paradigmatica khuniana, è tutt'altro che meramente concettuale e qualificatoria⁶. La subordinazione è stata, infatti, per lungo tempo il "criterio ordinatore del sistema"⁷ che diventa il nesso tra lavoro, persona e impresa/organizzazione.

In questa prospettiva la letteratura giuridica ha parlato di "crisi della fattispecie": la fattispecie è sempre stato lo strumento tramite il quale i giuristi hanno cercato di limitare incertezza e l'imprevedibilità del diritto; infatti, essa, essendo una sorta di figura anticipatoria di ciò che accadrà in futuro, rappresentava uno dei modi con cui si configurava "la pretesa impossibile di impossessarsi di fatti non ancora accaduti o compiuti"⁸. La crisi della fattispecie subordinata come "criterio ordinatore del sistema" discende dalla difficoltà di inquadrare gli attuali modelli organizzativi del lavoro e dei relativi rapporti contrattuali nell'ottica dicotomica autonomia-subordinazione. Il venire meno, ad esempio, dei cardini spazio-temporali su

⁵ Con riferimento a questo profilo la letteratura è molto variegata. Una fra tutte: *Lavoro subordinato e lavoro autonomo*, Supiot A., in *DRI*, 2000, n.2, pp. 217 e ss. dove l'autore ripercorre le profonde radici storiche della distinzione tra lavoro subordinato e lavoro autonomo partendo dalla distinzione tra *locatio operis* e *locatio operarum*. All'interno dello scritto, ormai datato nel tempo, vengono colte le due diverse tendenze dell'autonomia nella subordinazione" e della "dipendenza nell'autonomia" che conducono l'autore al quesito determinante e cioè se la questione che pone il rapporto tra subordinazione e autonomia non sia in fin dei conti la questione dell'avvenire del diritto del lavoro; e non possa pertanto riassumersi nell'esistenza di una categoria intermedia di rapporti di lavoro diversamente etichettata con *tertium genus* (De Luca Tamajo R., Flammia R., Persiani M., *La crisi della nozione di subordinazione e della sua idoneità selettiva dei trattamenti garantistici. Prima proposta per un nuovo approccio sistematico in una prospettiva di valorizzazione di un tertium genus: il lavoro coordinato*, in *LI*, 1996, n.15-16), zona grigia, parasubordinazione, lavoro eteroorganizzato.

⁶ Ad utilizzare la nozione di mutamento di paradigma è anche De Marinis N. in *Luogo e tempo di lavoro e redistribuzione delle garanzie giuslavoristiche (Diritto del lavoro della miseria e miseria del diritto del lavoro)*, *WP CSDLE Massimo D'Antona IT – 344/2017* pagg.4-7. Laddove vengono rinvenute le ragioni fondanti del "superamento della dicotomia tra subordinazione ed autonomia in vista del recupero della valenza assiologica e teleologica del diritto del lavoro".

⁷ Napoli M., *Ricordo di Luigi Mengoni, Maestro di Diritto e d'Umanità, cultore di Diritto del Lavoro*, Commemorazione AIDLASS 24-25 maggio 2002. Nella stessa direzione sull'importanza della subordinazione giuridica e il ruolo del contratto di lavoro Seghezzi F. in *"La nuova grande trasformazione del lavoro, lavoro e persona della quarta rivoluzione industriale"*, Seghezzi F., ADAPT University Press, 2017, pag. 36-37 in cui "il contratto di lavoro subordinato risulta funzionale all'organizzazione di stampo taylorista in quanto le fornisce il vincolo giuridico di subordinazione come presupposto della sua attuazione", ripreso a sua volta da Persiani M. in *Contratto di lavoro e organizzazione*, Cedam, 1966.

⁸ Irti N., *La crisi della fattispecie*, in *Riv. Dir. Proc.* 2014, 1, 36, commento alla normativa. Secondo l'autore la crisi della fattispecie sarebbe emblema di un'altra tendenza dei sistemi istituzionali della modernità: il declino della calcolabilità giuridica e delle leggi in generale dovuta ad una serie complessa di fattori che vanno dall'elefantiasi legislativa, allo sgretolamento delle fonti, alla moltiplicazione di tipi differenti di regole, ai sempre più frequenti rapporti di osmosi tra diversi ordinamenti, e infine al deciso spostarsi del focus dell'esperienza giuridica dalla legislazione alla decisione giudiziale e al correlato trasferirsi dei criteri di decisione giudiziaria al di là e al di sopra della legge.

cui si è basata la prestazione lavorativa subordinata, nonché la perdita di fisicità dei luoghi di lavoro, ha spinto una cospicua dottrina a ritenere inefficienti a livello qualificatorio i riferimenti al luogo e tempo di lavoro⁹.

Questa prospettiva dicotomica sembrerebbe essere stata intrapresa dal legislatore stesso il quale, nonostante inseguia l'obiettivo di universalizzare il sistema di tutele a prescindere dalla forma contrattuale, continua a legiferare seguendo lo schema dualistico. Da una parte rimane, infatti, l'art. 2094 intorno al quale è costruito il sistema di welfare, e dall'altra, si cercano di colmare le differenze per coloro che non rientrano nella sfera della subordinazione. Esemplificativa di questa tendenza è la legge n. 81/2017, conosciuta anche come Jobs Act del lavoro autonomo, la quale di fatto mira ad estendere una serie di tutele proprie dello schema contrattuale della subordinazione anche al lavoro autonomo (tra le tante, il diritto ad un equo compenso, la maternità, il welfare etc.)¹⁰. Allo stesso tempo, il legislatore cerca di estendere le medesime tutele tramite presunzione di subordinazione ex art 2 d.lgs. 81/2015 ai rapporti etero-organizzati¹¹. Il legislatore, impostando il discorso nell'ottica dualistica, sembrerebbe utilizzare schemi giuridici e visioni del passato.

Di riflesso le stesse parti sociali sembrerebbero seguire questo schema dualistico seppur talvolta provino ad andare oltre progettando schemi contrattuali alternativi come l'ibrido bancario¹² o normando le collaborazioni etero-organizzate ex art. 2 d.lgs. 81/2015. Nonostante alcune timide iniziative embrionali da parte dell'autonomia collettiva il discorso rimane impostato su strade già battute ed intraprese. Eppure, si registra una rapida crescita del lavoro autonomo e professionale che apre inevitabilmente

⁹ De Marinis N., *Luogo e tempo di lavoro e redistribuzione delle garanzie giuslavoristiche (Diritto del lavoro della miseria e miseria del diritto del lavoro)*, WP CSDLE Massimo D'Antona IT – 344/2017, cap.3 pag. 8-9.

¹⁰ La soluzione regolativa intrapresa dal legislatore sarebbe quella del lavoro “senza aggettivi” di M. D'Antona in *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale del diritto del lavoro*, in *ADL*, 1995, pp. 63 e ss. Medesima impostazione è ripresa da G. Colavitti in *Fondata sui lavori. Tutela del lavoro autonomo ed equo compenso in una prospettiva costituzionale*, in *Rivista AIC*, 2018, n.1, pp. 4-5 secondo il quale l'unica dicotomia valoriale che imporrebbe la costituzione sarebbe costituita dal principio lavorista, cioè tra chi lavora e chi non, per cui la costituzione non ammetterebbe discriminazioni tra lavoro subordinato e altre forme di lavoro.

¹¹ S. Ciucciiovino, *Le collaborazioni organizzate dal committente nel confine tra autonomia e subordinazione*, in *RIDL*, 2016, n.1, pp. 321-343 o anche G. Ferraro, *Collaborazioni organizzate dal committente*, in *RIDL*, 2016, n.1, pp. 53-76.

¹² M. Marazza, *Il bancario “ibrido” nell'economia liquida (nuove proposte dall'autonomia collettiva)*, *DRI*, 2017, n.3, p.791. Viene approfondita la figura dell'ibrido bancario sorta di “minotauro” come descritto plasticamente dall'autore, figura innovativa di collaborazione professionale che prende vita grazie alla parallela coesistenza, tra la banca ed il suo lavoratore, di un rapporto di lavoro subordinato a tempo parziale (per lo svolgimento dell'attività di gestore in filiale) e di un rapporto di lavoro autonomo (precisamente, un contratto di mandato o di agenzia per lo svolgimento, fuori sede, dell'attività di consulente finanziario). Lo schema contrattuale complesso è stato ideato dalle relazioni industriali del settore bancario per andare incontro alle difficili vicende e riorganizzazioni del settore. Allo stesso modo descrizione degna di nota di quanto avvenuto nel settore bancario è effettuata da P. Tomassetti., *Il lavoro autonomo tra legge e contrattazione collettiva*, in *Variazioni su temi di diritto del lavoro*, 2018, n.3, al capitolo 4.5.

nuove sfide sul fronte della rappresentanza, dei sistemi sociali di protezione e dell'infrastruttura di tutele del lavoro che si applicano a questo settore occupazionale¹³.

Una delle tendenze che è possibile ravvisare empiricamente è quella di una crescita notevole dei modelli di rappresentanza che a contrario potrebbero essere inquadrati nella sfera di “ciò che subordinato non è”¹⁴. La destrutturazione della fattispecie subordinata e il conseguente cambio di paradigma ordinamentale che ne deriverebbe sembrerebbero far emergere nuovi interessi collettivi riconducibili anche alla sfera dell'autonomia¹⁵. Persino le tradizionali Confederazioni maggiormente rappresentative, con la finalità di allargare il proprio bacino di rappresentanza ed intercettare e le nuove e moderne professioni, hanno creato delle proprie federazioni interne per rappresentare tali istanze¹⁶.

Alla luce di queste tendenze di cui abbiamo fatto cenno (e rispetto alle quali sarà fornito un analitico quadro di sintesi nel capitolo I), riteniamo necessario interrogarsi su cosa sia oggi la rappresentanza sindacale sia di tutti i lavoratori che degli imprenditori. E cioè in che forma si stia riarticlando oggi la rappresentanza e in base a quali schemi. Se cioè il mutare degli interessi collettivi illustrato in precedenza possa avere delle conseguenze sul rappresentante e sul rappresentato. L'individualizzazione dei rapporti di lavoro¹⁷ e le diversità delle forme di tutela e i nuovi contenuti della contrattazione collettiva, non più incentrate sul prestatore di lavoro debole del Novecento sembrerebbero far emergere una nuova

¹³ R. Semenza, A. Mori, *La crescita del lavoro autonomo e le nuove sfide sociali* in Zilio Grandi G., Biasi M. (a cura di) *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, 2018; *Il diritto del lavoro tra crisi della subordinazione e rinascita del lavoro autonomo*, A. Perulli, in *LD*, 1997, n.2. Con riferimento alle prospettive regolatorie generali del moderno diritto del lavoro si rimanda a M. Weiss *Digitalizzazione: sfide e prospettive per il diritto del lavoro*, in *DRI*, 2016, n.3.

¹⁴ Si rimanda allo schema e alla descrizione, corredata di relativa rappresentazione grafica della logica binaria subordinato/non subordinato, effettuata da A. Perulli in *Il diritto del lavoro tra crisi della subordinazione e rinascita del lavoro autonomo*, in *LD*, 1997, n.2, pag. 186. L'autore attraverso una semplice illustrazione grafica riesce a mettere in evidenza i termini del problema seguendo la prospettiva del “lavoro senza aggettivi”.

¹⁵ R. Zucaro, *Lavoro autonomo. Un modello emergente di rappresentanza per un emergente interesse collettivo*, in *LLI*, Vol 4, n.2, 2018 p.7-8. Dove a parere dell'autore le sempre più marcate vulnerabilità e destabilizzazioni della categoria autonoma, interamente considerata nella sua eterogeneità, indurrebbero a una esigenza di nuova rappresentanza. In tal proposito anche B. Caruso, *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e intermediazione*, in *ADL*, 2017, n.3. Allo stesso modo per una disamina del concetto di interesse in ottica non giuridica e del relativo passaggio da interesse individuale a interesse collettivo si rimanda a P. Feltrin, S. Zan, *Imprese e rappresentanza. Ruolo e funzioni delle associazioni imprenditoriali*, Carrocci Editore, 2014, pagg.42-50.

¹⁶ Sull'argomento: *La Consulta del lavoro professionale CGIL: opportunità e criticità nell'allargamento della rappresentanza sindacale*, C. Perniciano, in *QRS*, 2017, n.1. p.149; *Cisl e lavoro autonomo: come cambia la rappresentanza*, S. Degli'Innocenti, in *QRS*, 2017 n.1, p.163 e, sempre nel medesimo volume A. Ciarrini, *Perché è importante lo studio dei lavoratori autonomi*, p.33.

¹⁷ R. Del Punta, *Verso l'individualizzazione dei rapporti di lavoro*, in *Diritto del lavoro in trasformazione*, L. Corazza - R. Romei, Il Mulino, 2014, p.15 e ss.

rappresentanza basata ed articolata sui mestieri e professioni¹⁸.

La prospettiva del sindacato di mestiere sembrerebbe essere emblematica e consequenziale di un altro fenomeno: quello della “professionalizzazione di tutti”¹⁹. Le conseguenze di questo processo, analizzato in molti filoni di ricerca sociologici partiti negli anni 60-70, sembrerebbero dare la stura, anche nei lavori a bassa qualificazione, ad un lavoratore imprenditivo²⁰ poiché sempre un numero crescente di prestatori di lavoro svolgerebbe la propria attività lavorativa in una situazione di “partecipazione attiva e aumentata responsabilizzazione”²¹ con un emergere costante della propria professionalità e competenza.

In questo scenario di aumentata responsabilizzazione e professionalizzazione del mercato del lavoro cresce l’esigenza di una domanda di regolazione delle nuove professioni emergenti e che vengono esercitate indipendentemente dalla qualificazione giuridica e dalla fattispecie di riferimento (subordinata o autonoma). Si ritorna qui al ragionamento impostato inizialmente sulle tutele del lavoro o dei lavori in generale, il lavoro senza aggettivi su cui si è espressa una notevole dottrina²².

Questo processo di trasformazione è in corso da molto tempo, da quando cioè i modelli di organizzazione verticali, basati su rigida gerarchia, mansioni routinarie, processi ripetitivi, vite lavorative lineari entrano in crisi con la messa in discussione del fordismo. Gli attuali e futuri lavori, sempre più caratterizzati da una natura ibrida e difficilmente incasellabile all’interno di schemi giuridici rigidi e precostituiti, abbisognano quindi di schemi di protezione mobili, modulari, non gerarchici bensì progettuali e differenziati per contesti produttivi. Lo strumento più prossimo alla dimensione lavorativa e che meglio risponde a questa funzione non può che essere il contratto collettivo per il tramite della funzione della rappresentanza degli interessi. La difficoltà è rappresentata dal fatto che sinora lo strumento

¹⁸ F. Seghezzi, *La nuova grande trasformazione del lavoro, lavoro e persona della quarta rivoluzione industriale*, ADAPT University Press, 2017, pp. 212 e ss. *Le prospettive di un sindacato di mestiere* laddove “modello che potremmo identificare in quello di un sindacato di mestiere... potrebbe contribuire sia a superare alcuni elementi della crisi delle relazioni industriali nel post-fordismo sia a favorire una transizione verso Industry 4.0”.

¹⁹ Si veda in tal proposito H. Wilensky, *The Professionalization of Everyone?*, American Journal of Sociology, 1964. Ma anche Toujin W., *Il concetto di professionalizzazione e la divisione del lavoro tra occupazioni*, *Sociologia del Lavoro*, 1994, o più in generale sul nuovo professionalismo inteso quale logica evolutiva delle nuove e moderne professioni emergenti ad alto contenuto di conoscenza L. Mastripieri, *La professionalizzazione atipica della consulenza di management: il ruolo delle associazioni e delle organizzazioni*, in *QRS*, 2017, n. 1, pp. 61-79. In questo ultimo volume viene analizzato il tema della rappresentanza e delle associazioni professionali.

²⁰ D. Marini, *Fuori classe. Dal movimento operaio ai lavoratori imprenditivi della Quarta rivoluzione industriale*, Il Mulino 2018.

²¹ R. Dal Punta, *Un diritto per il lavoro 4.*, in *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, A. Cipriani, A. Gramolati, G. Mari (a cura di). Firenze University Press, 2018, p.225.

²² M. D’Antona, *Diritto del lavoro di fine secolo: una crisi d’identità?*, in *RGL*, 1998, n. 2., pag. 277-278

cardine delle relazioni di lavoro, il contratto collettivo appunto, è stato ideato a immagine e somiglianza dell'idealtipo novecentesco cui si riferiva il prestatore di lavoro e contraente debole della grande industria di massa. Ma il sistema idealtipico dell'operaio-massa con la terziarizzazione dell'economia è venuto meno e la struttura della rappresentanza cambia in ragione delle nuove esigenze.

La domanda che ci si vuole porre è quale possa essere il ruolo di una moderna rappresentanza di interessi in uno scenario del mercato del lavoro come quello attuale (e ancora di più quello futuro) dove i lavori sembrano essere caratterizzati da maggiore autonomia del soggetto e non più da rigidi schemi verticistici. Conseguenziale il quesito di quale possa essere la funzione del contratto collettivo nell'attuale contesto del mercato del lavoro: è ancora un moderno e riattualizzato "concordato di tariffa" volto a regolare la concorrenza tra lavoratori o è anche altro?

Premessi brevi cenni sull'evoluzione del quadro normativo che interessa gli schemi giuridici entro cui ricondurre l'attività di lavoro, oggetto dell'iniziale lavoro di ricerca è quindi quello di indagare l'evoluzione e la genealogia dei sistemi di rappresentanza (sia sindacale che datoriale) per tentare di comprendere le evoluzioni future dei suddetti sistemi. L'obiettivo è quello di andare oltre i filoni ricostruttivi che tendono ad inquadrare il sindacalismo/l'associazionismo imprenditoriale come un fenomeno di risposta al corrispettivo associazionismo dei lavoratori e da inquadrare quindi nell'ambito del conflitto e nella contrapposizione. Questo era il profilo teorico con cui poteva essere inquadrato inizialmente il fenomeno della rappresentanza e il suo contraltare, lo strumento della contrattazione collettiva. La domanda che ci si è posti nella fase embrionale è se e come questa ricostruzione basata sull'originale logica conflittuale sia stata superata e in che modo possano essere strutturati in futuro gli strumenti e le infrastrutture giuridiche del lavoro basate in ogni caso su logiche di rappresentanza.

Il fondamento principale su cui si è sino ad oggi basato il moderno mercato del lavoro, tramite l'istituzionalizzazione operata dai sistemi di diritto del lavoro e di relazioni industriali è stata il lavoro subordinato. In dottrina sono però presenti diversi filoni di ricerca volti ad un superamento di questo statuto interamente codificato intorno alla fattispecie subordinata. Tra i precursori di questo filone troviamo Durand P. il quale nel 1952 cercò di intravedere nel "diritto dell'attività professionale" l'evoluzione del diritto del lavoro subordinato²³.

²³ P. Durand *Nascita di un nuovo diritto dell'attività professionale* in *Nuova Riv. Dir. Comm.*, 1952, p. 293. Durand parte dal presupposto che il diritto del lavoro sia costituito da tre ordini di elementi: regole giuridiche che si applicano ai rapporti individuali del lavoro, ai rapporti collettivi e al risarcimento dei rischi sociali; tutte e tre le branche erano interessate da profonde trasformazioni e convergenze. E tra questi tre elementi solo quello dei rapporti individuali di lavoro ben si attagliava alla fattispecie subordinata; i restanti, rapporti collettivi e al risarcimento dei rischi sociali, erano rivolte alla più ampia e onnicomprensiva categoria di attività professionale. "*non possiamo dubitarne: il diritto dei rapporti collettivi appartiene a un mondo giuridico più vasto del diritto del lavoro, dove vengono a fondersi le differenti forme del lavoro umano: il diritto dell'attività*

Sulla stessa scia, anche Perulli A.²⁴, il quale riprendendo la dottrina francese cerca di porre il tema di una prospettiva di riforma ambiziosa volta a creare un quadro di organizzazione giuridico istituzionale del rapporto di lavoro e cioè il contratto di attività²⁵ appunto, incentrata sulle nuove forme e rappresentazioni del lavoro che permetta al suo interno di organizzare attività sia di carattere dipendente che di carattere autonomo. La riforma mira ad un superamento dello statuto *de l'emploi*, quale nozione astratta di titolarità del posto di lavoro, allo statuto *de l'actif*, quale percorso flessibile dove si alternano attività indipendenti, formative, associative. Il contratto di attività sembrerebbe quindi intercettare la persona-lavoratore in dimensioni diverse da quella meramente lavoristica.

Il ravvicinamento degli statuti giuridici di lavoro subordinato ed autonomo e l'assimilazione tra lavoro e formazione professionale sono i punti caratterizzanti di questa proposta che sembra avere molti contatti con la un altro framework teorico di riferimento/con un'altra teoria: quella dei mercati transizionali del lavoro²⁶. Il modello di transitional labour market (TLM) viene descritto come un modello in cui “the core idea is to empower individuals to take over more risk during the life course: first, by not only making work pay but also by making transitions pay by extending the social insurance principle beyond unemployment and including volatile income risks connected with other critical events over the life course; second, by making not only workers fit for the market but also by making the market fit for workers by enhancing employers' and employees' capacity to adjust to uncertainties by investing in individual competences as well as in the workplace environment”.²⁷

In questa prospettiva si tendono ad identificare le competenze come il vero welfare, come la vera tutela moderna nei mercati del lavoro²⁸, infatti una visione olistica incentrata sui mercati transizionali del lavoro tende a considerare “la traiettoria professionale dell'individuo lungo tutta la vita come un percorso composto non solo da transizioni tra un posto di lavoro ed un altro, ma come una combinazione di contratti di lavoro con un datore

professionale”. Durand cercò di individuare il problema dell'unità della disciplina costituita sotto la denominazione diritto del lavoro facendola convergere verso una costruzione d'insieme: quella del diritto dell'attività professionale. Nella prospettiva di Durand “il pensiero scientifico degli ultimi cinquant'anni ha creato il diritto del lavoro. È la costruzione di un diritto dell'attività professionale che noi dobbiamo aspettare dalla seconda metà di questo secolo poiché si può prevedere che la sintesi del diritto dell'attività professionale diventerà in futuro possibile.”

²⁴ A. Perulli, “Il diritto del lavoro tra crisi della subordinazione e rinascita del lavoro autonomo”, in *LD*, 1997 pp. 183-184.

²⁵ La formula viene appunto ripresa dall'ambito del diritto del lavoro francese dove un rapporto governativo del Commissariat Du Plan nel 1995 giunse alla proposta della fondazione di una nuova fattispecie denominata “*contrat d'activité*” al cui interno fossero scambiati lavoro salariato e lavoro indipendente.

²⁶ Per un inquadramento completo della teoria si rimanda a G. Schmid, *Il lavoro non standard. Riflessioni nell'ottica dei mercati transizionali del lavoro*, in *DRI*, 2011, n.1.

²⁷ G. Schmid, *Sharing Risks of Labour Market Transitions: Towards a System of Employment Insurance*, *British Journal of Industrial Relations*, 2015, pp. 71-72.

²⁸ F. Seghezzi, *La nuova grande trasformazione. Lavoro e persona nella quarta rivoluzione industriale*, ADAPT University Press, 2018, pp. 215-218.

di lavoro (e con diversi durante il corso della vita) con periodi di non lavoro quali disoccupazione, impegni familiari, formazione, lavoro parziale durante i quali il reddito e l'occupabilità sono almeno parzialmente mantenute²⁹”

Nel panorama italiano si è iniziato ad edificare un sistema di validazione e certificazione delle competenze nel 2013 con il D.lgs. 16 gennaio 2013, n. 12 in attuazione dell'art. 4, commi 58-68, della legge 28 giugno 2012, n. 92 che cerca di individuare determinati standard professionali, e di porli in relazione con il Repertorio nazionale delle professioni, sulla base dei quali i lavoratori possono vedersi riconosciute le competenze maturate e renderle leggibili per affrontare positivamente le transizioni occupazionali che caratterizzano il mercato del lavoro attuale³⁰. Obiettivo del provvedimento era quello di rafforzare l'occupabilità del lavoratore, la sua produttività e al tempo stesso aiutare la persona ad accrescere ed avvalorare le competenze possedute attraverso un processo formale e istituzionale di validazione.

Uno dei problemi maggiori dell'attuale infrastruttura è rappresentato da un forte ritardo dei sistemi di diritto delle relazioni industriali e dei relativi schemi contrattuali utilizzati nelle declaratorie professionali dei contratti collettivi nazionali di lavoro.³¹

La dottrina giuslavoristica tradizionale sembrerebbe non aver concentrato sufficiente attenzione su tali tematiche proprio perché ritenute appartenenti ad altre discipline quali la pedagogia, l'economia del lavoro e della conoscenza.

Alcuni tentativi di ricostruzione in ottica sistemica e chiavi di lettura del sistema di certificazione e qualificazione delle competenze sono stati fatti da Buratti U. Casano L. Petruzzo L. “*Certificazione delle competenze Prime riflessioni sul decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13*”, ADAPT University Press, 2013. Ulteriore chiave di lettura, sempre nel solco della valorizzazione delle professionalità, delle competenze, e del rafforzamento della posizione del lavoratore nel mercato, seguendo la teoria dei mercati

²⁹ P. Auer, *Does Flexicurity Work in Economic Crises?*, in *Symposium proposal for track 4 on employment regulation: Good-by Flexicurity, welcome Transitional labour markets*, 2010 IIRA European Congress, Copenhagen, 28 June-1 July 2010, pp. 43-44; G. Schmid, *Non-Standard Employment and the New Standard Employment Contract: Reflections from a Transitional Labour Market Point of View*, Paper presented to the IRA European Congress 2010 in Copenhagen, June 28-30, Track 4 on Employment Relations (‘Good-by flexicurity – Welcome (again) Transitional Labour Markets?’), convener Peter Auer (ILO).

³⁰ Per una ricostruzione si rimanda a L. Casano *Transizioni occupazionali e certificazione delle competenze*, in *Rivista Formazione Lavoro Persona*, Anno IV, n.12; *La certificazione delle competenze: definizione e inquadramento giuridico, una rassegna sulla letteratura di riferimento*, G.R. Simoncini, Working Paper ADAPT n. 4/2016.

³¹ Infatti, le declaratorie contrattuali in molti contratti collettivi tra cui quello dei metalmeccanici sono ferme al 1975, in uno scenario di questo tipo appare necessario un adeguamento al mercato del lavoro contemporaneo. Per una ricostruzione completa della tematica delle mansioni e dell'inquadramento professionale si rimanda all'ampia ricostruzione dottrina effettuata da Pisani C. *La nuova disciplina del mutamento delle mansioni*, Giappichelli Editore, 2015 o anche Brollo M. *Lo jus variandi*, in F. Carinci (a cura di), *Jobs Act: un primo bilancio. Atti del XI Seminario di Bertinoro-Bologna del 22-23 ottobre 2015*, ADAPT University Press, 2016.

transizionali del lavoro è collegata con la legge 4/2013 sulle professioni non organizzate in ordini e collegi. Infatti, l'attuale modello di regolazione del mercato del lavoro autonomo professionale ha seguito un forte impulso dai modelli regolativi europei incentrati sulla volontà di rimuovere tutti i possibili ostacoli alla concorrenza e assicurare un adeguato riconoscimento della professionalità e quello di garantire allo stesso tempo un livello minimo di tutele ai professionisti autonomi considerati soggetti particolarmente deboli e vulnerabili³².

La legge 4/2013, offre una particolare lente focale per analizzare ed inquadrare i nuovi ed emergenti mercati del lavoro nell'ottica delle trasformazioni economiche sociali ed organizzative in atto; allo stesso tempo sembra apparire funzionale al presente lavoro di ricerca con riferimento alle nuove ed emergenti forme di rappresentanza che vanno oltre la tutela del mero lavoro dipendente. Gli spunti che offre la legge 4/2013 sembrano essere in linea con le nuove e moderne esigenze di tutela del lavoratore e, allo stesso tempo offre spunti utili per cercare di comprendere il mondo del lavoro in trasformazione caratterizzato da una sempre maggiore autonomia dei "prestatori di lavoro" moderni che sempre più spesso si collocano al di fuori del perimetro dell'impresa e dalla dimensione di dipendenza economica.

La legge 4/2013, nascendo nell'ambito del diritto europeo, incentrato su libertà di circolazione e diritto della concorrenza, non ha trovato (forse) il giusto riconoscimento da parte degli studiosi di diritto del lavoro. Sono presenti però in dottrina alcuni studi e ricerche volti ad utilizzare la legge 4 come paradigma, come prisma per guardare ad un nuovo modello di tutele sul mercato che vada oltre il paradigma della flexicurity³³.

Ed è in questo quadro teorico di riferimento che si vuole tentare di dare una chiave di lettura del modello antropologico culturale del diritto del lavoro attualmente incentrato sulla subordinazione per provare a progettare e costruire un modello e una infrastruttura giuridica adatta alle necessità contemporanee. Come ricordato da autorevole dottrina, nell'ultima decade del secolo scorso: "la vera sfida che la fine del secolo pone al diritto del lavoro, costruito mattone su mattone sulle solide fondamenta del lavoro dipendente, oggi posto a confronto con un dato sociologico che propone nuovamente, come fu all'inizio del secolo, la necessità di una congrua traduzione nella struttura giuridica"³⁴.

³² L. Casano, *Il lavoro (autonomo) tra vecchie tutele e promozione della professionalità: i limiti della legge 81/2017 e l'attualità della legge n.4/2013*, in *DRI*, 2018, n. 2, p.430 e ss.

³³ Casano L. *Contributo giuridico all'analisi dei mercati transizionali del lavoro* pagg. 36-37; *Il futuro delle professioni nella economia 4.0 tra (nuove) regole e rappresentanza*", ADAPT University Press, A cura di M. Tiraboschi, 2018, in particolare cap. 1 parte I e cap. 1 parte II.; L. Casano, *Il lavoro (autonomo) tra vecchie tutele e promozione della professionalità: i limiti della legge n. 81/2017 e l'attualità della legge n. 4/2013*, in *DRI*, 2018, n.2.

³⁴ G. Giugni, *Commento alla Critique du droit du travail di Supiot*, in *DLRI*, 1995, pp. 471 e ss.

Capitolo I

La crisi dei paradigmi giuridici del lavoro

1. La crisi del paradigma della subordinazione

La crisi del diritto del lavoro basato ed incentrato sulla tutela del lavoratore subordinato standard origina da un dato di realtà. La profonda mutazione economica, tecnologica, organizzativa e sociologica del lavoro ha indotto la dottrina giuslavoristica ad esprimere forti critiche alla fattispecie della subordinazione o, più precisamente, alla “nozione omnicomprensiva ed unitaria di lavoro subordinato”³⁵.

La crisi della subordinazione può essere inquadrata all’interno del più ampio discorso sulla crisi della fattispecie quale criterio di imputazione delle norme e delle situazioni giuridiche³⁶. L’architettura su cui è stato via via edificato nel secolo scorso, il diritto del lavoro e tutto l’ordinamento collettivo, ha avuto come suo cardine i concetti di fattispecie ed effetti. L’identificazione della fattispecie di lavoro autonomo e il correlato trattamento giuridico sono sempre stati caratterizzati da una fortissima *alea* dovuta alle variegata ed ampie tipologie di lavoro autonomo e al “multiverso”³⁷ che questo costituisce nell’ambito della dottrina.

L’espressione lavoro autonomo rimanda infatti inevitabilmente ad un universo ampiamente costituito. Anche altre scienze quali l’economia, la statistica o la sociologia, hanno difficoltà a cogliere nel profondo le sue molteplici sfaccettature. Le statistiche ufficiali sulla consistenza dei lavoratori autonomi, sia di carattere nazionale che sovranazionale, nella macroarea “lavoro indipendente” tendono infatti a raggruppare categorie tra

³⁵ A. Perulli, *Il diritto del lavoro tra crisi della subordinazione e rinascita del lavoro autonomo*, in *LD*, 1997, n.2, p.179 dove secondo l’Autore la “*perpetua alternativa, drastica e senza vincoli tra lavoro subordinato (art. 2094 c.c.) e lavoro reso senza vincolo di subordinazione (art. 2222 c.c.) [...] non riesce a cogliere la complessità di quest’ultima famiglia negoziale che si estende dalla locatio operis, al sottotipo di cui agli artt. 2229 e ss. c.c. sino ai tipi consimili collocati nel libro IV del codice civile che è di fatto priva di specifici elementi di tutela inderogabile, in quanto disciplinata dal libero spiegarsi dell’autonomia negoziale privata consegnata tout court alle regole del mercato*”.

³⁶ N. Irti, *La crisi della fattispecie*, in *Riv. Dir Proc.*, 2014, 1, 36.

³⁷ *IV Rapporto sulle libere professioni in Italia - Anno 2019*, Osservatorio delle libere professioni, P. Feltrin (a cura di), Wolters Kluwer, 2019, p.7.

loro eterogenee: lavoro autonomo afferente all'area della piccola imprenditoria, commercianti-artigiani, liberi professionisti, lavoro autonomo di nuova generazione³⁸, nuove professioni emergenti. Le statistiche sul lavoro autonomo utilizzano infatti un approccio molto differente da quello della “fattispecie giuridica” e la difficoltà classificatoria discende proprio dalla ineliminabile complessità di tutte le “classificazioni multidimensionali che fanno ricorso a molte variabili e a molte classi al loro interno”³⁹.

La sociologia del lavoro e delle professioni e le statistiche ufficiali rilevano un dato di crescita e continua proliferazione di nuove sfere di lavoratori non riconducibili al mondo del classico lavoro dipendente⁴⁰. A partire dagli anni 90, e sempre con una maggiore intensità sino alla crisi del 2008, si è iniziata a registrare una forte diminuzione di lavoro indipendente sintomatica di una tendenza di lungo periodo. Le analisi specialistiche⁴¹ in materia evidenziano

³⁸ Questa fortunata ed evocativa espressione è stata utilizzata per la prima volta da S. Bologna, A. Fumagalli, *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del post-fordismo in Italia*, Feltrinelli, 1997 con l'obiettivo di indicare l'emersione di un nuovo idealtipo che andasse oltre la figura tipica e tipizzata del lavoratore salariato di stampo fordista e per abbracciare nuove tipologie contrattuali che rompevano la classica dicotomia lavoro dipendente-lavoro indipendente. La divisione proposta da uno degli autori in un altro scritto, A. Fumagalli, *Le trasformazioni del lavoro autonomo tra crisi e precarietà: il lavoro autonomo di III generazione*, in Quaderni di ricerca sull'artigianato 2015, n. 2. prosegue con l'identificazione di altre due tipologie di lavoro autonomo: quello di “seconda generazione” e quello di “terza generazione”: se con il lavoro autonomo di prima generazione si identificava l'attività artigianale e/o di fornitura di servizi per il consumo e con il lavoro autonomo di II generazione quello funzionale al nuovo contesto organizzativo della struttura reticolare dell'impresa, con il lavoro autonomo di III generazione è stato identificato quello appartenente alla nuova generazione del terziario immateriale avanzato che vive in un contesto di lavoro “cognitivo-relazionale, in cui la separazione tra vita e lavoro, tra lavoro vivo e lavoro morto, tra capitale fisso e capitale variabile diventa sempre più flebile”.

³⁹ A. Buratti, P. Feltrin, *Il lavoro autonomo professionale. Le trasformazioni in corso e le sfide future*, cap. VII, in *XXII Rapporto CNEL su mercato del lavoro e contrattazione collettiva*, anno 2020, pp. 171-172. Sulla revisione e implementazione delle rilevazioni statistiche sul lavoro indipendente si rimanda a L. Fabbris, P. Feltrin, *Le rilevazioni statistiche sul lavoro indipendente: come si svolgono, come si possono migliorare*, in Osservatorio delle libere Professioni (a cura di), *V Rapporto sulle libere professioni in Italia*, Wolters Kluwer dove gli autori effettuano un approfondimento tematico sulla revisione del questionario Istat sulle forze di lavoro perché sempre più inadeguato a cogliere le nuove fattispecie di lavoro indipendente. Sul tema anche A. Soru *Definition, characteristics and trends of independent professionals in the European Union*, in A. Soru, C. Zanni, E. Sinibaldi, *I-WIRE. Independent Workers and Industrial Relations in Europe. WP4. Survey* (https://www.i-wire.eu/wp-content/uploads/2018/04/i-wire-survey_fin.pdf), 2018.

⁴⁰ Si veda in particolare le statistiche ufficiali e le letture interdisciplinari F. Della Ratta-Rinaldi – A. Sabbatini, *Verso una nuova tipologia di lavoro autonomo* in ISTAT *Il mercato del lavoro 2019, una lettura integrata*, p. 81 ss.; ma anche De Gregorio C. ed alii., *L'occupazione indipendente alla luce di fonti integrate: eterogeneità, dinamica e trasformazioni*, in ISTAT, *Il mercato del lavoro. Verso una lettura integrata*, 2017, p. 85 ss.

⁴¹ *V Rapporto sulle libere professioni in Italia - Anno 2020*, Osservatorio delle libere professioni, Feltrin P. (a cura di) Wolters Kluwer, 2020, in particolare cap. 20 *Un'analisi di lungo periodo del lavoro indipendente* ove si attribuisce la tenuta occupazionale degli indipendenti in Italia alla crescita del comparto libero professionale a fronte invece di un generale calo del lavoro autonomo classicamente inteso.

come nell'arco degli ultimi dieci anni l'aggregato dei lavoratori indipendenti si sia ridotto di oltre 440.000 unità; le ragioni di questo calo sarebbero dipese essenzialmente dal mancato ingresso di giovani nel lavoro indipendente, da un progressivo invecchiamento dei lavoratori autonomi e contestuale fuoriuscita dal mercato del lavoro di queste coorti anagrafiche.

Questo cambiamento profondo e strutturale del lavoro autonomo ha visto, sino alla metà degli anni Novanta una crescita notevole di quello che può essere definito "lavoro autonomo tradizionale", composto da artigiani, commercianti, coltivatori diretti⁴². A cavallo del nuovo millennio, a partire dal duemila in poi, si assiste ad una continua erosione di lavoratori autonomi strettamente intesi, solamente in parte compensata dalla crescita impetuosa delle libere professioni⁴³ (ordinistiche e non) con un saldo fortemente negativo tra la prima e la seconda decade degli anni duemila. Questa riduzione così marcata ha riguardato nello specifico il "tradizionale lavoro in proprio" composto appunto da quelle compagini di artigiani, commercianti, piccoli agricoltori; mentre è cresciuta notevolmente la componente del lavoro libero professionale classicamente inteso e, al suo interno, sono cresciute le componenti con una più elevata istruzione.

La transizione delle economie moderne verso un'economia dei servizi, il fenomeno della terziarizzazione⁴⁴ e il crescente sviluppo di tecnologie informatiche e digitali sta trasformando in profondità i modelli del fare impresa, l'organizzazione del lavoro e conseguenzialmente l'ordine economico sociale. Il cambiamento attuale affonda le sue radici nel processo di deindustrializzazione di fine anni Settanta e nella continua espansione del terziario che oggi assorbe sempre più rilevanti quote di forza lavoro come diretta conseguenza del predominio delle competenze intellettuali individuali rispetto a quelle fisiche richiesta dalla grande industria.

2. Terziarizzazione e nuovo paradigma del lavoro autonomo

Circa il tema delle trasformazioni in atto, partite negli anni 80 e riconducibili a diversi fenomeni quali sviluppo tecnologico, terziarizzazione

⁴² P. Sylos Labini, *Saggio sulle classi sociali*, Laterza, 1974, all'interno della sua stratificazione sociale identificò come "*piccola borghesia autonoma*" dal secondo dopoguerra agli anni Settanta; nei decenni settanta e ottanta vede la proliferazione della piccola impresa capillare attorno ai distretti industriali ed infine negli anni Novanta, con la transizione verso economia post-industriali, vede l'espansione delle occupazioni altamente specializzate nel settore dei servizi e del terziario. In questa direzione anche M. Napoli, *Verso un nuovo statuto dei lavori*, in *DRI*, 1998, n.3, pp. 301-302.

⁴³ A. Buratti, P. Feltrin *op.cit.*, p. 174 e ss.; Della Ratta - Rinaldi F. - Sabbatini A., *Op. Cit.*; De Gregorio C. ed alii *Op. Cit.*

⁴⁴ A. Accetturo, L. Aimone et alii; *Deindustrializzazione e terziarizzazione: trasformazioni strutturali nelle regioni del Nord Ovest*, *Questioni di Economia e Finanza*, Banca d'Italia, luglio 2015 dove viene analizzato il fenomeno di deindustrializzazione e di conseguente terziarizzazione dell'economia seppur con riferimento a determinate aree geografiche e con approccio econometrico.

dell'occupazione, fine della produzione di massa tipica del '900, catena di montaggio, alta standardizzazione dei prodotti, rigida verticalizzazione, tempi di lavoro rigidamente stabiliti, processi ripetitivi, forti divisioni gerarchiche, scarsa autonomia delle singole posizioni (dai sociologi del lavoro erano chiamati sistemi a basso affidamento), progressioni di mansioni e carriera professionale tendenzialmente omogenea e lineare – una parte della letteratura ha tentato di periodizzare le trasformazioni del lavoro contemporaneo utilizzando il metodo di analisi di Karl Polany suddividendo in senso cronologico la grande trasformazione tra prima e seconda⁴⁵ e collocando come data spartiacque la seconda metà dei primi anni 2000. La scelta di collocazione della data spartiacque non è casuale ma coincide con la diffusione della rete internet sui dispositivi che consentono al lavoratore una connettività in ogni luogo e soprattutto alterano il tradizionale rapporto tra lavoratore e possesso dei mezzi di produzione dell'imprenditore. Si svilupperebbero così figure ibride che non possono essere chiaramente qualificati né come lavoratori dipendenti né come lavoratori autonomi ma che richiedono una profonda riflessione da parte delle tecniche di tutele e dell'ordinamento in generale. Tutte le profonde modificazioni socio-economiche di fondo scardinano o comunque impattano fortemente sulla logica della subordinazione e contribuiscono ad una crisi del paradigma fordista e post-fordista aprendo ad una fase nuova ancora in cerca di strutturazione e definizione⁴⁶.

È opinione diffusa in dottrina⁴⁷ che il cambio di paradigma del diritto del lavoro - se quest'ultimo abbia ancora come valori di fondo la solidarietà, la giustizia sociale, l'equità, la compatibilità con l'economia, il mercato e l'impresa - sia necessario e debba partire da una decostruzione del diritto del lavoro inteso nella sua accezione più standardizzata e afferente alla sola area della subordinazione/dipendenza. Secondo questa impostazione solo attraverso un ripensamento della sfera applicativa e della relativa modulazione delle tutele sarà possibile superare il compromesso sociale basato sul fordismo per fornire tutele ai nuovi attori di un mercato del lavoro sempre più incerto, complesso e rischioso. È questione risalente nel tempo, sin dalle ultime decadi del secolo scorso, che il criterio giuridico della subordinazione e l'assoggettamento al potere direttivo del datore di lavoro, non svolga una efficace ed appropriata funzione selettiva dei rapporti di lavoro meritevoli di tutela. Già negli anni '80 questa tematica fu posta in

⁴⁵ Si veda in particolare F. Seghezzi, *Le grandi trasformazioni del lavoro, un tentativo di periodizzazione Appunti per una ricerca*, Working Paper ADAPT, 2 febbraio 2015, n. 169 laddove l'autore sostiene che i cambiamenti verificatisi nei sistemi produttivi e nel lavoro a partire dagli anni '80 sono diversi da quelli attuali cui stiamo assistendo oggi; in particolare il primo periodo viene identificato nell'arco temporale 1980-2005 e la seconda grande trasformazione a partire dalla metà del primo decennio del XXI secolo e che, secondo l'autore, sarebbe ancora in corso.

⁴⁶ A. Accornero, *Dal fordismo al post-fordismo: il lavoro e i lavori*, in *QRS*, n.1, 2001, il quale a dire il vero considera la crescita di autonomia nel lavoro come "più realistica della tendenza alla crescita dei lavoratori autonomi (in Italia più qualitativa che quantitativa)"; secondo l'Autore si modificherebbe piuttosto la natura stessa della prestazione, seppure nel quadro di una persistente dominanza del rapporto subordinato.

⁴⁷ A. Perulli, *Il Job Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro* in *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*; G. Zilio Grandi, M. Biasi (A cura di), Cedam, 2018.

evidenza da Giugni⁴⁸ secondo il quale gli indirizzi politici e assiologici di riferimento indussero all'emarginazione di tutta una serie di forme di erogazione di lavoro "estranee al tipo di lavoro subordinato, verso tutto ciò che non corrispondesse all'idea del rapporto di lavoro per una carriera. Il tipo normativo del lavoro subordinato, munito di queste caratteristiche, ha acquistato una posizione dominante nella disciplina giuridica del lavoro imponendo però in molti casi regole uniformi ad una realtà che ha invece mantenuto, ove non le ha accentuate, caratteristiche disomogenee".

Questa tendenza, che scardina i basilari riferimenti soggettivi del diritto del lavoro, si consolida con l'emergere dell'economia digitale e della *platform economy*⁴⁹: la linea di confine tra autonomia e subordinazione ha sempre assunto connotazioni non nette e definitive ed è oggi ancor più posta in discussione proprio per le tendenze che il contesto economico, produttivo sociale va assumendo nel corso del tempo.

La realtà piuttosto frammentata e il modello organizzativo post-fordista determinano una crescita di soggetti che prestano la propria opera con modalità prive di vincolo di subordinazione o tramite forme coordinate e continuative all'interno di un progetto produttivo di altri. L'interesse per questa tipologia di soggetti e di nuovi lavori ha attirato l'attenzione della dottrina lavoristica, sociologica, economica e di sociologia delle professioni non solo in un'ottica anti-fraudolenta o rimediale bensì in una prospettiva che cerca di inquadrare il fenomeno in senso onnicomprensivo andando ad analizzare i diversi aspetti della rappresentanza, dell'inquadramento giuridico del fenomeno, della disciplina aggregativa e contrattual-collettiva.

Uno dei primi lavori seminali in questa direzione, che ha cercato di mettere in evidenza questo fenomeno di emersione di nuovi lavori ad alta caratterizzazione intellettuale, è stato compiuto negli anni '90 da Sergio Bologna e da Andrea Fumagalli⁵⁰: gli autori hanno messo in evidenza come la rinascita del lavoro autonomo sia caratterizzata da una prospettiva duplice: da un lato emergono rapporti di subordinazione falsamente mascherati per autonomi, dall'altro invece lavori caratterizzati da una forte capacità creativa⁵¹ e innovativa. Questa tipologia di lavoratori autonomi ha

⁴⁸ G. Giugni, *Il diritto del lavoro negli anni '80*, in *Studi in onore di Tito Carnacini*, Giuffrè 1984 p. 523 laddove secondo Giugni la concezione del rapporto di lavoro "si è evoluta nel senso di intendere tale rapporto come tendenzialmente a tempo indeterminato, stabile e di lunga durata senza, esclusivo e a tempo pieno, capace di contenere nel suo involucro una carriera"

⁴⁹ M. Weiss, *La platform economy e le principali sfide per il diritto del lavoro*, in *DRI*, 2018, n.3 dove l'autore dedica uno specifico capitolo al tema dell'autonomia e della subordinazione e alle nuove prospettive regolatorie del diritto del lavoro cercando di riconsiderare il campo di applicazione del diritto del lavoro e le relative tutele.

⁵⁰ S. Bologna, A. Fumagalli (a cura di), *Il lavoro autonomo di seconda generazione*, Feltrinelli, 1997; in particolare il libro analizza, secondo diverse prospettive, di ambito multidisciplinare il composito e contraddittorio mondo del lavoro autonomo che ha subito forti contraccolpi dello sviluppo del sistema capitalistico in forma diversa rispetto al classico lavoro salariato ma pur sempre di rilevanza e consistenza significativa.

⁵¹ A. Bellini, L. Dorigatti, *Dentro e oltre l'azione collettiva. Il lavoro creativo tra individualismo e comunitarismo*, in *QRS*, 2019, n.2; L. De Vita, S. Lucciarini, *Nuovi lavori*,

compiuto una vera e propria ascesa a seguito dei mutamenti organizzativi generatisi con la crisi del fordismo e con lo sviluppo del modello c.d. postfordista⁵². Il termine post-fordismo ha assunto però una valenza molto ampia e variegata da perdere significato e una connotazione ben precisa⁵³. Per Bologna e Fumagalli è proprio attorno a questi processi di scomposizione e ricomposizione sociale degli interessi economici e produttivi che è necessario indagare e porre l'attenzione per indagare le possibili future sfere di conflittualità e di vivacità sociale. In particolare, questi fenomeni si manifesterebbero nel mondo del lavoro, specificamente nel mondo del lavoro autonomo.

Il processo di superamento delle rigidità organizzative della produzione tayloristica e standardizzata avrebbe origine negli anni '70 del Novecento, quando iniziano ad essere introdotti elementi di flessibilizzazione del sistema produttivo sul fronte delle tecnologie, della produzione e dell'uso del fattore lavoro. Parallelamente a queste mutazioni della struttura produttiva, al modificarsi del rapporto tra piccola e grande impresa⁵⁴ si sviluppa un fenomeno di scomposizione delle soggettività del lavoro. Si rompe la figura di riferimento dell'operaio massa quale forza tipica del paradigma fordista e, conseguentemente alla scomposizione dell'unità produttiva originaria, la fabbrica, segue la perdita di centralità del lavoro dipendente standard a tempo indeterminato e la sua scomposizione e parcellizzazione in una serie di attività indipendenti, in prestazioni d'opera, in forme di lavoro atipiche, subordinate e non, autonome o eterodirette⁵⁵.

Si rompe così la dicotomia lavoro dipendente-lavoro indipendente e l'estensione e la diffusione di queste forme di lavoro riguarda le diverse tipologie di mansioni lavorative, favorendo e superando così definitivamente la divisione fordista tra attività di progettazione ed esecuzione e di converso la distinzione tra lavoro manuale e lavoro

nuova regolazione. La segmentazione del mercato del lavoro creativo e le sfide della rappresentanza, in *QRS*, 2019, n.2, p. 135-136.

⁵² G. Masino, *Le imprese oltre il fordismo, retorica illusioni e realtà*, Carrocci Editore, 2005, che ha dato l'avvio ad un filone critico di letteratura scientifica di organizzazione aziendale che mette in discussione la retorica postfordista e i suoi fondamenti: cambiamento organizzativo basato sulla valorizzazione delle persone, sul decentramento decisionale, sulle relazioni collaborative, sulla maggiore autonomia e partecipazione e sull'utilizzo delle tecnologie al servizio dell'uomo. Tale rivisitazione critica delle soluzioni organizzative adottate nel postfordismo cerca di far emergere la maggiore e, a volte sorprendente, continuità tra passato e presente sino ad arrivare a porsi l'emblematico quesito finale: "Oltre il fordismo?" nelle conclusioni dello scritto.

⁵³ A. Fumagalli, *Aspetti dell'accumulazione flessibile in Italia*, in S. Bologna, A. Fumagalli (a cura di), *Il lavoro autonomo di seconda generazione*, Feltrinelli, 1997, pp. 133 e ss. laddove viene fatta un'ampia critica lessicale della nozione di postfordismo e del suo abuso che "ha portato a un utilizzo spesso improprio del concetto che vi è sotteso generando elevati livelli di ambiguità e confusione". Se nel dopoguerra era stato possibile identificare un paradigma socio-economico dominante con il termine fordismo, la scomposizione e la frammentazione di tutto il sistema produttivo, economico e sociale portarono ad una irriducibilità ad unità della pluralità di situazioni sottese.

⁵⁴ A. Bagnasco, *Relazione in Il domani della piccola e media impresa, Atti del Convegno promosso dalla Cassa di Risparmio di Biella nel quadro del premio per l'economia industriale* (21-22 maggio 1983), p.39.

⁵⁵ A. Fumagalli, *op.cit.*, pp.143-144

intellettuale. Il prestatore d'opera caratterizzato da ampia autonomia tende e diventare così la tipologia prevalente della nuova forza lavoro nel modello di "accumulazione flessibile".

L'inserzione di queste nuove figure professionali quale parte integrante del ciclo produttivo e componente essenziale nei frammentati processi di esternalizzazione porta inevitabilmente a una ridefinizione delle forme di tutela delle attività e delle condizioni di lavoro sia nelle medie grandi imprese che nelle aree a industrializzazione diffusa⁵⁶. Due le pressioni esercitate sul fronte lavoristico: da un lato sullo Statuto dei lavoratori, nato ad immagine e somiglianza del prototipo di lavoratore salariato a tempo indeterminato che rappresenta una parte minoritaria di lavoratori e dall'altro relazioni industriali regolate dalla libera contrattazione collettiva quando una parte via via più crescente di lavoratori è sottoposta a contrattazione individuale⁵⁷.

L'aumento della flessibilità del lavoro dipendente, processo in atto da molto tempo, si è realizzata con un crescente predominio della contrattazione individuale sulla contrattazione collettiva e il prevalere di questa dimensione ha assimilato il lavoro dipendente al lavoro autonomo.

Orientamenti differenti, tesi a recuperare maggiore unitarietà fra elemento interindividualistico tradizionale e quello più tipicamente sindacal-collettivo, sono presenti in dottrina con l'obiettivo di dare una differente chiave di lettura dei fenomeni e dei rapporti tra prestatori d'opera e imprese nella moderna società industriale. Liebman partendo da un punto di vista privilegiato di osservazione, quello intraziendale degli usi aziendali, pone nuovamente e paradigmaticamente questa prospettiva che è puntualmente emersa nell'ambito degli studi lavoristici affermando che "Se sul piano teorico si è a lungo distinto fra la dimensione individuale e quella collettiva della disciplina del rapporto di lavoro, nello svolgimento in concreto delle relazioni industriali, il modo di essere di ogni rapporto giuridico, anche individuale, che, all'interno dell'impresa, si instaura fra singolo lavoratore e datore di lavoro è direttamente conformato dal fattore collettivo, intrinseco alla compresenza in azienda di una pluralità di lavoratori, e dalla reciproca interconnessione dei loro interessi, nonché dalla contrattazione formale o informale, diretta o indiretta, che determinano il tasso e le modalità dello scambio sul mercato del lavoro"⁵⁸.

⁵⁶ *Ibidem*, pp. 148-149

⁵⁷ R. Dal Punta, *Verso l'individualizzazione del rapporto di lavoro*, in *Diritto del lavoro in trasformazione*, L. Corazza, R. Romei (a cura di), Il Mulino, 2014. Viene messa in evidenza la mutazione che sta da tempo attraversando il diritto del lavoro sempre maggiormente teso ad una tendenza all'individualizzazione del rapporto di lavoro rispetto alla tradizionale dimensione giuslavoristica di impronta collettiva. Le vistose trasformazioni in atto indurrebbero infatti ad un processo di "frammentazione del collettivo" nonostante anche in passato questa dimensione, specialmente nella dottrina, fosse particolarmente significativa: basti pensare alla configurazione dello sciopero e alla stessa teoria del contratto collettivo che risentono fortemente dell'impostazione individualistica, incentrata sul singolo lavoratore.

⁵⁸ S. Liebman, *Individuale e collettivo nel rapporto di lavoro: il problema degli "usi aziendali nella giurisprudenza della Cassazione*, in *DRI*, 1991, n.1, in particolare pag. 141 laddove l'autore indaga attorno allo specifico tema degli usi aziendali per trarne delle conclusioni paradigmatiche più ampie e significative delle tendenze in atto in ambito giuslavoristico.

Queste tendenze, dinamiche conflittuali, ricomposizioni sociali, disarticolazioni hanno portato a forme nuove di “erogazione delle attività umane⁵⁹” e ad un mercato del lavoro inteso “quale attività di compensazione della domanda e dell’offerta di lavoro mediante lo strumento giuridico del contratto di lavoro⁶⁰” non più prevalentemente riconducibile al modello del lavoro spazialmente e temporalmente eterodiretto su cui si è retta la costruzione giuridico-istituzionale del Novecento. In questo scompaginamento, e le relative trasmutazioni assiologico-valoriali conseguenti, il lavoro autonomo sembra riacquistare un ruolo fondamentale con una collocazione e una motivazione non paragonabile a quella antecedente all’avvento della moderna economia capitalistica⁶¹.

Viene così di fatto ad essere posta sotto sotto pressione la “sineddoche giuslavoristica” indicata da Pedrazzoli per cui il tutto (lavoro) viene ad essere indicato mediante una parte (lavoro subordinato)⁶² che da sempre aveva costituito uno degli assiomi del giuslavorismo. Questa “reductio ad unum” del lavoro in generale, dei lavori che per essere considerati giuridicamente necessitano di essere ridotti al lavoro subordinato sembrerebbe non essere più attuale nonché fonte di diverse aporie e contraddizioni che puntualmente emergono nel diritto del lavoro⁶³.

3. Il lavoro autonomo nel diritto del lavoro nel corso del Novecento

La legislazione in materia lavoristica ha riguardato per lungo tempo prevalentemente il prestatore di lavoro subordinato. Per tutto il corso del Novecento la sfera applicativa del diritto del lavoro si è basata sulla profonda dicotomia esistente tra lavoro subordinato e lavoro autonomo. È la stessa dottrina ad avere avuto come epicentro il prototipo normativo della subordinazione e ad essersi edificata su di essa. Già nel 1915 Lodovico Barassi scriveva che “la legislazione sociale non si preoccupa del lavoro autonomo”⁶⁴ ed infatti il diritto del lavoro delle origini e i primi interventi

⁵⁹ M. Pedrazzoli, *Lavoro sans phrase e ordinamento dei lavori. Ipotesi sul lavoro autonomo*, in RIDL, 1998, n.1, p.49 e ss.

⁶⁰ L. Mengoni, *Innovazioni nella disciplina giuridica del mercato del lavoro*, AIDLASS, *Innovazioni nella disciplina giuridica del mercato del lavoro. Atti delle giornate di studio di Chianciano Terme 21-22 aprile 1979*, Giuffrè, 1980, pp. 13-33.

⁶¹ Per una disamina approfondita della questione che tiene conto del passaggio inverso da lavoro indipendente a lavoro salariato di inizio secolo si rimanda a S. Bologna, *Per un’antropologia del lavoratore autonomo*, in S. Bologna, A. Fumagalli (a cura di), *Il lavoro autonomo di seconda generazione*, Feltrinelli, 1997, pp. 81 e ss.

⁶² M. Pedrazzoli, *Dal lavoro autonomo al lavoro subordinato in Impresa e nuovi modi di organizzazione del lavoro*, Giuffrè Editore, 1999, pp 103 e ss.

⁶³ A. Perulli, *Oltre la subordinazione, la nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, Giappichelli, 2021, in premessa.

⁶⁴ L. Barassi, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, Società Editrice Libreria, p.617, Vol. II, 1917; Criticato poi da L. Mengoni in *Il contratto individuale di lavoro*, in RIDL, 2000, n.2, p. 185, laddove secondo l’autore Barassi “si sbagliava nell’accreditare

dello stato si sostanziano in una legislazione speciale⁶⁵, fortemente radicata nel diritto pubblico, volta a tutelare l'integrità fisica e della salute dei lavoratori tramite leggi sul lavoro nelle miniere, sulla prevenzione degli infortuni e l'igiene sul lavoro, sull'orario e sui riposi⁶⁶.

La “sistematica esclusione del lavoro autonomo come elemento che impregna la visuale dei giuristi del lavoro del dopoguerra⁶⁷” e la conseguenziale mancanza di una reale prospettiva del legislatore per tipologie di lavoro autonome origina dalla tendenza di affidare alla disciplina del diritto civile o commerciale le fattispecie di lavoro autonomo⁶⁸.

Il consolidato modo di intendere in chiave dicotomica il mondo del lavoro trova il suo fondamento giuridico-dottrinale nella concezione sociale e culturale predominante nel corso del Novecento; e cioè l'identificazione del solo lavoratore dipendente quale referente social-tipico delle tutele giuslavoristiche costruite nel corso del tempo a livello legislativo e contrattuale. Ma, come sostenuto da Romagnoli, è proprio nella civiltà del lavoro salariato creata dall'industrializzazione che, non solo i giuristi, ma anche i sociologi e gli economisti erano stati educati a pensare che “lavorare subordinatamente, a tempo pieno e indeterminato, col posto e col reddito il più possibile garantiti fosse l'unica modalità che consente ai lavoratori non solo di sbarcare il lunario, ma anche di accedere allo status di cittadino⁶⁹”.

L'invenzione della subordinazione è però successiva alla nascita delle prime forme di legislazione sociale sul lavoro e alla istituzionalizzazione delle relazioni collettive che “crescono in un crogiuolo di mestieri e di attività professionali descrivibili come universo associativo estremamente articolato e complesso la cui caratteristica di fondo è proprio la commistione e compresenza di diverse componenti sociali”⁷⁰.

Con l'intento di andare incontro a queste componenti sociali e lavorative emergenti esplesate in forma non standard, al di fuori della classica modalità subordinata iniziano a svilupparsi tendenze legislative estensive. I principali interventi di riforma post-costituzionali hanno riguardato il campo del lavoro subordinato: sia gli anni '60 con la disciplina restrittiva del potere di

alla distinzione logica tra lavoro subordinato e lavoro indipendente una funzione normativa di spartiacque tra lavoro protetto e lavoro non protetto”.

⁶⁵ Legislazione che secondo S. Bologna, *La New Workforce, Il movimento dei freelance*, Asterios Editore, pp.11-12, avrebbe puntualmente dimenticato che “non esiste soltanto la forma del lavoro salariato, alle dipendenze di un'organizzazione privata o pubblica, ma esisteva anche la forma di lavoro autonomo, indipendente”

⁶⁶ Così L. Mengoni, *Il contratto individuale di lavoro*, in *RIDL*, 2000, n.2, p. 185.

⁶⁷ Così M. Pedrazzoli, (1998), *op. cit.*, pp. 86-87, ripreso a sua volta da U. Romagnoli in *Giuristi del lavoro. Percorsi italiani di politica del diritto*, Donzelli Editore, 2009.

⁶⁸ A. Perulli, *Il lungo viaggio del lavoro autonomo dal diritto dei contratti al diritto del lavoro, e ritorno*, in *LD*, 2017, n.2.

⁶⁹ U. Romagnoli, *Un diritto da ripensare*, in *LD*, 1995, n.3, p.470.

⁷⁰ A. Perulli, (2021), *op. cit.*, pp. 4-5; che a sua volta riprende elementi della dottrina e dell'analisi storiografica che sono riuscite a mettere in luce l'estrema complessità socio-antropologica del lavoro indipendente “irriducibile ad uno schema idealtipico unitario. Tra i molti. S. Mussi, *Gli operai nella storiografia contemporanea. Rapporti di lavoro e relazioni sociali*, in S. Mussi, *Tra fabbrica e società. Mondi operai nell'Italia del Novecento*, Feltrinelli, 1999.

licenziamento con la legge n.604 del 1966, alla legge n.230 sul contratto di lavoro a tempo determinato che gli anni '70 con la legge 300 del 1970. È con lo Statuto dei lavoratori, e con tutta la sua carica ideologico-identitaria, che si compie questo processo articolato volto a far entrare “la Costituzione nelle fabbriche” come emblematicamente affermato da un famoso slogan dell’epoca⁷¹.

Molti hanno sottolineato come lo Statuto sia “ineluttabilmente incompleto e inadatto al lavoro disperso, frammentato, non concentrato, semidipendente⁷²” e quindi a buona parte delle moderne modalità di svolgimento delle attività lavorative. Già all’epoca con lo *shock* petrolifero del 1973 il legislatore fu costretto a intervenire con una serie di provvedimenti in controtendenza rispetto alle politiche legislative degli anni precedenti.

È però all’inizio degli anni '80 con la profonda rivoluzione tecnologica, l’estensione delle interconnessioni dei mercati a livello mondiale, i conseguenti processi di riorganizzazione e ristrutturazione delle imprese in funzione di nuovi modi di produrre che si acuisce il fenomeno e si apre la strada a politiche orientate alla flessibilità.

Lo Statuto, da cardine normativo su cui era imperniato il diritto del lavoro, risulta così “fortemente ridimensionato se lo si colloca nel contesto delle grandi trasformazioni che diritto del lavoro e relazioni industriali hanno subito nel corso del tempo⁷³”, prima fra tutte la grande trasformazione concernente il ridimensionamento occupazionale della grande industria, modello di riferimento su cui era stato edificato lo Statuto.

La diversificazione e la frammentazione delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa e la perdita di tenuta del concetto di subordinazione portano, oltre che al problema del criterio logico di distinzione tra lavoro subordinato e lavoro autonomo, ad un ulteriore problema pratico della discriminante tra lavoro protetto e lavoro non protetto. Infatti tutte le prestazioni di lavoro integrate in attività di impresa con modalità diverse da quanto stabilito dall’art. 2094, si manifestano con una crescente multiformità non solo nell’area del lavoro subordinato (entro la quale in realtà sono già oggetto di discipline specifiche di legge o contratto collettivo come tempi determinati, lavoro a domicilio, lavoro sportivo, tempo parziale, lavoro in somministrazione) ma anche nell’area del lavoro autonomo dilatando la categoria dei rapporti di c.d. parasubordinazione o di lavoro coordinato. Tanto che negli anni '90 è “la varietà dei modi di impiego del lavoro, anche al di là della subordinazione, il punto focale del diritto del lavoro”⁷⁴.

⁷¹ *La Relazione illustrativa al Disegno di Legge sullo Statuto dei Lavoratori* di G. Brodolini fa intendere chiaramente quale fosse lo scopo e l’idealtipo di riferimento cui era rivolta la legge.

⁷² M. Magnani, *Lo statuto dei lavoratori cinquant’anni dopo: un’agenda per il futuro*, in *Statuto dei lavoratori e futuro delle relazioni di lavoro*, in *Quaderni del CNEL*, 2020, p. 45.

⁷³ M. Napoli, *Dallo Statuto dei Lavoratori allo statuto dei lavori*, in *DRI*, 1998, n.3, p.297.

⁷⁴ L. Mengoni, (2000), *op.cit.*, p.195.

4. La prospettiva del legislatore per i lavoratori autonomi a cavallo del nuovo millennio

È proprio negli anni '90 che si sviluppano in dottrina le riflessioni intorno ai nuovi lavori, a quelli che, con terminologia tratta dal diritto comparato vengono definiti lavori “atipici”, dove l’aggettivo “atipico” sembrerebbe quasi caricarsi di un significato deteriore poiché percepiti a livello sociale come rapporti anomali rispetto al tipo normativo del contratto di lavoro senza prefissione di termine e a tempo pieno con garanzia di stabilità. È lo stesso legislatore ad assumere questa impostazione attraverso ripetuti interventi legislativi in materia di lavoro che puntano a ridurre il più possibile fenomeni difforni o devianti rispetto al rapporto standard. Questa impostazione logica di contenimento delle anomalie mediante estensione delle tutele del lavoro subordinato, che per certi versi sembra simile all’annessione, è ravvisabile soprattutto nell’ambito della legislazione sul lavoro coordinato e continuativo e sul lavoro autonomo⁷⁵.

La trasformazione dell’organizzazione produttiva di tipo fordista ha fatto venire meno l’idealtipo e la relativa ideologia del posto fisso di lavoro, aspetto quasi caratterizzante e imprescindibile di tutte le forme di occupazione nel corso del Novecento. La mutazione delle strutture produttive e di mercato, che porta ad una forte diminuzione dei posti di lavoro di tipo tradizionale, risponde ad esigenze concrete del mondo imprenditoriale e del lavoro⁷⁶. La sovrastruttura ideologico-assiologica muta e anche la cultura (giuridica, normativa e statistica), prendendo atto del cambiamento, arriva ad includere le nuove forme di lavoro, non più all’interno del concetto di disoccupazione totale o parziale, bensì all’interno dei coefficienti statistici di stima dei livelli occupazionali.

La dottrina ha iniziato ad abbandonare il modello egemone dell’art. 2094 all’interno dei rapporti di lavoro negli anni '80 quando i processi di segmentazione delle produzioni e di terziarizzazione dei servizi alle imprese hanno reso evidenti i ritardi e le inadeguatezze normative rispetto al cambiamento sociale sottostante. Ed è proprio questo l’elemento di maggiore criticità che favorisce un “progressivo allargamento della forbice tra il piano socio economico, ove il contratto tipico cessa di essere la forma effettivamente più razionale ed efficiente di utilizzo del lavoro altrui, ed il

⁷⁵ Questa tendenza già ravvisata da Mengoni a cavallo del millennio in *Il contratto individuale di lavoro*, in *RIDL*, 2000, n.2, p. 195, troverà poi la sua concretizzazione normativa con l’art. 2 comma 1 del d.lgs. 81/2015 laddove si prevede che la disciplina del lavoro subordinato trovi applicazione “anche ai rapporti di collaborazione 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 ai luoghi di lavoro”

⁷⁶ F. Bano, *Il contratto dominante e la noia del posto fisso*, in *LD*, 2012, n.3-4, pp. 497 e ss. secondo il quale la dottrina giuslavoristica considera da sempre il contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato l’oggetto della propria riflessione, il nucleo intorno al quale costruire il proprio profilo identitario.

piano assiologico, che invece mantiene vivo il nesso fondativo tra principi costituzionali e lavoro subordinato tipico⁷⁷”.

La perdita stessa di centralità del prototipo subordinato “concorre a rendere particolarmente incerto non solo il significato classificatorio, ma anche il significato assiologico della subordinazione⁷⁸”. È la dottrina stessa ad aver cercato di governare la crisi del concetto di subordinazione tramite tecniche di adeguamento del diritto del lavoro ai mutamenti dell’economia e della società. Questa impostazione si è tradotta dapprima sul piano giurisprudenziale attraverso l’ermeneutica della nozione di subordinazione e tramite la contrapposizione tra metodo sussuntivo e metodo tipologico nella qualificazione dei rapporti di lavoro.

Diverse le proposte della dottrina che si sono succedute nel corso degli anni per cercare di operare una redistribuzione delle tutele del lavoro sia nei confini della subordinazione che oltre. Da un lato la proposta di creare un *tertium genus* di rapporti (tra autonomia e subordinazione) tramite una nuova categoria che sia aperta a specificazioni analitiche e tipizzazioni di singole figure a opera della contrattazione collettiva⁷⁹.

Altre proposte dottrinarie hanno invece suggerito di “decongestionare la nozione di subordinazione⁸⁰” partendo dalla nozione ampia di lavoro senza aggettivi, *sans phrase*, quale “istituto giuridico” riassuntivo di una normativa complessa e articolata all’interno del “fenomeno lavoro”⁸¹. Tuttavia, nel corso del tempo la creatività della dottrina non ha trovato un appagante risultato e la giurisprudenza ha assunto la tendenza a restringere sempre di più il campo di applicazione del diritto del lavoro mediante adozione di criteri e indici qualificatori di impronta formalistica.

L’ulteriore proposta sorta in ambito dottrinario è rappresentata dal c.d. Statuto dei Lavori che cercava di oltrepassare “qualsiasi problematica definitoria e classificatoria di una realtà, quella del lavoro, in rapido e continuo mutamento, per predisporre, una volta superata la tradizionale concezione binaria tra lavoro autonomo e lavoro subordinato, una serie di tutele per cerchi concentrici e geometrie variabili a seconda del tipo di

⁷⁷ *op. cit.*, Bano F., pp. 499

⁷⁸ M. Biagi, M. Tiraboschi, *Le proposte legislative in materia di lavoro parasubordinato. Tipizzazione di un tertium genus o codificazione di uno Statuto dei lavori?*, in *LD*, 1999, pp. 571-592

⁷⁹ R. De Luca Tamajo, *Dal lavoro parasubordinato al lavoro “a progetto”*, *WP C.S.D.L.E.* “Massimo D’Antona”, N. 25/2003, p. 8 e ss.; De Luca Tamajo, Flammia, Persiani, *La crisi della nozione di subordinazione e della sua idoneità selettiva dei trattamenti garantistici. Prime risposte per un nuovo approccio sistematico in una prospettiva di valorizzazione di un tertium genus: il lavoro coordinato*, in AA.VV., *Subordinazione e autonomia*. La proposta nasce intorno ad un convegno organizzato nel maggio del 96 dalla Confindustria di fronte al mondo giuslavoristico italiano.

⁸⁰ M. Pedrazzoli, *Democrazia industriale e subordinazione. Poteri e fattispecie nel sistema giuridico del lavoro*, Giuffrè, 1995.

⁸¹ Come sottolinea M. Pedrazzoli in *Lavoro Sans phrase e ordinamento dei lavori*, in *RIDL*, 1998, n.1, p. 71, “Il punto cruciale per D’Antona è infatti chi governa queste operazioni di articolazione-disarticolazione: e con più forza che nella proposta del tertium genus [...] si intravede il ruolo preminente da assegnare all’autonomia collettiva”.

istituto da applicare⁸²». L'idea di fondo della proposta era quella di partire dalle regole fondamentali, applicabili omogeneamente a tutti i rapporti di lavoro (salute e sicurezza, diritti sindacali, equa retribuzione, dignità e riservatezza) e successivamente campi di applicazione via via più circoscritti fino a prospettare una nuova e più elastica disciplina dei licenziamenti. Al di sopra del nucleo minimo di norme inderogabili il progetto si proponeva di lasciare ampio spazio all'autonomia collettiva e individuale prevedendo ampia disponibilità dei diritti purché concordato in apposita sede amministrativa (commissione di certificazione).

Il dibattito dottrinario e giuridico spinge così a cercare sempre più insistentemente soluzioni legislative che si rifanno alle proposte maturate in ambito dottrinale e politico. È con la legge 30 del 2003, art 4, che il legislatore delega il governo a intervenire sulla disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative prevedendone la stipulazione mediante atto scritto da cui ne risultasse la durata, determinata o determinabile della collaborazione, la riconducibilità di questa a uno o più progetti o programmi di lavoro o fasi di esso, resi con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione. Veniva quindi successivamente emanato il d.lgs. 276/2003, c.d. decreto Biagi, prevedendo che i rapporti di collaborazione di cui all'art. 409, comma 3, c.p.c., avrebbero dovuto essere riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa»

La normativa del lavoro a progetto trova la sua genesi nell'esplosione delle collaborazioni coordinate e continuative che si è consumata a partire dal 1995 con la legge n.335. Il disegno ispiratore della disciplina è stato enunciato nel Libro Bianco sul mercato del lavoro laddove si auspicava l'utilità di coltivare un'iniziativa legislativa limitatamente alla identificazione e regolazione di una fattispecie particolarmente diffusa, specialmente ma non esclusivamente nel terziario, comunque riconducibile all'area dell'art. 409, n.3, c.p.c., e quindi introdurre una forma contrattuale denominabile "lavoro a progetto". Il Governo riteneva infatti che fosse necessario evitare l'utilizzazione delle "collaborazioni coordinate e continuative in funzione elusiva o frodatrice della legislazione posta a tutela del lavoro subordinato, ricorrendo a questa tipologia contrattuale al fine di realizzare spazi anomali nella gestione flessibile delle risorse umane⁸³».

Il lavoro a progetto è rimasto per molto tempo al centro del dibattito⁸⁴ giuslavoristico, giuridico, politico e sindacale creando fratture profonde, interventi di modifica attraverso la legge n. 92 del 2012 (che ne ha mutato

⁸² M. Biagi, M. Tiraboschi, *Le proposte legislative in materia di lavoro parasubordinato. Tipizzazione di un tertium genus o codificazione di uno Statuto dei lavori?*, in LD, 1999, pp. 224.

⁸³ *Libro Bianco sul mercato del lavoro in Italia. Proposte per una società attiva e per un lavoro di qualità*, ottobre 2001, p. 72.

⁸⁴ M. Magnani, *Il lavoro a progetto*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 11/2004, p. 13.

la definizione)⁸⁵, massicci interventi interpretativi della giurisprudenza o di carattere amministrativo⁸⁶, sino a giungere alla sua parziale abrogazione (o superamento per seguire la rubrica della disposizione) avvenuta con l'art. 52 d.lgs. 81 del 2015.

Il c.d. decreto Biagi per ovviare al problema delle collaborazioni fittizie, aveva previsto che i rapporti di collaborazione di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c., avrebbero dovuto "essere riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa". Era stato così pertanto messo in discussione "l'approccio olistico che ha sempre caratterizzato il diritto del lavoro⁸⁷" e aveva reso indilazionabile una rimodulazione delle tutele per via di due principali fattori: perdita di centralità della figura social-tipica del lavoratore dipendente della media e grande industria, con rapporto di lavoro esclusivo, a tempo pieno ed indeterminato, chiamato a svolgere la sua prestazione nell'ambito di una rigida integrazione spazio-temporale con l'organizzazione dell'impresa, e, dall'altro lato la progressiva e correlata emersione di nuove istanze di tutela.

La dottrina continuerà poi ad elaborare proposte di modifica del sistema puntando a predisporre un ambizioso apparato di tutele per il lavoro autonomo⁸⁸ su cui poi si poggerà l'intervento legislativo avvenuto prima nel 2015 con il d.lgs. 81 e poi nel 2017 con la legge 81.

L'impianto di riforma del 2003 era incentrato perciò sull'introduzione del nuovo tipo contrattuale a progetto, che, nell'intento del legislatore, avrebbe dovuto delimitare con maggiore certezza i confini del lavoro autonomo genuino e favorire la riconduzione alla subordinazione di tutte le false collaborazioni. Tutte le collaborazioni coordinate e continuative venivano infatti ricondotte al nuovo tipo legale di lavoro a progetto sulla base dell'art. 61, comma 1, d.lgs. n. 276/2003. Al contrario le collaborazioni prive di requisiti identificativi (individuazione di uno specifico progetto, programma o fase di esso) della nuova fattispecie a progetto venivano convertiti, sulla base dell'art. 69, comma 1, d.lgs. n. 276/2003, in rapporti di lavoro subordinato.

⁸⁵ Per una disamina dell'intervento di riforma del 2012 G. Bubola, F. Pasquini, D. Venturi, *Il lavoro a progetto in La nuova riforma del lavoro, Commentario alla legge 28 giugno 2012, n. 92 recante disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*, M. Magnani, M. Tiraboschi, (a cura di), Giuffrè, 2012. Ove viene messo in evidenza come la stretta legislativa possa dare adito a dubbi interpretativi e inflazione del contenzioso.

⁸⁶ Circolare n. 4 del 29 gennaio 2008 del Ministero del lavoro e della previdenza sociale. Per maggiori approfondimenti si rimanda a A. Corvino, F. Pasquini, *Il lavoro a progetto dopo la circolare Damiano*, Newsletter in edizione speciale del in *Boll. Adapt* n. 1 del 11 febbraio 2008.

⁸⁷ op. cit., M. Magnani, (2004), pp. 13-14.

⁸⁸ M. Magnani, *Quale «Statuto» per il lavoro autonomo?*, in *DRI*, 2010, n. 3; T. Treu, *Uno Statuto per il lavoro autonomo*, ivi, p. 603 ss.; A. Perulli, *Per uno statuto del lavoro autonomo*, in *DRI*, 2010, n. 3.

5. La prospettiva nell'ambito delle più recenti iniziative del legislatore

Si inserisce in questo ambito la riforma del mercato del lavoro delineata dalla legge n. 183/2014, il cui intento è stato quello di superare le collaborazioni coordinate e continuative, anche a progetto. Il successivo d.lgs. 81/2015 ha stabilito infatti che dal 1° gennaio 2016 la disciplina del lavoro subordinato si applica “anche ai rapporti di collaborazione 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” salvo alcune eccezioni (collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore; collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali; attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni; collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali; alle collaborazioni prestate nell'ambito della produzione e della realizzazione di spettacoli da parte delle fondazioni di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367; alle collaborazioni degli operatori che prestano le attività di cui alla legge 21 marzo 2001, n. 74).

Dall'altro lato il legislatore ha abrogato espressamente la disciplina del contratto di lavoro a progetto per le assunzioni successive alla data di entrata in vigore della norma. In questo modo si realizza in modo netto l'intenzione annunciata dal legislatore di superare il contratto a progetto. Al contrario, come sottolineato in dottrina⁸⁹, non si è riusciti nel più ambizioso e delicato obiettivo di superare le collaborazioni coordinate e continuative di cui all'art. 409, comma 3, c.p.c. rendendo così l'intervento piuttosto contraddittorio rispetto alle finalità⁹⁰.

In dottrina si è così aperto successivamente un dibattito tra coloro che affermano che la norma abbia ampliato la fattispecie di subordinazione⁹¹,

⁸⁹ G. Santoro Passarelli, *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409, n. 3, c.p.c. (art. 2)*, in “*Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, F.Carinci (a cura di), ADAPT University Press, 2015, pp. 15-16.

⁹⁰ Così M. Tiraboschi, *Il lavoro etero-organizzato*, in *Le nuove regole del lavoro dopo il jobs act*, M. Tiraboschi (a cura di), Giuffrè, 2016, secondo il quale l'intervento non consisterebbe né in un nuovo tipo contrattuale né in una presunzione assoluta di subordinazione ma si limiterebbe piuttosto a indicare non una fattispecie precisa legale quanto una precisa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa che può condurre all'applicazione della disciplina tipica del contratto di lavoro subordinato.

⁹¹ T. Treu, *In tema di Jobs Act. Il riordino dei tipi contrattuali*, in *DLRI*, 2015, pp. 163; O. Razzolini, *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente. Prime*

coloro i quali sostengono che la natura autonoma della fattispecie⁹², e, altri ancora secondo i quali l'art. 2 non ha avrebbe inciso sulla fattispecie dell'art. 2094 c.c. ma avrebbe "positivizzato alcuni indici elaborati dalla giurisprudenza per qualificare come subordinato il rapporto di lavoro, singolarmente non decisivi ma spesso utilizzati congiuntamente in funzione sussidiaria rispetto alla prova dell'esercizio di un potere direttivo da parte del datore di lavoro, elemento non sempre individuabile in via diretta nell'accertamento concreto"⁹³.

È stato affermato come la nuova fattispecie delle collaborazioni organizzate dal committente abbia una funzione sostanzialmente identica a quella che il legislatore del 2003 assegnò al lavoro a progetto e cioè contrastare il ricorso al falso lavoro autonomo come via di fuga dalle rigidità della subordinazione⁹⁴. La tecnica utilizzata è tuttavia profondamente diversa: con il lavoro a progetto veniva introdotto dal legislatore un nuovo tipo legale cui "ricondurre forzatamente tutte le collaborazioni autonome; con l'art. 2 il legislatore nel 2015, introduce una nuova fattispecie (i rapporti di collaborazione etero-organizzati anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro) che si affianca alla tradizionale fattispecie di rapporti di lavoro etero-diretti ex art. 2094 c.c. e ricorre ad una tecnica definitoria che ricorda quella utilizzata dall'art. 409, n. 3, c.p.c."⁹⁵.

L'estensione della disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni etero-organizzate è stata così la risposta del legislatore italiano del 2015 al problema della debolezza contrattuale dei collaboratori dell'impresa privi di una reale autonomia organizzativa della propria attività⁹⁶. Sono state così superate tutte le altre diverse impostazioni o opzioni emerse in dottrina, nel dibattito accademico e in quello giussindacale. Essendo stata archiviata qualsiasi idea alternativa di creazione di un *tertium genus* di lavoratori economicamente dipendenti al quadro di riforma dal 2015 è seguito l'intervento del 2017 con lo statuto del lavoro autonomo. Già nel 2016 autorevole dottrina si spinse nel delineare "proiezioni future verso uno

considerazioni, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 266/2015, pp. 2-3; L. Mariucci, "Il diritto del lavoro al tempo del renzismo", LD, 2015, n.1, pp.25-26.

⁹² A. Perulli, *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 272/2015; R. Pessi, *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 282/2015; L. Nogler, *La subordinazione nel d.lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell'«autorità del punto di vista giuridico»*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 267/2015; S. Ciucciovino, *Le collaborazioni organizzate dal committente nel confine tra autonomia e subordinazione*, in RIDL, 2021, n.3, pp. 322-323.

⁹³ G. Santoro Passarelli, *Appunti sulla funzione delle categorie civilistiche nel diritto del lavoro dopo il Jobs Act*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 290/2016, pp. 4-5 il quale rimanda sua volta a M. Persiani, *Riflessioni sulla giurisprudenza in tema di individuazione della fattispecie lavoro subordinato*, Studi in onore di F. Santoro Passarelli, vol. V, Napoli, 1972; e ad ampia giurisprudenza in tema di individuazione della fattispecie subordinata: Cass., S.U., 30.6.1999, n. 379 e, più recentemente, Cass., 19.4.2010, n. 9252. Si veda anche G. Santoro Passarelli, *Lavoro etero-organizzato, coordinato, agile e il telelavoro: un puzzle non facile da comporre in un'impresa in via di trasformazione*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 327/2017.

⁹⁴ G. Santoro Passarelli, *op. cit.*, (2015), pp. 17-18.

⁹⁵ *Ibidem*.

⁹⁶ Così M. Del Conte, *Premesse e prospettive del Job Act*, in *Le nuove regole del lavoro dopo il jobs act*, M. Tiraboschi (a cura di), Giuffrè, 2016, pp. 3 e ss.

statuto del lavoro autonomo”, ritenuto quale terza fase del Job Act (dopo la prima fase di legge di delega e la seconda caratterizzata dai decreti attuativi)⁹⁷.

Il legislatore avrebbe così compiuto un passo in avanti verso quei rapporti di lavoro autonomo genuini che necessitano di una disciplina di tipo incentivante e promozionale (tutela nelle transazioni commerciali; divieto di clausole abusive; tutela delle invenzioni; deducibilità dal reddito delle spese di formazione; accesso a servizi personalizzati per l’impiego; accesso agli appalti pubblici; indennità di maternità a prescindere dall’astensione dal lavoro).

È proprio con la legge 81/2017 che si chiude la stagione iniziata con la l. n. 183/2014, proseguita con i decreti attuativi e culminata non a caso con il ribattezzato Job Act del lavoro autonomo o Statuto del lavoro autonomo. Il provvedimento si colloca nel solco del progetto riformatore partito nel 2014 che nasce a seguito del dibattito sulla incidenza delle modificazioni dell’organizzazione del lavoro e dei modi di produrre. Il sostrato culturale in cui si innesta la legge 81/2017 è quello del lavoro autonomo di nuova generazione, di una flessibilità organizzativa che nasce nell’ambito del postfordismo, della disarticolazione e riarticolazione delle modalità produttive e lavorative, in cui emergono nuove figure lavorative autonome “formalmente in grado di gestire in modo paritario il rapporto contrattuale ma sostanzialmente collocati in una posizione di debolezza, aggravata da tutele scarse se non assenti”⁹⁸.

È proprio a questa categoria di lavoratori autonomi in continua crescita⁹⁹ che si rivolge la legge n.81/2017, cercando di accomunare in un unico corpus normativo la disciplina del lavoro autonomo e quella del c.d. lavoro agile creando non poche vedute critiche della scelta sistematica operata dal legislatore¹⁰⁰. Viene così confermata l’idea sostanziale di un lavoro con paradigmi di riferimenti e fattispecie sempre meno nette in cui non è più solo ed esclusivamente il lavoratore subordinato ad essere meritevole di tutele. Viene infatti riconosciuta una particolare meritevolezza di tutele per il lavoro autonomo non più considerato quale mero contraente forte e paritario nei rapporti contrattuali con la propria controparte e riconoscendo anche una condizione di debolezza contrattuale ed economica che colpisce anche lavoratori autonomi iscritti ad albi professionali. L’intervento, come

⁹⁷ M. Magnani, *Autonomia, subordinazione, coordinazione nel d.lgs. n.81/2015*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT – 294/2016.

⁹⁸ D. Garofalo, *Nuovi modelli organizzativi e nuovi lavori*, in *La nuova frontiera del lavoro autonomo: autonomo-agile-occasionale*, D. Garofalo (a cura di), 2018, p.9.

⁹⁹ S. Giubboni, E. Mingione, *I nuovi volti del lavoro autonomo: qualità, rappresentanza, diritti. Nota introduttiva*, in *Politiche Sociali*, 2021, n.1, pp. 27-32; R. Semenza, A. Mori, *La crescita del lavoro autonomo e le nuove sfide sociali*, in *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), Cedam, 2018; P. Feltrin, S. Rosato, *Una terza rivoluzione (imprevista) nel lavoro indipendente e il riaccendersi della discussione sulle sue tutele*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2021, n.2.

¹⁰⁰ C. Timellini, *In che modo oggi il lavoro è smart? Sulla definizione di lavoro agile*, in *Il Lavoro nella giurisprudenza*, 2018, n.3. Secondo la quale la scelta sistematica del legislatore “tradisce la presa di coscienza di una ibridazione di forme contrattuali di portata potenzialmente destrutturante per la categoria giuridica del lavoro subordinato”

segnalato da molti in dottrina¹⁰¹ appare notevolmente diverso da quello operato con l'art. 2 d.lgs. 81/2015 allontanandosi dallo stereotipo sociale che vede solo nel lavoratore subordinato il destinatario di tutele.

Nonostante l'argomento tutele del lavoro autonomo sia entrato da tempo nel dibattito scientifico, politico, sindacale e di relazioni industriali, le ragioni alla base dell'intervento sono apparse lontane rispetto a quanto auspicato dalla dottrina che propendeva invece per opzioni legislative nettamente diverse: tutele a cerchi concentrici¹⁰², tutela della dipendenza economica¹⁰³ o approccio repressivo delle politiche legislative operato in passato con la legge Fornero e prima ancora con la riforma Biagi.

Di fatto la legge 81/2017 opta per l'introduzione di alcune essenziali misure di tutele di carattere generale comuni a tutti i rapporti di lavoro autonomo a esclusione degli operatori economici che non abbisognano di queste tutele in quanto economicamente forti. Secondo A. Perulli il legislatore avrebbe "adottato una prospettive regolativa al contempo universalistica nelle finalità e civilistica nei contenuti, che allontana definitivamente il lavoro autonomo dal mondo regolativo del diritto del lavoro"¹⁰⁴ perdendo così "la bussola di una reale progettualità protettiva del lavoro autonomo, affidandosi appunto alla pura e semplice razionalità privatistica".

6. La prospettiva delle parti sociali

La tendenza verso una "nuova stagione universalistica"¹⁰⁵ - che da tempo attraversa il diritto del lavoro e la legislazione mirando ad allargare confini e protezioni della tutela del lavoro reso per "altri" al di là dell'ottica

¹⁰¹ D. Garofalo, *op.cit.*, p.12.

¹⁰² A. Supiot, *Au delà del l'emploi. Transformation du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Flammarion, 1999. La c.d. teoria dei cerchi concentrici verrà poi ripresa anche in Italia da diversi filoni dottrinari. Da ultimo secondo M. Tiraboschi, *Per un rinnovamento della cultura giuridica del lavoro in Italia*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2020, n.3, p.6 la riflessione di Supiot sui cerchi concentrici sarebbe stata attualizzata da B. Caruso, R. Del Punta, T. Treu, in *Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile*, pubblicato su *C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, 20 maggio 2020.

¹⁰³ A. Perulli, *Capitalismo delle piattaforme e diritto del lavoro. Verso un sistema di tutele?*, in *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, A. Perulli (a cura di), 2018; sempre A. Perulli, *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, Giappichelli Editore, 2021, pp. 115-117.

¹⁰⁴ A. Perulli, *Il lungo viaggio del lavoro autonomo dal diritto dei contratti al diritto del lavoro, e ritorno*, in *LD*, 2017, n.2, pp. 267-269. Secondo l'autore è come se si fosse compiuto un lungo viaggio che ha condotto il lavoro autonomo dal diritto dei contratti ad approssimarsi, per selezione di tutele, ad un sistema giuslavoristico più ampio e modulato, sino alla brusca, ricacciata di tutte le forme di lavoro indipendente nell'alveo del diritto privato dei contratti.

¹⁰⁵ A. Perulli, *Il diritto del lavoro "oltre la subordinazione: le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT - 410/2020*; A. Perulli, *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, Giappichelli Editore, 2021, p.5 e ss; A. Perulli - T. Treu, *In tutte le sue forme e applicazioni. Per un nuovo Statuto del lavoro*, Giappichelli, 2022

dicotomica autonomia-subordinazione - trova una sua corrispondenza anche nel mondo della rappresentanza degli interessi da parte delle parti sociali.

Per lungo tempo, infatti, il lavoro autonomo oltre a non essere pressoché considerato dal legislatore sul fronte regolamentare, delle tutele e del welfare, ha avuto un deficit di rappresentanza. Questo aspetto appare strettamente connesso con l'assetto delle relazioni economico sociali e dei rapporti di produzione del passato ove il lavoratore autonomo, in particolare nella sua dimensione di prestatore d'opera intellettuale, era considerato "appartenente ad una determinata élite professionale e come tale caratterizzata da una posizione di privilegio già sul piano dell'apprezzamento sociale¹⁰⁶".

La motivazione del deficit di rappresentanza e del diverso modo di rappresentare e organizzare gli interessi è strettamente connessa con l'essenza stessa del lavoro autonomo. Esso, infatti, non è mai stato considerato un gruppo omogeneo a differenza del lavoro salariato, dove le differenze interne tra diverse classi (operai, impiegati, tecnici, manager) erano sì costitutive, ma smussate dall'appartenenza alla condizione socio-lavorativa ed esistenziale del salariato con tutto ciò che ne consegue a livello di protezione sociale e assistenziale da parte dello stato¹⁰⁷.

Per diverso tempo il lavoro autonomo non è stato al centro della rappresentanza sindacale, di quella confederale e delle parti sociali in generale. Le motivazioni di questa assenza - come si diceva prima - sono da rintracciare, oltre che nella eterogeneità degli interessi sottesi, anche nella forte individualizzazione del rapporto di lavoro autonomo¹⁰⁸ (che sfocia in una maggiore difficoltà di aggregazione di interessi), nel ruolo assorbente degli ordini professionali per i professionisti ordinistici¹⁰⁹, nell'emergere di nuovi interessi sottesi alle nuove modalità di lavoro autonomo-professionale e nel più generale fenomeno di disintermediazione¹¹⁰.

¹⁰⁶ C. Scognamiglio, *La tutela del soggetto debole: verso uno statuto normativo del lavoratore autonomo debole?*, Relazione al Convegno *La tutela del soggetto debole*, 16-17 maggio 2018, reperibile in <http://www.cortedicassazione.it/cassazione>.

¹⁰⁷ S. Bologna, *La New Workforce. Il movimento dei freelance*, Asterios Editore, 2015, pp. 12-13, il quale racchiude all'interno della categoria sociologica lavoro autonomo commercianti, contadini, artigiani, professionisti i quali non rientravano nella categoria di lavoro salariato e i cui interessi erano tutelati in forme diverse da quella sindacale.

¹⁰⁸ R. Ferrero Camoletto, *Una vecchia storia: il processo di individualizzazione nella seconda modernità*, in *Quaderni di Sociologia* 32, 2003, 30 novembre 2015; Beck U., *La società del rischio. Verso una seconda modernità*, 2013, Carocci.

¹⁰⁹ Si veda in tal proposito M. T. Carinci, *Attività professionali, rappresentanza collettiva, strumenti di autotutela*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT - 69/2008, pp. 9-11. Secondo la quale gli Ordini professionali avrebbero via via assunto un ruolo di rappresentanza e tutela dell'interesse della categoria che "sarebbe destinato con tutta probabilità ad incrinarsi con l'emergere di interessi pubblici generali prevalenti rispetto all'interesse del gruppo professionale"; M. Gambacciani, *Ordini professionali e rappresentanza di interessi*, in *DRI*, 2011, n.3, pp. 709 e ss.

¹¹⁰ B. Caruso, *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e re-intermediazione*, W.P. CSDLE "Massimo D'Antona".IT - 326/2017 e secondo il quale si sarebbe andato via via consolidando un "pluriverso dell'associazionismo del lavoro autonomo [...] in ragione di giustificata un tempo, ma ormai superata, simmetria tra tipo sociale egemone e (il lavoro subordinato industriale e massificato) fattispecie giuridica di riferimento, (l'art. 2094c.c.) e le forme storiche di rappresentanza di tale

Quello che certamente è possibile constatare sul piano reale è un aumento di domanda di rappresentanza¹¹¹ per questo mondo che proprio per le sue caratteristiche e peculiarità ha esigenze, bisogni e forme di rappresentanza e rappresentazioni differenti da quelle tradizionali. Infatti l'eterogeneo mondo dei professionisti italiani è caratterizzato da un "significativo e progressivo livello di segmentazione"¹¹² che sottende condizioni di lavoro, possibilità di guadagno, opportunità lavorative, prospettive di carriera assai diversificate, scarso riconoscimento delle competenze professionali, forte individualismo, endemico fra i professionisti, che "ostacola la sedimentazione di identità collettive in grado di contrastare l'isolamento professionale e la carenza di rappresentanza"¹¹³.

Nonostante la condizione di debolezza dei lavoratori indipendenti sia ampiamente dibattuta e riconosciuta dalla dottrina economico-sociologica e giuridica¹¹⁴ la questione dell'organizzazione collettiva dei professionisti indipendenti e la loro rappresentanza rimangono questioni ancora irrisolte e una sfida per i sindacati e le altre organizzazioni dei lavoratori¹¹⁵. Questa difficoltà di rappresentare gli interessi di particolari gruppi sociali si inserisce in un più generale e strutturale processo di crisi dei corpi intermedi, delle rappresentanze¹¹⁶, e più in generale del sindacato¹¹⁷. Il processo però è maggiormente evidente nel caso dei lavoratori c.d. non standard e lavoro indipendente di nuova generazione, che per le loro caratteristiche

lavoro(l'organizzazione dei sindacati nella variante nazionale della prevalenza del modello confederale e del canale unico a livello aziendale)".

¹¹¹ A. Ciarini, L. Dorigatti, *Tra cooperazione e conflitto. Sindacati e organizzazioni autonome nella rappresentanza del lavoro parasubordinato e professionale*, in *QRS*, 2017, pp. 127 e ss.

¹¹² P. Borghi, G. Cavalca, *Frontiere della rappresentanza: potenzialità e limiti organizzativi dell'offerta rivolta ai professionisti indipendenti*, in *Sociologia del Lavoro*, n.140, 2015, pp.115-129. Gli autori mettono in evidenza come con il termine professionisti si tenda ad indicare sia le nuove professioni liberali, sia quelle afferenti alle nuove professioni.

¹¹³ P. Borghi, G. Cavalca, *Op.cit.* e secondo i quali tutti questi aspetti avrebbero avuto una forte accentuazione dovuta alla crisi economico-finanziaria del 2008 che avrebbe giustificato processi di ristrutturazione delle imprese, tagli alle consulenze, peggioramento delle condizioni di lavoro e delle aspettative di guadagno per molti professionisti.

¹¹⁴ D. Coletto, R. Pedersini, *Self-employed workers: industrial relations and working conditions*, Dublin, Eurofound, 2010; S. Bologna, A. Fumagalli, (a cura di). *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia*", Feltrinelli, 1997; P. Borghi, *I nuovi professionisti indipendenti tra deficit di tutele e rappresentanza emergente*, Annali della Fondazione Giangiacomo Feltrinelli, 2020.

¹¹⁵ M. Forlivesi, *La sfida della rappresentanza sindacale dei lavoratori 2.0*, in *DRI*, 2016, n.3, 662 e ss.; F. Capponi, Lo "Statuto degli autonomi" e il ruolo del sindacato, in *Boll. ADAPT* 27 marzo 2017; D. Di Nunzio, G. Ferrucci, S. Leonardi (A cura di), *Professionisti: a quali condizioni?*, IRES, 2011.

¹¹⁶ G. P. Cella, *Difficoltà crescenti per le relazioni industriali europee e italiane*, in *Stato e mercato*, 2012, n.1; sempre nello steso volume di Stato e mercato sul declino delle relazioni industriali e sulle nuove modalità di regolazione del lavoro si rimanda a L. Bordogna, *La regolazione del lavoro nel capitalismo che cambia: fosche prospettive?*, in *Stato e Mercato*, n.94, 2012, p.17; C. Crouch, *Il declino delle relazioni industriali nell'odierno capitalismo*. in *Stato e mercato*, n.1/2012, p.55 e ss.

¹¹⁷ G. Baglioni, *L'accerchiamento. Perché si riduce la tutela sindacale tradizionale*, Il Mulino, 2008, p.16 e ss.; A. Accornero, *La parabola del sindacato: ascesa e declino di una cultura*, Il Mulino, 1992, p. 22.

intrinseche sono ben lontani dalla cultura organizzativa e dalle prassi della rappresentanza collettiva classica¹¹⁸.

A livello internazionale un particolare filone dottrinario ha analizzato quali siano i fattori che favoriscono e ostacolano la costruzione di coalizioni sindacali e altri soggetti della rappresentanza¹¹⁹: la maggior parte della letteratura ha evidenziato che tra le ragioni che spingerebbero le organizzazioni sindacali a costruire alleanze vi sarebbe quella dovuta alla costante riduzione di risorse messe a disposizione per perseguire i propri obiettivi¹²⁰. La coalizione rappresenterebbe quindi una modalità per rafforzare la capacità di azione attraverso la quale poter accedere a risorse materiali, finanziarie, di credibilità sociale, e poter entrare in contatto con gruppi estranei alla *constituency* tipica del sindacato¹²¹.

Frege e Kelly¹²² hanno proposto l'approccio del *revitalisation of unionism* secondo il quale le organizzazioni di rappresentanza affrontano le difficoltà attraverso le strategie organizzative dell'*organising* (iniziative di mobilitazione per costruire nuova appartenenza, maggiore *membership*, che fanno protendere l'organizzazione¹²³ verso una rete con l'ambiente esterno) e il *servicing* (la fornitura di servizi ai propri membri che tende a concentrare le risorse organizzative sulla formazione del personale e sulla strutturazione interna)¹²⁴.

Anche in Italia una cospicua letteratura di ambito sociologico ha iniziato ad occuparsi di queste tematiche, soprattutto sul fronte della rappresentanza del lavoro autonomo e professionale. È stato messo in evidenza come le relazioni tra sindacati e organizzazioni autonome siano spesso conflittuali¹²⁵ a causa delle critiche mosse alle tradizionali parti sociali per il fatto di aver trascurato il lavoro autonomo di seconda generazione o aver guardato ad esso secondo categorie del passato. La maggiore critica posta dalle nuove organizzazioni agli attori classici è quella di puntare alla stabilizzazione contrattuale dei nuovi professionisti come obiettivo primario

¹¹⁸ I. Regalia, *Regulating New Forms of Employment: Local experiments and social innovation in Europe*, Abingdon/New York: Routledge, 2006; P. Borghi, G. Cavalca, Op. cit. (2015), pp. 2-3.

¹¹⁹ C. Frege, H. Heery, L. Turner; *The New Solidarity? Trade Union Coalition-Building in Five Countries*, in *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*, C. Frege, J. Kelly, 2004, Oxford University Press.

¹²⁰ C. Freege, J. Kelly, *Varieties of Unionism. Strategy for Union revitalization in Globalaizing Economy*, Oxford University Press, 2004

¹²¹ J. Holgate, *An international study of trade union involvement in community organising: same model, different outcomes*, British Journal of Industrial Relation, Vol. 53, n.3/2015, pp. 469-470; A. Ciarini, L. Dorigatti; *Tra cooperazione e conflitto. Sindacati e organizzazioni autonome nella rappresentanza del Lavoro parasubordinato e professionale*, in QRS, 2017, n.1, pp. 128-129.

¹²² Op.cit., (2004), Frege e Kelly

¹²³ Sul tema anche K. Vandaele, J. Leschke, *Una nuova «cultura dell'organizzazione» per attirare i lavoratori atipici? Il caso della Germania*, in QRS, 2010, n.3, p.145.

¹²⁴ S. Bologna, *Dieci tesi per la definizione di uno Statuto del lavoro autonomo*, in S. Bologna, A. Fumagalli (a cura di), *Il lavoro autonomo di seconda generazione* pp.13 e ss.

¹²⁵ P. Borghi, I. Fellini, G. Cavalca, A. Andreotti, *Le organizzazioni sociali e i giovani professionisti nell'area milanese*, in QRS-Lavori, 2014, pp. 123-140.

dell'azione di rappresentanza¹²⁶. Spesso, infatti, i professionisti non desiderano addivenire ad una simile soluzione ma mirano ad una serie di tutele di tutt'altra natura. Tra le ulteriori critiche rivolte dal mondo del lavoro autonomo alle organizzazioni sindacali classiche vi sarebbe la percezione di uno scarso investimento sul mondo del lavoro autonomo e una perdurante tendenza a concentrarsi principalmente sul lavoro dipendente¹²⁷.

A partire dagli anni 90 le parti sociali e le tre grandi centrali confederali (CGIL, CISL, UIL), hanno iniziato ad occuparsi del lavoro c.d. atipico creando delle specifiche federazioni, articolazioni interne, o strategie di reclutamento e rappresentanza per includere i lavoratori con relazioni di impiego non-standard¹²⁸ attraverso l'istituzione di apposite strutture come ad esempio la Nidil-CGIL, Alai-CISL, CPO-UIL tralasciando tuttavia l'ampio segmento dei professionisti con partita Iva¹²⁹. Solo più di recente i sindacati classicamente intesi sembrerebbero aver orientato la rappresentanza anche ai lavoratori autonomi come testimonia la Consulta del lavoro autonomo professionale istituita dalla CGIL e la comunità dei lavoratori indipendenti vIVAce! all'interno della CISL. Tra le strategie di inclusione e allargamento della rappresentanza, o ripensamento della stessa delle parti sociali da segnalare anche la Consulta del lavoro professionale delle CGIL¹³⁰: essa nasce dall'intuizione del sindacato confederale e di come tra i lavoratori non dipendenti stesse emergendo una necessità di rappresentanza sindacale. Questa sensibilità scaturisce dalla comprensione che i lavoratori genuinamente autonomi stessero vivendo quelle stesse difficoltà che nel corso del Novecento erano state proprie dei lavoratori dipendenti.

Stessa direzione sembrerebbe aver intrapreso la CISL, dapprima con la costituzione di Alai-CISL nel corso degli anni Novanta, e successivamente,

¹²⁶ S. Bologna, *Lavoro autonomo sì, ma quale lavoro autonomo?*, Intervento a un seminario sul lavoro autonomo tenutosi a Verona il 27 novembre 2019, pubblicato su <https://www.actainrete.it/2019/12/03/lavoro-autonomo-si-ma-quale-lavoro-autonomo/>.

Seppur intervento non propriamente dottrinario ben esprime le intenzioni e le esigenze del lavoro autonomo di nuova generazione evitando di inglobarlo "nell'universo simbolico del precariato. Il precario è una non-identità. Esso ha come riferimento la subordinazione, cioè la soppressione di sé come identità precaria. L'intermittenza lavorativa, la non stabilità, la necessità di rinnovare ogni giorno il proprio rapporto con il mercato e la propria reputazione, l'esigenza reale di un lifelong learning, fanno del lavoratore autonomo un precario strutturale, ma privo di quella tensione magnetica verso il lavoro subordinato, che rende così inconsistente l'identità precaria.

¹²⁷ A. Ciarini, L. Dorigatti, *Op.cit.*, (2017), p.129.

¹²⁸ A. Accornero, *Nuovi lavori e rappresentanza*, in *DRI*, 2005, n.1, ove l'autore si concentra sulla strategia seguita dai sindacati e rileva come questi non abbiano seguito la strada della tutela diretta attraverso le proprie strutture ma quella della creazione di strutture sussidiarie volte a gestire la rappresentanza dei «nuovi lavori» mantenendo però sostanzialmente la distinzione fra lavoratori autonomi e subordinati.

¹²⁹ R. Semenza, A. Mori, P. Borghi, *Alla ricerca di cittadinanza: il lavoro autonomo professionale in Italia, Germania e regno Unito*, in *QRS*, 2017, n.1. Ove gli autori, seppur utilizzando la tecnica dell'analisi comparata, approfondiscono il caso dell'Italia.

¹³⁰ C. Perniciano, *La Consulta del lavoro professionale della CGIL: opportunità e criticità nell'allargamento della rappresentanza sindacale*, in *QRS*, 2017, n.1. Conclude lo scritto con una frase piuttosto evocativa che testimonia il nuovo posizionamento del sindacato confederale: "Il sindacato dei lavoratori sempre più si occuperà anche delle condizioni dei non dipendenti. Perché ormai il percorso è iniziato. E perché lo impone la Storia."

nel 2009, con la costituzione della Felsa (in rappresentanza dei lavoratori somministrati, autonomi e atipici): il modello di fondo è quello di rappresentare e unire tutte le categorie di lavoro non-standard. In un secondo tempo, nel 2016, alla rappresentanza dei lavoratori autonomi collocati all'interno della Felsa si è affiancata la necessità di dar voce al mondo dei freelance, dei liberi professionisti e dei lavoratori della rete attraverso la costituzione di una community dei lavoratori indipendenti, vIVAce!. che rappresenta tutti coloro che “investono su loro stessi, nel proprio mestiere scegliendo di mettersi in gioco attraverso lo sviluppo del proprio brand, offrendo prestazioni di natura intellettuale. Sono liberi nella gestione del proprio tempo, e il loro posto di lavoro non è fisso, ma sempre più svolgono il loro lavoro in maniera agile e in ambienti condivisi¹³¹”

Da questa analisi empirica sembrerebbe pertanto che la prospettiva intrapresa dalle parti sociali sia quella di un allargamento del bacino di rappresentanza seguendo la costante evoluzione del mondo del lavoro e delle sue forme, sempre meno incentrate sul mero lavoro dipendente. Di conseguenza le tutele di nuova generazione, che tramite un lento processo di sedimentazione stanno via via emergendo all'interno delle parti sociali, sembrerebbero prescindere dalla forma contrattuale di riferimento andando in una direzione opposta a quella intrapresa dal legislatore, il quale, invece si muove ancora nell'ottica dicotomica autonomia-subordinazione come tracciato nel precedente capitolo.

7. I nuovi percorsi e l'articolazione della rappresentanza sindacale, oggi

Lo studio della rappresentanza di interessi da parte dei giuslavoristi si è tradizionalmente rivolto al campo di osservazione dell'organizzazione sindacale. Tutta la manualistica classica di diritto del lavoro, nell'ambito del diritto sindacale, ha dedicato moltissima attenzione al fenomeno sindacale finendo per produrre nell'immaginario collettivo dei giuslavoristi “una identificazione tra rappresentanza collettiva e rappresentanza organizzata del lavoro¹³²”.

È opinione ormai assodata che l'associazionismo diverso da quello dei lavoratori e, quindi, prevalentemente quello dei datori di lavoro sia stato trascurato e considerato, spesso, come un mero sindacalismo di risposta costituito con la principale ratio di difendere e contrastare le coalizioni sindacali¹³³. Alcuni studi confermano questa impostazione meramente

¹³¹ S. Degl'Innocenti, *Cisl e lavoro autonomo: come cambia la rappresentanza*, in QRS, 2017, n.1, p.163 e ss.

¹³² B. Caruso, *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e intermediazione*, in ADL, 2017, n.3, p.3.

¹³³ V. Papa, *L'attività sindacale delle organizzazioni datoriali*, Giappichelli, 2017, pp. 5-7 che identifica l'associazionismo datoriale come una sorta di associazionismo di “ripiego”. L. Mattina, *I gruppi di interesse*, Il Mulino 2010.

eventuale dell'associazionismo datoriale partendo dall'assunto che l'impresa sia già di per sé un soggetto collettivo¹³⁴ che gode di un potere proprio dovuto alla sua posizione nel processo produttivo. Nella più estrema letteratura anglosassone si arriva finanche a ritenere sufficiente studiare l'impresa e che sia pertanto inutile soffermarsi sulle associazioni datoriali¹³⁵.

Nell'ambito della teoria delle scelte, la partecipazione ad una entità associativa per il perseguimento dei propri interessi, andrebbe così configurandosi una come una mera *second choice*¹³⁶ rispetto all'obiettivo primario di perseguimento degli interessi aziendali-imprenditoriali. Le differenti capacità di agire come gruppi organizzati in grado di formulare strategie e obblighi sul piano collettivo si rispecchiano anche sulle rispettive capacità di organizzazione degli interessi datoriali e sindacali¹³⁷.

Diversi sono fenomeni che hanno portato ad un profondo mutamento dell'ordinaria dialettica nell'ambito della rappresentanza: frammentazione del lavoro subordinato, proliferazione di schemi di lavoro parasubordinato, proliferazione dei modelli giuridici di inquadramento delle figure lavorative (con conseguente difficoltà di rispecchiamento e rappresentanza nell'ambito del sindacalismo tradizionale), traiettorie evolutive della rappresentanza delle imprese, crisi ed allo stesso tempo emersione dei modelli di lavoro autonomo.

In un'ottica analitica sembrerebbe necessario avere nuove lenti e modelli per inquadrare al meglio il tema da parte degli studiosi dell'ambito giussindacale non utilizzando semplicemente gli schemi di analisi classicamente presi in considerazione nell'ambito delle ricostruzioni della rappresentanza sindacale e adattandole poi allo studio della rappresentanza datoriale come affermato da Vardaro¹³⁸. Il problema è ben più ampio della mera riconducibilità dell'associazione datoriale o delle nuove articolazioni emergenti delle nuove rappresentanze nell'ambito dell'art. 39 della Costituzione. Le organizzazioni di interessi, sia dei lavoratori che dei datori di lavoro, si presentano come fenomeni in via di profondo cambiamento con logiche di azione collettiva e di organizzazione degli interessi professionali

¹³⁴ G. Cella, *La rappresentanza attraverso soggetti collettivi: rispecchiare o interpretare*, *Stato e mercato*, 2003, n.68.

¹³⁵ Così T. Treu, *Un nuovo associazionismo imprenditoriale?*, in *DRI*, 2006, n.1, p. 9 e ss.

¹³⁶ La tesi dell'associazionismo datoriale come *second best* è ascrivibile alla dottrina del neocorporativismo di Streeck e Schmitter. Si veda in particolare W. Streeck e P.C. Schmitter, "The Organization of Business Interests, Studying the Associative Action of business in advanced industrial societies", MPIfG Discussion Paper, Max Planck Institute for the Study of Societies 1999; W. Streeck e P.C. Schmitter, *Comunità, mercato, stato e associazioni? Il possibile contributo dei governi privati all'ordine sociale*, *Stato e Mercato*, n.13, 1985.

¹³⁷ W. Streeck, *Imprenditori e sindacati: eterogeneità degli interessi e capacità organizzativa*, in *Stato e Mercato*, 1991, n.31. Ove l'autore mira a comprendere le capacità di azione dei gruppi sociali organizzati e la rispettiva capacità di organizzare strategie in funzione dell'asimmetria tra capitale e lavoro esistente nella società.

¹³⁸ G. Vardaro, *Prima e dopo la persona giuridica: sindacati, imprese di gruppo e relazioni industriali*, in *Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali*, 1988, n.37, p. 197.

profondamente mutate¹³⁹.

Sul fronte propriamente sindacale la crisi di rappresentanza ha diverse spiegazioni: incapacità di rispecchiare interessi di nuove categorie emergenti di lavoratori (quali lavoratori autonomi, professionisti), fattori esogeni al sindacato come la crisi demografica, economica, il calo del bacino di rappresentanza classico del sindacato, la grande industria, che di fronte ai fenomeni di terziarizzazione e parcellizzazione delle attività non riesce a radicarsi. Sul fronte delle associazioni datoriali la dinamica critica è rappresentata dai medesimi fattori esogeni e dalla difficoltà ad amalgamare la rappresentanza di interessi diversi (piccola industria, terziario, artigianato, piccola e media impresa).

Il fattore comune di contesto generale che accomuna entrambe le crisi è rappresentato dalla disintermediazione¹⁴⁰ fenomeno che colpisce con diversa intensità diversi e molteplici aspetti della società. Nell'ambito giussindacale si fa qui riferimento al fenomeno della crisi delle grandi organizzazioni di interessi riconducibile in parte, sempre in questo ambito, con la crisi del metodo concertativo. La disintermediazione è perciò causa e al tempo stesso effetto della crisi dei corpi intermedi. Si è passato, su un piano di analisi politologica e da "un'armonia sistemica¹⁴¹" del primo dopoguerra ove l'entità dei partiti era spesso sovrapponibile a quella dei sindacati (sia dei lavoratori che imprenditoriali) dal momento in cui le *costituencies* di riferimento erano le stesse dando così vita al fenomeno del collateralismo¹⁴². Il termine collateralismo avrebbe via via assunto un significato negativo nel corso del tempo e ha costituito per numerosi decenni la caratteristica intorno alla quale si è organizzato il sistema di rappresentanza politico-sociale-economico creando così delle forti identità collettive.

La disintermediazione degli interessi comporta perciò inevitabilmente una marginalizzazione dei corpi intermedi: le ragioni di questa situazione possono essere ascritte a cause endogene e a cause esogene. Sul piano

¹³⁹ P. Feltrin, S. Zan, *Imprese e rappresentanza, Ruolo e funzioni delle associazioni imprenditoriali*, Carrocci Editore, 2015 in particolare il cap. IV *Dove vanno le associazioni. Criticità e prospettive*.

¹⁴⁰ B. Caruso, *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e intermediazione*, ADL, n.3/ 2017; *Indagine sui corpi intermedi*. (A cura di) Ipsos, Astrid e Fondazione per la sussidiarietà, ottobre 2020; F. Bassanini, T. Treu, G. Vittadini, *Una società di persone, I corpi intermedi nella democrazia di oggi e di domani*, Il Mulino, 2021 che affrontano le tematiche della diffusa ostilità nei confronti dei corpi intermedi e dalla fiducia incondizionata nella disintermediazione sociale e politica. Più in generale sul termine disintermediazione si veda G. Roncaglia, *Disintermediazione*, Italianieuropei, 2016; S. Zan, *Declino della rappresentanza e disintermediazione degli interessi*, in *Italianieuropei*, 2014.

¹⁴¹ P. Feltrin, S. Zan, *Imprese e rappresentanza. Ruolo e funzioni delle associazioni imprenditoriali*, Carrocci Editore, 2014, p.17 e ss.

¹⁴² M. Carrieri, *Le organizzazioni di interessi nel sistema politico bipolare*, Astrid, 2009; S. Rogari, *Sindacati e imprenditori. Le relazioni industriali in Italia nel secondo dopoguerra*, Le Monnier, 2000; G. Capano, R. Lizzi, A. Pritoni, *Gruppi di interesse e politiche pubbliche nell'Italia della transizione. Oltre il clientelismo e il collateralismo*, in *Rivista Italiana di Politiche Pubbliche*, 2014, n.3.

interno le associazioni di rappresentanza sono delle “istituzioni vecchie che affondano le loro radici nel dopoguerra e che nel corso di questi decenni sono cambiate ben poco mantenendo le storiche caratteristiche della frammentazione connessa ai vecchi legami con i tradizionali partiti di riferimento e non hanno saputo adeguarsi alle trasformazioni del sistema economico quanto di quello politico-istituzionale¹⁴³”. L’associazionismo imprenditoriale, e spesso anche quello sindacale, con l’intento di allargare il proprio bacino di rappresentanza sono diventati dei soggetti indistinti e a bassa chiarezza identitaria¹⁴⁴.

È all’interno di questo framework teorico in crisi che sembrerebbe emergere una particolare reazione da parte del sistema sociale che consiste in particolari forme di reintermediazione di carattere prevalentemente individuale per cui “appare anacronistico proporre forme di rappresentanza e negoziazione collettiva isomorfe, mutate dalle categorie merceologiche tradizionali¹⁴⁵”. È così possibile ravvisare a livello empirico nuove ed interessanti esperienze di nuova rappresentanza di lavoro non standard che hanno sperimentato schemi innovativi nel campo dell’economia dei servizi, dell’economia della conoscenza, nel lavoro autonomo e nelle nuove professioni emergenti¹⁴⁶.

Dal punto di vista di vista sociologico si realizza perciò un fenomeno di controtendenza rispetto ai fenomeni di disintermediazione di cui si parlava prima. È un fenomeno che trova la sua scaturigine nella crisi del ceto medio che si trova in una situazione di crisi, di depauperamento, di riduzione di status sociale, di nuova dipendenza economica. Pertanto, ceti una volta privilegiati basati su una concezione piuttosto individuale della vita sociale-economica sono oggi in cerca di una riscoperta di bisogno di tutela e di identità collettiva. I ceti tradizionali, e in particolare le libere professioni, sarebbero in cerca di “nuove funzioni specifiche” per assicurarsi il riconoscimento della loro indispensabilità¹⁴⁷ e per questo diversi di professionisti intesi in senso tradizionale che confidavano in un rapporto di

¹⁴³ S. Zan, *Declino della rappresentanza e disintermediazione degli interessi*, in *Italianieuropei*, 2014.

¹⁴⁴ Sempre S. Zan, *op. cit.*, 2014, dove viene esposto il caso dell’associazionismo datoriale nello specifico della Confindustria che rappresenta le imprese pubbliche, le municipalizzate, le grandi imprese in regime di concessione, le “multinazionali tascabili”, le piccole e medie imprese di tutti i settori, quasi fosse scontata la convergenza di interessi tra imprese di natura e con logiche economiche così diverse. O del commercio e dell’artigianato che rimangono strutturalmente distinte quando invece avrebbero come base di rappresentanza sempre le piccole e medie imprese. Stessa fenomeno sembrerebbe essere presente nell’ambito sindacale ove finiscono rappresentati in un unico corpo indistinto (seppur appartenente a federazioni differenti) pensionati, pubblici dipendenti, dipendenti del settore privato.

¹⁴⁵ B. Caruso *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e intermediazione*, in *ADL*, 2017, n.3, pag.9-10.

¹⁴⁶ S. Ferrario, *Rappresentanza, organizzazione e azione sindacale di tutela del lavoro autonomo caratterizzato da debolezza contrattuale ed economica*, in *RGL*, 2009, n.1; G. Ballarini, R. Pedersini, *La rappresentanza degli outsiders in Italia*, in *Europa*, in *QRS Quaderni*, 2005; S. Bologna, *Knowledge workers. Dall’operaio massa al freelance*, Asterios Editore, 2015; S. Bologna, *La New Workforce. Il movimento dei freelance*, Asterios Editore, 2015.

¹⁴⁷ G. P. Prandstraller, *La rinascita del ceto medio*, Franco angeli, 2011, pp. 46-47.

stabilità e fiducia nei confronti del cliente non esposto a sfide e fattori concorrenziali.

L'identificazione di nuove funzioni specifiche passa anche attraverso l'identificazione di nuove figure professionali effettuata dal legislatore o dalla rappresentanza emergente. Questo ceto, quello del c.d. "lavoro autonomo di seconda generazione", secondo la dizione di S.Bologna¹⁴⁸, si sviluppa nell'ambito del superamento del post-industrialismo e del post-fordismo. Questa particolare tipologia di lavoro autonomo, essendo spesso considerato alla stregua della microimpresa, pone una serie di effetti ancor più paralizzanti sui processi associativi¹⁴⁹.

Una cospicua letteratura di ambito sociologico, economico, giuridico ha iniziato ad occuparsi di queste tematiche, soprattutto sul fronte della rappresentanza del lavoro autonomo e professionale. È stato messo in evidenza come le relazioni tra sindacati e organizzazioni autonome siano spesso conflittuali¹⁵⁰ a causa delle critiche mosse alle tradizionali parti sociali per il fatto di aver trascurato il lavoro autonomo di seconda generazione o aver guardato ad esso secondo categorie del passato.

La maggiore critica posta dalle nuove organizzazioni agli attori classici è quella di puntare alla stabilizzazione contrattuale dei nuovi professionisti come obiettivo primario dell'azione di rappresentanza¹⁵¹. Spesso, infatti, i professionisti non desiderano addivenire ad una simile soluzione ma mirano ad una serie di tutele di tutt'altra natura. Tra le ulteriori critiche rivolte dal mondo del lavoro autonomo alle organizzazioni sindacali classiche vi sarebbe la percezione di uno scarso investimento sul mondo del lavoro autonomo e una perdurante tendenza a concentrarsi principalmente sul lavoro dipendente¹⁵².

Sorgono così nella società, in risposta alla crisi e ai cambiamenti sin qui descritti, una proliferazione di nuovi modelli di rappresentanza del lavoro autonomo e professionale che è stato definito "associazionismo senza

¹⁴⁸ S. Bologna, A. Fumagalli (a cura di), *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del Postfordismo in Italia*, Feltrinelli, 1997.

¹⁴⁹ S. Bologna, *Lavoro autonomo sì, ma quale lavoro autonomo?*, Intervento a un seminario sul lavoro autonomo tenutosi a Verona il 27 novembre 2019, pubblicato su <https://www.actainrete.it/2019/12/03/lavoro-autonomo-si-ma-quale-lavoro-autonomo/>.

¹⁵⁰ P. Borghi, I. Fellini, G. Cavalca, A. Andreotti, *Le organizzazioni sociali e i giovani professionisti nell'area milanese*, in *QRS-Lavori*, 2014, pp. 123-140.

¹⁵¹ S. Bologna, *Lavoro autonomo sì, ma quale lavoro autonomo?*, Intervento a un seminario sul lavoro autonomo tenutosi a Verona il 27 novembre 2019, pubblicato su <https://www.actainrete.it/2019/12/03/lavoro-autonomo-si-ma-quale-lavoro-autonomo/>.

Seppur intervento non propriamente dottrinario ben esprime le intenzioni e le esigenze del lavoro autonomo di nuova generazione evitando di inglobarlo "nell'universo simbolico del precariato. Il precario è una non-identità. Esso ha come riferimento la subordinazione, cioè la soppressione di sé come identità precaria. L'intermittenza lavorativa, la non stabilità, la necessità di rinnovare ogni giorno il proprio rapporto con il mercato e la propria reputazione, l'esigenza reale di un lifelong learning, fanno del lavoratore autonomo un precario strutturale, ma privo di quella tensione magnetica verso il lavoro subordinato, che rende così inconsistente l'identità precaria.

¹⁵² A. Ciarini, L. Dorigatti, *Op.cit.*, (2017), p.129.

associati¹⁵³”. È un fenomeno, pertanto, in netta controtendenza rispetto alla disintermediazione generata a livello sociale dai ceti in crisi e che genera schemi e meccanismi di rappresentanza di status, a difesa della protezione professionale e corporativa con funzioni spesso para istituzionali. Sono spinte rappresentative che spesso sfociano indifferentemente o in richieste di riconoscimento tramite una corsa all’ordine professionale e dunque ad una rappresentanza di tipo categoriale¹⁵⁴ con funzioni di autogoverno e di regolazione della concorrenza interna, o, alternativamente, in modelli associativi di stampo ibrido, parasindacale, con funzioni miste di negoziazione di interessi, di lobbying, di pressione politica su governi o di erogazione di servizi e di assistenza tecnica¹⁵⁵.

¹⁵³ B. Caruso, *op.cit.*, 2017.

¹⁵⁴ Numerose le proposte di legge presentate nei diversi rami del Parlamento, nello specifico, solo nella XVIII legislatura: A.C. N.3088, A.S.2087, A.S.1921, concernente “Disposizioni in materia di abilitazione all’esercizio della professione di guida turistica”; A.S. n.1217 per “l’Istituzione dell’albo professionale degli esperti danni e valutazioni”; A.C.2349 “Disposizioni sulla istituzione dell’Albo degli agromeccanici e sull’esercizio dell’attività professionale di agromeccanico”; A.S.1739, “Disposizioni per l’istituzione di un albo speciale dei periti d’arte”; A.S.1052, “Istituzione dell’ordine e dell’albo professionale dei grafologi”, A.S.160, “Istituzione dell’albo della figura professionale dell’osteopata” (Superato poi dall’atto confluito in Conferenza Stato Regioni n.185/csr concernente Accordo Stato Regioni per l’istituzione della professione sanitaria dell’Osteopata); A.C. “Riconoscimento e disciplina della professione di assistente domiciliare per l’infanzia (Tagesmutter)”; A.S.2203 e A.S.2432 “Istituzione della professione sanitaria di odontotecnico”; A.S.2118 “Ordinamento della professione di enologo e della professione di enotecnico”; A.C.2397 “Delega al Governo per il riconoscimento della professione di mediatore interculturale”; A.C.2077 “Disposizioni per il riconoscimento della professione sanitaria di informatore scientifico del farmaco e per l’istituzione del relativo albo professionale”; A.C.1688 “Disciplina della professione di esperto in fondi europei”; A.S.1130, “Disposizioni relative alla definizione della relazione tecnica di competenza della professione regolamentata di tecnologo alimentare”; A.C.1263 “Ordinamento della professione di guida ambientale escursionistica”; A.C.464 “Disposizioni per il riconoscimento della professione di mediatore linguistico-culturale”. Questa impostazione è ravvisabile soprattutto nell’ambito delle c.d. professioni sanitarie ove, a seguito della riforma attuata dalla legge n.3/2018 sono stati individuati percorsi procedurali necessari per l’individuazione delle professioni sanitarie confluite nell’ordine dei Tecnici sanitari di radiologia medica, delle professioni sanitarie tecniche, della riabilitazione e della prevenzione (TSRM PSTRP) che secondo molti non sarebbe in grado di cogliere le trasformazioni che stanno coinvolgendo la professione medica e i servizi sanitari, si veda G. Vicarelli, E. Spina, *Professionalismo medico e rappresentanza: quale ruolo per gli ordini professionali?*, in *QRS*, 2017, n.1.

¹⁵⁵ Si veda in particolar modo la legge n.4 del 2013 sulle professioni non organizzate in ordini e collegi che inquadra il professionista come persona che svolge una professione intellettuale indipendentemente dalla specifica tipologia contrattuale. In questo modello sono le associazioni di professionisti ad avere un ruolo rilevante ed è la legge stessa a precisare ruolo e funzioni valorizzando le competenze degli associati garantendo il rispetto delle regole deontologiche e della concorrenza. Allo stesso tempo mira a promuovere la qualificazione dell’attività dei professionisti prevedendo un ruolo strategico per la normativa tecnica UNI che deve definire standard di qualificazione e demanda la certificazione delle stesse ad Accredia.

8. Le logiche dei diversi modelli di rappresentanza del lavoro autonomo: natura e funzioni

La composizione sociale del lavoro che emerge dalla transizione postfordista e dall'economia della conoscenza è caratterizzata da una moltiplicazione e parcellizzazione di “appartenenze parziali e interessi particolari¹⁵⁶”. Questa composizione piuttosto multiforme e stratificata impedisce di fatto di guardare a questo universo come un gruppo omogeneo e con importanti riflessi sui modelli di rappresentanza. Si assiste pertanto ad una crescita della differenziazione delle organizzazioni che si rivolgono ai professionisti indipendenti¹⁵⁷ e tre sarebbero le tipologie di organizzazioni identificabili (organizzazioni che si rivolgono ai professionisti di diversi settori, organizzazioni che si rivolgono agli ordinisti, organizzazioni che si rivolgono alle professioni neo-regolate¹⁵⁸).

L'elemento dell'individualizzazione dei rapporti di lavoro¹⁵⁹ è una condizione sempre più comune in cui si lavora e questo si ripercuote inevitabilmente sulla dimensione fondamentale dell'appartenenza a un gruppo professionale¹⁶⁰. Il tema è ancora più sentito per le professioni non regolate e per il nuovo lavoro autonomo professionale ove, all'impossibilità di ancorarsi a una forma di appartenenza si somma la necessità di arrivare ad un riconoscimento sociale della professione.¹⁶¹

Occorre pertanto chiedersi sotto il punto di vista sindacale e giussindacale come operare un inquadramento di questi nascenti e diversi modo di fare rappresentanza e rappresentazione delle identità lavorative. Preliminarmente occorre specificare che il criterio declinato dall'art.39 Cost. e cioè il principio di libertà sindacale, non deve intendersi limitato alla sfera del lavoro subordinato. Questa impostazione trova conferme sia a livello dottrinario¹⁶² sia a livello giurisprudenziale della Corte

¹⁵⁶ A. Bonomi, S. Bertolino, S. Cominu; *Vecchie e nuove professioni a Milano: monadi, corporazioni o terzo stato in cerca di rappresentanza?*, Consorzio AAster (a cura di), 2011 che compie un'indagine approfondita sulle vecchie e sulle nuove professioni regolate e non regolate nell'ambito del territorio milanese.

¹⁵⁷ E. Mingione, A. Andreotti, D. Benassi, P. Borghi, G. Cavalca, I. Fellini, *Frammentazione e individualizzazione della domanda di tutela. L'esperienza dei giovani professionisti nel milanese*, in QRS, 2014, n.1.

¹⁵⁸ L. De Vita, I. Alfano, *I nuovi professionisti: condizioni di lavoro, identità professionale e ricerca di rappresentanza*, in QRS, n.1, 2017 pp.91-92.

¹⁵⁹ Del Punta R., *Verso l'individualizzazione dei rapporti di lavoro?*, in *Diritto del lavoro in trasformazione*, Corazza L, Romei R., Il Mulino, 2014; R. Ferrero Camoletto, *Una vecchia storia: il processo di individualizzazione nella seconda modernità*, in *Quaderni di Sociologia* 32, 2003, 30 novembre 2015; Beck U., *La società del rischio. Verso una seconda modernità*, 2013, Carocci.

¹⁶⁰ L. De Vita, I. Alfano, *op.cit.*, 2017.

¹⁶¹ G. Altieri, M. Carrieri, *Il popolo del 10%. Il boom del lavoro atipico*, Donzelli, 2002, in particolare il cap. III sui problemi di regolazione sociale.

¹⁶² Grieco A.M. (2005), *Libertà e azione sindacale dei lavoratori autonomi*, Jovene, Napoli; P. Tomassetti, *Il lavoro autonomo tra legge e contrattazione collettiva*, in

costituzionale¹⁶³ nonostante in ambito giuslavoristico molteplici hanno mostrato una certa ritrosia a qualificare come attività sindacale le attività associative e di negoziazione collettiva delle professioni autonome¹⁶⁴.

Una delle complicazioni del modello tendente ad identificare la tutela sindacale sul presupposto del contraente debole è data dall'assenza, nell'ambito del lavoro autonomo professionale, di "una controparte contrattuale sulla quale allocare alcuni rischi e costi associati al lavoro e al non lavoro e attraverso cui selezionare una più generale condizione di vulnerabilità sociale ed economica" che finirebbe per palesare l'insufficienza e l'inadeguatezza delle tradizionali categorie lavoristiche fondate sulla centralità della dicotomia lavoro autonomo-lavoro subordinato¹⁶⁵.

Ed è forse proprio da una chiave di lettura sindacalmente orientata dell'associazionismo professionale (anche di matrice ex legge n.4 del 2013) che è possibile inquadrare in un nuovo paradigma ricostruttivo la dimensione collettiva degli interessi tutelati e l'attuale riconfigurazione/articolazione della rappresentanza sindacale¹⁶⁶. Questa problematica della possibile qualificazione sindacale delle associazioni di tutela del lavoro autonomo professionale è stata infatti affrontata dalla dottrina antecedentemente all'emanazione della legge n.4 del 2013 quando si è iniziato ad affrontare il tema dell'associazionismo delle libere professioni ordinistiche e il relativo ruolo degli ordini professionali.

Associazioni sindacali rappresentanti gli ordini professionali

Il tema della natura e delle funzioni degli ordini professionali è al centro dell'attenzione degli studiosi da molto tempo poiché è tematica tutt'ora controversa se gli ordini professionali costituiscano o meno vere e proprie forme di rappresentanza sindacale degli interessi collettivi della categoria in grado di esprimere la volontà dei professionisti e del gruppo organizzato¹⁶⁷.

Questa ambiguità è data dalla particolare natura che gli ordini professionali assumono all'interno del nostro ordinamento. Essi, come noto, sono enti di diritto pubblico dotati di una propria autonomia patrimoniale e finanziaria

Variatione su temi di diritto del lavoro, n.3 2018, pp.729-730 il quale affronta l'argomento dell'azione sindacale dei lavoratori autonomi anche in chiave di logiche di azione e contrattazione collettiva. Secondo l'autore infatti "la sfera di competenza contrattuale che la Costituzione riconosce all'autonomia collettiva non è circoscrivibile aprioristicamente all'area del lavoro subordinato identificata dall'art. 2094 del codice civile".

¹⁶³ C.cost. 17 dicembre 1975, n. 241 che riconosce che «Altro è la libertà di organizzazione sindacale, che l'art. 39 della Costituzione riconosce e garantisce a tutti i lavoratori, siano essi subordinati o autonomi, ed altro è il diritto di svolgere attività sindacale all'interno dei luoghi di lavoro».

¹⁶⁴ E. Dagnino, *Qualificazione e rappresentanza delle professioni non organizzate in ordini o collegi*, in *RGL*, 2020, n.2.

¹⁶⁵ M. Forlivesi, *La sfida della rappresentanza sindacale dei lavoratori 2.0*, in *DRI*, 2016, n.3.

¹⁶⁶ Di questa opinione L. Casano, *op.cit.* Adapt University Press, 2021, pag. 81 e ss.

¹⁶⁷ M. Gambacciani, *Ordini professionali e rappresentanza di interessi*, in *DRI*, 2011, n.3., p.708 e ss.

che si autogovernano ma sono sottoposti alla vigilanza dello Stato attraverso il controllo ministeriale, nello specifico il Ministero della giustizia. Gli interessi che persegue ogni singolo ordine sono di natura prevalentemente pubblica e riguardano la deontologia professionale, la tenuta degli albi, la funzione disciplinare, il decoro e la condotta¹⁶⁸. Per il tramite di queste funzioni l'ordine professionale svolge una funzione di vigilanza sul decoro dei professionisti e sulla loro condotta, tutelando prestigio e corretto esercizio dell'attività professionale a tutela della clientela. In tal modo vengono così perseguite finalità di interesse generale acciòché la professione venga svolta con correttezza, competenza e professionalità

Nell'ambito del diritto amministrativo gli ordini professionali sono definiti quali enti pubblici di tipo associativo ad appartenenza obbligatoria e necessaria dalla quale discende l'appartenenza al gruppo professionale¹⁶⁹ e senza la quale non è possibile esercitare la professione¹⁷⁰. Sembrerebbe pertanto da escludere l'ipotesi di una rappresentanza sindacale vera e propria del gruppo organizzato dei professionisti per il tramite dell'ordine professionale che svolge invece funzioni di rappresentanza pubblica, istituzionale e deontologica della professione¹⁷¹. È proprio in ragione della funzione pubblica di garanzia del corretto svolgimento, sia sotto il profilo deontologico che dei valori della professione, che gli ordini professionali non risultano idonei a rappresentare le diverse categorie dei professionisti, dei diversi interessi particolaristici che ognuno di essi esprime, dei diversi orizzonti, delle diverse esigenze e volontà dei liberi professionisti¹⁷².

Un ulteriore elemento che depone a favore di questa ipotesi interpretativa è dato dall'obbligo di iscrizione che inevitabilmente porta ad escludere gli ordini professionali dai soggetti che possano porsi come forme di rappresentanza degli interessi collettivi dei singoli professionisti. L'obbligo di iscrizione prescinderebbe dalla volontarietà, dal consenso di coloro che fanno parte della categoria rappresentata andando ad intaccare quindi il principio stesso di libertà di associazione sindacale (art. 39 Cost.) e finanche quello di associazione ex art. 18 cost. che si concretizza nella libera adesione ed iscrizione dell'individuo/lavoratore ad un determinato gruppo, coalizione

¹⁶⁸ S. Cassese (a cura di), *Professioni e ordini professionali in Europa*, in *Il Sole24 ore*, 1999.

¹⁶⁹ Sulla nozione di gruppo professionale si veda C.M. Travaglini (a cura di), *Corporazioni e gruppi professionali a Roma tra XVI e XIX secolo*, in *Roma moderna e contemporanea*, settembre-dicembre 1998, VI, n. 3, Università degli studi Roma Tre.

¹⁷⁰ È la stessa giurisprudenza costituzionale (Corte cost. 10 luglio 1973, n.120; Corte cost. 26 giugno 1962, n.69) ad aver confermato che l'iscrizione obbligatoria agli albi professionali contrasta con il principio della libertà di associazione ex art. 18 Cost. Viene infatti effettuato un contemperamento degli interessi precisando che l'obbligo di iscrizione è possibile e legittimo solo ed esclusivamente "per il raggiungimento e la tutela di altri fini ed interessi pubblici" costituzionalmente garantiti

¹⁷¹ Cfr. M. Giuliano, *Ordini ed albi professionali. La retribuzione dei professionisti di fatto*, in *Società Editrice del Foro Romano*, 1960, pp. 38-39.

¹⁷² Nella stessa direzione anche C. Cost. 6 luglio 1970, n. 114. laddove viene affermato che "Gli Ordini, preposti alla tenuta degli albi ed alla disciplina degli iscritti, assumono funzioni di garanzia e, quindi di responsabilità nell'interesse pubblico.... l'iscritto, per il solo fatto dell'iscrizione, preceduta da giuramento, è obbligato alla rigorosa osservanza di principi deontologici di dignità e di decoro, sotto la comminatoria di sanzioni, adeguate al caso".

o ente¹⁷³.

La dottrina prevalente è però concorde nel ritenere che anche i lavoratori autonomi siano titolari della libertà di organizzazione sindacale ex art. 39 Cost. anche al di fuori dell'ambito della subordinazione¹⁷⁴. Come affermato da F.Santoni infatti “gli interessi comuni di questi professionisti non si esauriscono nell'aspetto pubblicistico della propria attività, sia perché l'esercizio della professione non rappresenta, normalmente e salvo limitate eccezioni, un pubblico ufficio, sia perché l'esercizio professionale costituisce attività lavorativa suscettibile di tutela alla stessa stregua degli interessi collettivi di ogni altra categoria produttiva¹⁷⁵”.

Le associazioni ex legge n. 4/2013: natura e funzioni

Il modello di regolazione del lavoro autonomo professionale attualmente vigente in Italia vede la contrapposizione di due interventi di riforma: la legge 4/2013 in materia di professioni non organizzate in ordini e collegi e la legge n.81/2017 che introduce una serie di misure per la tutela del lavoro autonomo e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato.

Un particolare filone dottrinale¹⁷⁶ ha cercato di mettere in evidenza la coerenza degli interventi regolatori del legislatore nell'attuale quadro giuridico e istituzionale con la più recente evoluzione dell'economia e della società nell'ottica dei c.d. mercati transizionali del lavoro¹⁷⁷. Secondo questo filone interpretativo gli obiettivi di fondo dei due interventi sarebbero in realtà molto diversi e testimonierebbero un atteggiamento ondivago del legislatore tra la volontà di rimuovere, in un'ottica concorrenzial-europea, i possibili ostacoli al mercato delle professioni e, dall'altro, l'assicurare un adeguato riconoscimento minimo di tutele tradizionali ai professionisti autonomi come soggetti particolarmente vulnerabili.

Ulteriori differenze risiederebbero nell'approccio tipologico dei due interventi, nello specifico sulla distinzione tra lavoro autonomo e lavoro subordinato. La legge n.4 del 2013 invece guarda al lavoratore indipendentemente dalla forma contrattuale di riferimento mentre la legge

¹⁷³ Per una ricostruzione del concetto di libertà sindacale in senso c.d. negativo si veda G. Fontana, *Libertà sindacale in Italia e in Europa. Dai principi ai conflitti*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona” .INT - 78/2010.

¹⁷⁴ G. Proia, *Attività professionali e diritto del lavoro. Spunti di riflessione da alcuni recenti interventi normativi*, in AA.VV., *Scritti in onore di Edoardo Ghera*, Cacucci, 2008; Uno «Statuto» per il lavoro autonomo, in *DRI*, 2010, n.3; tutti i contributi in particolare M. Magnani, T. Treu, A. Perulli.

¹⁷⁵ F. Santoni, *L'organizzazione e l'azione sindacale dei professionisti*, *Il diritto del lavoro*, 1999, n.1, p.7-9; ma anche M. Giuliano, *op. cit.*, 1960, p. 42-43

¹⁷⁶ L. Casano, *Il lavoro (autonomo) tra vecchie tutele e promozione della professionalità: limiti della legge n. 81/2017 e l'attualità della legge n. 4/2013*, in *DRI*, 2018, n.2.

¹⁷⁷ L. Casano, *Contributo all'analisi giuridica dei mercati transizionali del lavoro*, Adapt University Press, 2020; ma anche più in generale S. Ciucciiovino, D. Garofalo, A. Sartori, M. Tiraboschi, A. Trojsi, L. Zoppoli (a cura di), *Flexicurity e mercati transizionali del lavoro. Una nuova stagione per il diritto del mercato del lavoro?*, Adapt University Press, 2021.

81/2017, come sottolineato dalla dottrina¹⁷⁸, guarda al lavoratore autonomo non imprenditoriale e perciò ad un ambito molto più ristretto con l'obiettivo di introdurre tutele base.

Quello della legge 4/2013 è un modello di regolazione delle nuove professioni che ha trovato un forte impulso nell'ambito della disciplina regolamentare sovranazionale. Nel contesto europeo, infatti, la tematica delle professioni e il relativo quadro giuridico hanno assunto particolari connotati poiché al centro del sistema vi è il principio della libertà di prestazione dei servizi di libertà e di stabilimento¹⁷⁹. Questo modello duale dovrebbe sostituire il classico modello di regolazione delle professioni diviso tra: professioni regolate da ordini e collegi professionali, professioni regolate da un semplice riconoscimento di un Albo professionale e professioni non regolate¹⁸⁰.

La legge 4/2013, indipendentemente dalla sua genesi, sarebbe stata "comprensibilmente trascurata dalla dottrina giuslavoristica¹⁸¹" e nasce sia da spinte esogene attinenti alla normativa comunitaria, sia da spinte endogene dovute alla crescita nel contesto italiano di nuove professioni¹⁸².

Il legislatore sembrerebbe aver preso atto dell'estrema varietà e modalità con cui possono svolgersi tali professioni, e avrebbe così inglobato diverse

¹⁷⁸ L. Casano, *Lavoro (autonomo) tra vecchie tutele e promozione della professionalità*, in *DRI*, 2018, n.2, p.433.

¹⁷⁹ Il fondamento del principio è radicato rispettivamente nell'art. 26, negli art. 49-55 (diritto di stabilimento) e da 56 a 62 (servizi) del TFUE, trattato sul funzionamento dell'Unione europea. Ove è stato stabilito che I lavoratori autonomi e i professionisti o le persone giuridiche ai sensi dell'articolo 54 TFUE che operano legalmente in uno Stato membro possono: i) esercitare un'attività economica in un altro Stato membro su base stabile e continuativa (libertà di stabilimento: articolo 49 TFUE); o ii) offrire e fornire i loro servizi in altri Stati membri su base temporanea pur restando nel loro paese d'origine (libera prestazione dei servizi: articolo 56 TFUE). Questo presuppone non soltanto l'abolizione di ogni discriminazione basata sulla nazionalità ma anche, al fine di poter usufruire concretamente di tale libertà, l'adozione di misure volte a facilitarne l'esercizio, compresa l'armonizzazione delle norme nazionali di accesso o il loro riconoscimento reciproco

¹⁸⁰ P. Feltrin (a cura di), *Trasformazioni delle professioni e regolazione in Europa. Una comparazione dei mutamenti nei sistemi professionali in Francia, Germania, Italia e Regno Unito*, in *I quaderni di Confprofessioni*, Wolters Kluwer, 2012, p. 181.

¹⁸¹ Così L. Casano, *Contributo all'analisi giuridica dei mercati transizionali del lavoro*, Adapt University Press, 2021; secondo l'autrice le motivazioni di questa negligenza sarebbero dovute a due fattori: da un lato perché nata in una stagione in cui il dibattito dottrinale era incentrato sul ben più ampio interventi di riforma del mercato del lavoro con la legge 92/2012 e dall'altro perché si colloca in un ambito di regolazione attinente alla sfera del diritto della concorrenza e del diritto amministrativo.

¹⁸² Sulla scorta della normativa di impronta europeista, già dieci anni prima dell'entrata in vigore della legge 4/2013 il Cnel aveva presentato un disegno di legge il 15 gennaio 2003 sulle professioni non regolamentate incentrato sul riordino delle professioni basato su sistema duale e riconoscimento delle associazioni con l'iscrizione in un apposito registro. La proposta del Cnel aveva due diversi cardini: da un lato la costituzione del sistema delle professioni su un sistema duale e dall'altro l'opportunità di istituire un registro con l'obiettivo di elevarne la qualità ed a orientare e tutelare il cliente. Attraverso il riconoscimento ministeriale e l'istituzione di un registro il Cnel intendeva realizzare un meccanismo per fornire garanzie sufficienti per esercitare la professione (tramite rispetto codice deontologico, democraticità degli organi, standard qualitativi) e garantendo allo stesso tempo elementi e tutele per l'utenza.

tipologie di attività professionali svolte nelle più ampie e diverse modalità. Si configurerebbe così un assetto di ordine giuridico del mercato del lavoro che si configura oltre il paradigma della subordinazione¹⁸³ e andrebbe a costruire una infrastruttura legata ai mercati transizionali del lavoro¹⁸⁴ ed espandendo oltre i confini del lavoro dipendente tutele già esistenti ed aggiungendone altre. La legge 4/2013 si inquadra quindi in una logica di tipo sussidiario e di collaborazione tra i settori pubblico e privato riconoscendo il ruolo delle realtà associative già presenti nel panorama dei corpi intermedi del paese operanti in Italia da molti anni e valorizzando perciò questo fattore.

Rappresentanza sindacale del lavoro parasubordinato

La diffusione di forme alternative di lavoro rispetto al classico modello dicotomico fondato sulla subordinazione e sull'autonomia, oltre a far sorgere un ampio dibattito intorno alla crisi della fattispecie¹⁸⁵, ha messo in luce il nascente fenomeno dell'organizzazione sindacale e della rappresentanza di questa particolare fascia di lavoratori autonomi¹⁸⁶. In precedenza, infatti, la tendenza incontrastata era quella di relegare l'analisi dei fenomeni collettivi e sindacali entro una prospettiva circoscritta alla fattispecie della subordinazione¹⁸⁷.

La disaggregazione degli interessi dei lavoratori, la frammentazione delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, la mancanza di una stabilità spazio-temporale, l'individualizzazione del rapporto di lavoro portano inevitabilmente ad una disarticolazione e scardinamento delle logiche di solidarietà collettiva. Alcuni filoni comparatistici mettono in evidenza come vi sia una diretta corrispondenza tra declino del tasso di sindacalizzazione e apertura dell'ordinamento a diverse tipologie non standard di lavoro¹⁸⁸.

Di fronte a questo scenario molte strutture rappresentative hanno iniziato a dar vita ad alcune specifiche federazioni che hanno tra i propri obiettivi statutari la rappresentanza e la tutela dei lavoratori parasubordinati, coordinati e continuativo, e tutto le tipologie che esulano dalla tradizionale tipologia di rapporto di lavoro subordinato. Le difficoltà di queste iniziative hanno posto le stesse rappresentanze di fronte ad una problematica

¹⁸³ cfr. cap.1.2 e 1.2.1 del presente scritto.

¹⁸⁴ G. Schmid, *Transitional Labour Markets: A New European Employment Strategy*, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung Discussion Paper, 1998, FS I 98-206; G. Schmid, B. Gazier (a cura di), *The Dynamics of Full Employment. Social Integration Through Transitional Labour Markets*, Edward Elgar, 2002; G. Schmid, *Il lavoro non standard. Riflessioni nell'ottica dei mercati transizionali del lavoro*, in *DRI*, 2011, n. 1, 1-36.

¹⁸⁵ Si rimanda a cap.1.2 del presente scritto.

¹⁸⁶ S. Scarponi, F. Bano, *Lavoratori «parasubordinati» e rappresentanza sindacale*, in *LD*, n.4, 1999.

¹⁸⁷ M. Tiraboschi, *Lavoro atipico e rappresentanza degli interessi*, in *Il diritto dei disoccupati*; Studi in Onore di Koichiro Yamaguchi, M. Biagi, Y. Suwa (A cura di), Giuffè Editore, 1996, pp.347-349.

¹⁸⁸ B. Veneziani, *La flessibilità del lavoro e i suoi antidoti. Un'analisi comparata*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 1993, n.1.

organizzativa di ordine fondamentale, connessa con l'essenza stessa dei rappresentati, e cioè il possibile conflitto di interessi rispetto alla rappresentanza dei lavoratori subordinati da un lato e, dall'altro, le modalità e i contenuti dell'azione sindacale dovute alla eterogeneità e peculiarità dei lavoratori parasubordinati. Nell'ordinamento italiano, infatti, è risultato problematico, sotto diversi profili, il riconoscimento del principio di libertà sindacale e dell'inscindibile strumento di autotutela per i lavoratori autonomi tant'è che si è giunti a parlare di “mutilazione della forma storica del conflitto¹⁸⁹” per i lavoratori autonomi.

L'immediata conseguenza di questa mutilazione avrebbe determinato il ricorso a modalità rappresentative degli interessi più vicine al mutuo soccorso e alla fornitura dei servizi e riportando perciò il sindacato alle origini della storia del movimento sindacale. Quella della prestazione di servizi è infatti una fase ineliminabile dell'azione sindacale e collettiva ma non è l'unica anche a fronte di interventi di “legislazione sociale” che cerchino di andare incontro agli interessi dei rappresentati. Secondo alcuni¹⁹⁰ la concezione del sindacalismo di servizi, quello che comunemente viene indicato come *servicing model*, denaturalizzerebbe la funzione del sindacato trasformandolo in una rappresentanza non più portatrice di interessi sindacali ma corporativi¹⁹¹.

9. Una mappatura delle rappresentanze oltre il paradigma della subordinazione

L'evoluzione delle diverse esigenze del mondo libero professionale, alla luce dei fenomeni che hanno interessato il mercato del lavoro autonomo, ha inevitabilmente avuto delle conseguenze sul mondo della rappresentanza di questo particolare settore. Nell'analizzare il lavoro autonomo è necessario però operare una declinazione al plurale delle diverse tipologie di lavoratori autonomi esistenti. Questa differenziazione si estende inevitabilmente anche al mondo della rappresentanza e al “pluriverso dell'associazionismo del

¹⁸⁹ Così S. Scarponi, F. Bano, *Lavoratori «parasubordinati» e rappresentanza sindacale*, in *LD*, 1999, n.4, p. 545; si rimanda anche a A. Topo in *Tutela e rappresentanza degli interessi collettivi nel lavoro autonomo*, in *LD*, n. 1, 1997.

¹⁹⁰ M. Forlivesi, *La sfida della rappresentanza sindacale dei lavoratori 2.0*, in *DRI*, n.3, 2016; secondo il quale anche il modello del sindacato organizzazione, l'*organizing model*, dovrebbe essere superato in quanto inadeguato al nuovo contesto produttivo ed economico sempre meno legato alla presenza di un luogo di lavoro stabile in cui radicare l'agire sindacale.

¹⁹¹ Sul rapporto tra interesse sindacale, rappresentanza e servizi sindacali cfr. P. Feltrin, S. Zan, *Imprese e rappresentanza. Ruolo e funzioni delle associazioni imprenditoriali*, Carrocci Editore, 2014, pp. 108-113 secondo i quali ci sarebbe una “stretta connessione tra l'azione collettiva e la prestazione individuale che costituirebbe l'essenza di fondo dei servizi sindacali proprio perché la loro ragion d'essere deriva direttamente dall'attività sindacale. In questo campo le associazioni deterrebbero quindi un vantaggio competitivo se non un vero e proprio monopolio, perché si trovano a giocare più ruoli nella stessa partita”.

lavoro autonomo”¹⁹² cioè un insieme di “distinti universi ma che necessariamente sono destinati a coesistere e andare di pari passo”¹⁹³.

Nell’ambito di un’individuazione di questo mondo variegato è necessario operare una declinazione al plurale del lavoro autonomo e delle relative dinamiche della rappresentanza. Per operare una analisi di questo “costituendo sistema di rappresentanza”¹⁹⁴ e i relativi problemi di riconoscimento sulla natura meramente associativa o invece sindacale delle organizzazioni dei lavoratori autonomi¹⁹⁵ è necessario precisare che diverse sono le tipologie di rappresentanza esistenti:

- *Rappresentanze del lavoro autonomo ordinistico*: tema assai discusso in dottrina per via delle peculiarità del lavoro autonomo libero professionale classicamente inteso. Si intende in tal caso la professione intellettuale come declinata dall’art.2229 c.c. laddove “La legge determina le professioni intellettuali per l’esercizio delle quali è necessaria l’iscrizione in appositi albi o elenchi”. Anche la collocazione sistematica all’interno del Titolo V del Codice civile “Del Lavoro” testimonia la piena appartenenza di questa tipologia alla sfera lavoristica. È proprio la professione intellettuale ex art. 2229 “l’esplicazione più frequente, e nel contempo più rilevante, del rapporto di lavoro autonomo”¹⁹⁶. In tal caso i requisiti caratterizzanti la nozione di professione intellettuale sono la professionalità e l’intellettualità, intesa come espressione della produzione e creazione intellettuale della persona. Minoritaria in dottrina è l’opinione secondo cui vengono identificate come professioni intellettuali unicamente quelle collegate con una base organizzativa di stampo pubblicistico dell’attività tramite l’entificazione del gruppo professionale e il suo riconoscimento come componente autonoma dell’attività statutale¹⁹⁷.

La principale problematicità sul fronte della rappresentanza è data dalla sovrapposizione con l’ordinamento professionale che comporta inevitabilmente una difficile demarcazione tra la linea di confine degli interessi rappresentati dagli Ordini professionali e interessi rappresentati dalle organizzazioni sindacali propriamente

¹⁹² B. Caruso, *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e re-intermediazione*, W.P. CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 326/2017.

¹⁹³ Così G. Stella nell’introduzione del *IV Rapporto sulle Libere professioni in Italia*, A cura dell’Osservatorio sulle libere professioni di Confprofessioni, 2019, al cui interno vengono delineate le tendenze di sviluppo delle professioni tradizionali, di quelle emergenti mettendo in evidenza la sottostima del mondo delle libere professioni, soprattutto con riferimento alle nuove professioni non ordinistiche. In particolare, vedasi cap. 8.

¹⁹⁴ R. Zuccaro, *Lavoro autonomo. Un modello di rappresentanza per un emergente interesse collettivo*, in *Labour and Low Issues*, n.2, 2018.

¹⁹⁵ Così A. Topo in *Tutela e rappresentanza degli interessi collettivi nel lavoro autonomo*, in *LD*, n. 1,1997, p.203 e ss.

¹⁹⁶ G. Giacobbe, *Il lavoro autonomo, contratto d’opera, commentario al codice civile*, Giuffrè, 2009, p. 46.

¹⁹⁷ M. T. Carinci, *Attività professionali, rappresentanza collettiva e strumenti di autotutela*, WP CSDLE 69/2008; A. Catelani, *Gli ordini e collegi professionali nel diritto pubblico*, Giuffrè, 1976.

intese¹⁹⁸. È una questione dottrinarica assai risalente nel tempo, sin dalla caduta dell'ordinamento corporativo che ammetteva i sindacati dei professionisti: la convinzione prevalente inizialmente è stata quella che nella previsione dell'articolo 39 Cost. rientrassero solamente l'organizzazione e l'azione dei lavoratori dipendenti e che rilevassero "sindacalmente" meno¹⁹⁹. Pian piano venne affermandosi, in linea di principio, la possibile estensione della fattispecie sindacale anche al di fuori del lavoro subordinato dando così la stura alle associazioni professionali dei lavoratori autonomi e nello specifico anche alle libere professioni²⁰⁰. La dottrina meno risalente e attualmente maggioritaria è concorde nel ritenere la coesistenza tra sindacati e ordini professionali sia per le diverse finalità esplicate sia perché l'ordinamento professionale riguarda prevalentemente gli interessi morali della professione e non quelli particolaristico-specifici degli appartenenti alla categoria.

Non potrebbe essere altrimenti dato che gli ordini professionali non costituiscono delle vere e proprie forme di rappresentanza sindacale degli interessi collettivi della categoria; essi sono infatti degli enti di diritto pubblico, che si autogovernano e che sono sottoposti alla vigilanza dello stato tramite il controllo del Ministero della giustizia. Appurata l'estensione e la matrice "sindacale" delle associazioni dei liberi professionisti ordinistici²⁰¹ e la distinzione del ruolo di rappresentanza tecnico-deontologica-di controllo pubblicistico e regolamentare degli ordini professionali nell'ambito delle professioni regolamentate la principale forma di rappresentanza data da Confprofessioni che raggruppa le libere associazioni di professionisti ordinistici presenti in Italia. La Confederazione è un'organizzazione di secondo livello e costituisce un unicum nel panorama italiano con riferimento alla platea dei rappresentati esistendo solo associazioni di primo livello generalmente. Sul principio della libera adesione, riunisce 21 sigle associative sindacali dei liberi professionisti iscritti e non a un ordine o collegio, appartenenti a cinque aree professionali: economia e lavoro²⁰²,

¹⁹⁸ Sul tema M. Gambacciani, *Ordini professionali e rappresentanza di interessi*, in *DRI* 2021, n.3.; M. T. Carinci, *op.cit.*

¹⁹⁹ U. Prosperetti, *Ordini professionali, sindacati e compiti dei giuristi*, in *Iustitia*, 1956 secondo il quale "Per i liberi professionisti gli interessi puramente sindacali, nel senso proprio ed originario della cosiddetta resistenza sindacale non sono di solito rilevanti; ed infatti gli ordini e collegi professionali ormai costituiti largamente sono lo strumento per la manifestazione degli interessi professionali intesi come interessi alla dignità e alla disciplina della professione, nonché come interesse alla tutela della capacità professionale stessa".

²⁰⁰ F. Santoni, *L'organizzazione e l'azione sindacale dei professionisti*, in *Il diritto del lavoro*, 1999. Secondo l'autore in particolar modo il fondamento della tutela in tal caso viene ricercata non tanto nell'art. 39 Cost., quanto nell'art. 18 Cost. e cioè nella libertà associativa.

²⁰¹ Estensione che trova il suo fondamento anche nella giurisprudenza della Consulta: tra tutte Corte Cost., 17 dicembre 1975 n.241) laddove è stato ribadito che "L'art. 39 della Costituzione riconosce e garantisce la libertà di organizzazione sindacale a tutti i lavoratori, siano essi subordinati o autonomi".

²⁰² UNGDCEC – Unione Nazionale Giovani Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili; ANREV – Associazione Nazionale Revisori Contabili; ANCL – Associazione Nazionale

diritto e giustizia²⁰³, ambiente e territorio²⁰⁴, sanità e salute²⁰⁵, V Area²⁰⁶.

La confederazione è inoltre firmataria, quale parte datoriale e a conferma della natura sindacale dell'associazione, del CCNL per i dipendenti degli studi professionali con le organizzazioni di rappresentanza sindacale FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS UIL.

Nel panorama ordinistico è presente anche la Confedertecnica che è la Confederazione Sindacale Italiana delle Libere Professioni Tecniche costituita dai Sindacati Nazionali che rappresentano i tecnici liberi professionisti²⁰⁷. Originariamente anche essa svolgeva attività di contrattazione collettiva siglando il CCNL per i dipendenti degli studi professionali ma dal rinnovo del 2015 Confprofessioni risulta essere l'unica firmataria.

- *Rappresentanze mondo delle professioni non regolamentate*: anche in tal caso il panorama associativo è piuttosto variegato. Nascono intorno agli anni 80' con il rapido sviluppo delle professioni non regolamentate e ha trovato espressione di rappresentanza in un ampio universo di associazioni professionali nato con l'obiettivo di ottenere il riconoscimento sociale delle nuove professioni e per rivendicare le loro peculiarità²⁰⁸. L'associazionismo ha così trovato un'ulteriore spinta nella valorizzazione e nel riconoscimento delle competenze con l'emanazione della legge 4/2013 in ambito di professioni non organizzate in ordini e collegi dove è stata prevista dall'art.2, comma 7, della legge 4/2013 la pubblicazione sul sito web del Ministero dello sviluppo economico dell'elenco delle associazioni professionali che dichiarano di possedere le caratteristiche indicate ai commi 4, 5 e 6 dell'art. 2. Nell'ambito di vari monitoraggi condotti si assiste ad una crescita continua del fenomeno nel corso degli anni: si passa dalle 155 associazioni presenti nel 2017 alle 261 del 2020²⁰⁹.

Consulenti del lavoro; ANC – Associazione Nazionale Commercialisti; ADC – Associazione dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili Sindacato Unitario.

²⁰³ ANF – Associazione Nazionale Forense; FEDERNOTAI – Il sindacato dei notai italiani.

²⁰⁴ SINGEOP – Sindacato Nazionale dei Geologi Professionisti; INARSIND – Sindacato Nazionale degli Architetti degli Ingegneri liberi professionisti; FIDAF – Federazione Italiana dei Dottori in Scienze Agrarie e Scienze Forestali; ASSOINGEGNERI – Associazioni Ingegneri Liberi Professionisti; ANTEC – Associazione Nazionale Tecnici e Tecnici Laureati; ALA – Associazione Liberi Architetti.

²⁰⁵ PLP – Associazione Psicologi Liberi Professionisti; Fimp – Federazione italiana medici pediatri; FIMMG – Federazione Italiana Medici di Medicina Generale; A.N.M.V.I. – Associazione Nazionale Medici Veterinari Italiani; ANDI – Associazione Nazionale Dentisti Italiani.

²⁰⁶ CIPA – Confederazione Italiana Professionisti e Artisti; ARI – Associazione Restauratori Italiani; ANA – Associazione Nazionale Archeologi.

²⁰⁷ Al suo interno le federazioni costituenti sono: Federarchitetti, Federgeometri, Federperiti Industriali.

²⁰⁸ I primi monitoraggi in materia di professioni non regolamentate sono stati fatti dal CNEL a cavallo tra gli anni 90-2000. Il primo rapporto di monitoraggio risale al 1994.

²⁰⁹ Dati Osservatorio delle libere professioni, P. Feltrin (a cura di), *V Rapporto sulle libere professioni*, Wolters Kluwers, 2020 pag. 161 su *Le professioni non organizzate in ordini e collegi nell'anagrafe Mise*.

Anche in questo caso si è via via sviluppata una tendenza aggregativa nel corso con la creazione di associazioni di secondo livello in grado di svolgere azione di rappresentanza a livello maggiore anche nei confronti delle istituzioni.

I principali canali di rappresentanza sono rappresentati dal CoLap, il Coordinamento delle libere associazioni professionali, nato nel 1999 con l'obiettivo di "implementare e sostenere il sistema duale delle professioni in Italia, rappresentato dagli Ordini professionali - in qualità di enti pubblici di controllo sulle attività connesse ad interessi costituzionalmente garantiti - e dalle associazioni professionali soggetti in grado di valorizzare le competenze degli associati e garantire il rispetto delle regole deontologiche, agevolando la scelta e la tutela degli utenti nel rispetto delle regole sulla concorrenza, anche alla luce della legge 4/2013²¹⁰". Molteplici sono in tal caso le compagini associative, prevalentemente tutte ex legge 4/2013, aderenti al coordinamento: si va dai grafologi, agli economisti d'impresa, al counselor, giuristi d'impresa.

Simile per struttura e composizione è Confassociazioni che rappresenta invece "l'unione delle Federazioni, dei Coordinamenti e delle Associazioni che esercitano in Italia ed in Europa un'attività professionale di cui alla Legge 4/2013 e successive modifiche con apporto di competenze professionali specifiche e con le forme organizzative previste dalla Legge stessa²¹¹" e rappresenta anche coloro i quali svolgano: -un'attività professionale o una professione di cui agli articoli 2229 e seguenti del Codice Civile; - una qualsiasi altra attività professionale, in qualsiasi modo regolata dalla Legge; - un'attività imprenditoriale di produzione di beni ed erogazione di servizi con una organizzazione complessa o individuale. Anche in tal caso le attività e i comparti rappresentati dall'associazioni sono molto variegati: si va dal settore del *real estate*, al *luxury and fashion*, al *private banking*, ai pedagogisti, agli operatori nel campo pubblicitario a quelli di relazioni pubbliche, agli amministratori di condominio.

Di particolare interesse è l'esperienza associativa di Acta, (Associazione Consulenti Terziario Avanzato) che si pone come obiettivo quello di tutelare una fetta di lavoratori non sulla base degli schemi merceologici o della categoria professionale di appartenenza bensì in ragione dell'appartenenza alla categoria di lavoratori autonomi, partite IVA, indipendenti, professionisti "figli del postfordismo" che si muove "nell'universo e nel mercato dei beni immateriali" uniti dalla diffusa voglia di mettersi in proprio, di sfidare il rischio del mercato, di non sottomettersi agli orari ed ai vincoli dell'azienda²¹²". Acta nasce ufficialmente nel 2004 e intende appunto rappresentare non una o più professioni bensì più

²¹⁰ Estratto dallo *Statuto del Colap*.

²¹¹ Art 1. *Statuto Confassociazioni*.

²¹² *Manifesto dei lavoratori autonomi di seconda generazione*, in <http://www.actainrete.it>, ottobre 2010

specificamente una “condizione umana” basata sulla libertà e indipendenza cui queste persone non sono disposte a rinunciare, “indipendenti e freelance al servizio di noi stessi prima ancora che di terzi²¹³”. È un’associazione sui generis poiché l’interesse dei freelance si fonde con uno “spirito aggregativo e collettivizzante che ha come fine non solo il riconoscimento di ogni singola professionalità indipendente ma le condizioni concrete sociali ed economiche degli stessi lavoratori a partita IVA²¹⁴”. Tra gli scopi statutari quello di contrastare la competizione e l’individualismo intesi quali fattori culturali dei “lavoratori della conoscenza” che impediscono “la creazione di forme di self help e di associazione”.

Anche le centrali confederali classiche hanno iniziato ad investire in progetti specifici concernenti la rappresentanza delle professioni: Confcommercio Professioni, nata per rappresentare le associazioni di rappresentanza delle professioni in Confcommercio e per promuovere la formazione permanente e la qualificazione professionale dei professionisti associati ed offre servizi a supporto delle loro attività. Si rivolge esclusivamente ai professionisti in forma autonoma essendo esplicitamente prevista a livello statutario l’esclusione di “coloro che esercitano la professione in forma di lavoro dipendente²¹⁵”. Anche in tal caso le compagini associative sono molteplici e quelle originarie costitutive della federazione sono: Abiconf (Amministratori beni immobili), AIAP (Associazione Italiana Design della Comunicazione), AIAS (Associazione Professionale Italiana Ambiente e Sicurezza), AIFOS (Associazione Italiana Formatori ed operatori della sicurezza sul lavoro), APAFORM (Associazione Professionale Formatori di Management), CONFGUIDE (Federazione Nazionale Guide Turistiche), Federottica (Associazione Federativa Nazionale Ottici Optometristi), CONFEP (Coordinamento Nazionale Periti ed esperti Forensi).

Nell’ambito dell’artigianato è sorta CNA Professioni, nata nel 2012, è un’associazione professionale di secondo livello alla quale sono affiliate numerose Associazioni professionali. Mira a tutelare gli interessi dei professionisti, in particolare i “non ordinisti”, ossia quelli che non fanno parte di ordini o collegi e che rientrano nel campo di definizione della Legge 4 del 2013. In tal caso sono tutte professioni molto variegata e di nuova generazione come l’arti terapeuta, il fotografo, il wedding planner, il fotografo, l’educatore cinofilo, il patrocinatore stragiudiziale.

²¹³ S. Bologna, *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, www.sinistrainrete.info, 31 ottobre 2017. Il mondo Acta nasce intorno alla figura di S. Bologna, studioso del lavoro autonomo e autore di “*Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia*” scritto con A. Fumagalli, Feltrinelli, 1997, che per primo in Italia introdusse la nozione di lavoro autonomo di seconda generazione.

²¹⁴ N. Deleonardis, *Mercati transizionali e rappresentanza dei lavoratori autonomi di seconda generazione*, in *Flexicurity e mercati transizionali del lavoro. Una nuova stagione per il diritto del mercato del lavoro?* S. Ciucciiovino, D. Garofalo, A. Sartori, M. Tiraboschi, A. Trojsi, L. Zoppi, ADAPT University Press, 2021, p.279 e ss.

²¹⁵ *Statuto Confcommercio Professioni*, Art. 3.

- *Rappresentanze autonomo-professionali nell'ambito sindacale*: anche nel mondo della rappresentanza dei lavoratori tradizionalmente inteso si è assistito ad un cambiamento organizzativo delle confederazioni di fronte alle alte professionalità e al lavoro autonomo²¹⁶. Vanno in questo senso le trasformazioni avvenute in seno alla CGIL con la formazione di Apiqa nata negli anni 90 dapprima per dare rappresentanza alla categoria dei quadri e poi definitivamente apertasi al lavoro autonomo di seconda generazione²¹⁷. Stessa direzione è stata intrapresa dalla Consulta delle professioni della CGIL per elaborare strategie e iniziative a tutela del lavoro autonomo anche al di fuori dei luoghi di lavoro²¹⁸. In ambito CISL 2 le principali iniziative organizzative per allargare la base rappresentativa lavoro autonomo: 1) la community vIVAce! che è l'associazione nata per creare una rete di informazioni, welfare, servizi mirati alle esigenze dei professionisti e spazi comuni per permettere ai professionisti di incontrarsi e di mettere in comune le proprie competenze; 2) la Felsa (Federazione dei lavoratori somministrati, autonomi ed atipici) che ha sostituito i precedenti Alai (associazione giovanile della CISL e Clacs (Coordinamento lavoratori autonomi), inizialmente rivolta ai lavoratori c.d. atipici e poi pian piano allargatasi alla platea degli autonomi.

Nell'ambito delle dinamiche associative sin qui delineate sembrerebbe emergere una forma di rappresentanza spontaneistica, strettamente scollegata dalla fattispecie della subordinazione, in grado però di far coagulare attorno a questi nuovi soggetti identità professionali e mestieri. Dall'esperienza empirica si deduce come stia nascendo dal basso una coscienza collettiva anche per queste tipologie di lavori e mestieri e come la stessa rappresentanza non stia trovando espressione all'interno delle tradizionali forme a causa dello stretto legame del sindacato tradizionale alla fabbrica e al lavoro subordinato²¹⁹.

²¹⁶ Così G. A. Recchia, *Il ruolo del sindacato tradizionale nei mercati transizionali del lavoro: le prospettive di cambiamento*, pag. 243 in *Flexicurity e mercati transizionali del lavoro. Una nuova stagione per il diritto del mercato del lavoro?* S. Ciucciovino, D. Garofalo, A. Sartori, M. Tiraboschi, A. Trojsi, L. Zoppoli, ADAPT University Press, 2021.

²¹⁷ Il dibattito all'interno delle tre centrali confederali determinò la nascita di alcune embrionali esperienze di organismi rappresentativi appositamente dedicati: Nidil-Cgil, Alai-Cisl e Cpo-Uil. La strategia di fondo adottata per individuare i soggetti da rappresentare venne individuata "per differenza" rispetto alla nozione di lavoro tipico su cui si era basata la rappresentanza del lavoro del '900. La complessità principale consistette nell'individuare i soggetti da rappresentare all'interno delle nuove confederazioni. Analizzando gli statuti si evince come siano una pluralità i soggetti coinvolti e tutelati: forme atipiche di non dipendenti, collaborazioni, partite IVA, titolari di tirocini, stage, borse di studio, finanche disoccupati, inoccupati e in cerca di occupazione

²¹⁸ Sul tema C. Perniciano, *La Consulta del lavoro professionale della CGIL: opportunità e criticità nell'allargamento della rappresentanza sindacale*, pag. 149, in *QRS*, 2017, n.1.

²¹⁹ G. Pezzini, *Rappresentanza e rappresentatività nella gig economy*, pag. 328-329, in *Flexicurity e mercati transizionali del lavoro. Una nuova stagione per il diritto del mercato del lavoro?*, S. Ciucciovino, D. Garofalo, A. Sartori, M. Tiraboschi, A. Trojsi, L. Zoppoli, ADAPT University Press, 2021; sul tema anche B. Caruso, *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e re-intermediazione*, WP CSDLE

Sulla scorta dell'emersione di questa nuova rappresentanza del lavoro autonomo professionale appare necessario inquadrare il fenomeno in un'ottica di politica del diritto di tipo giussindacale dal momento in cui sin dagli anni 90 la dottrina ha affermato che "il problema del riconoscimento della natura meramente associativa o invece sindacale delle organizzazioni di lavoratori autonomi, e l'attribuzione dei diritti sindacali a più ampie categorie di soggetti, acquisiranno un valore problematico sempre maggiore²²⁰".

Le nuove istanze e le modalità di ricomposizione della rappresentanza esulano dai tradizionali ambiti di fronte al fenomeno della crescente professionalizzazione e attraggono sempre maggiori schiere di lavoratori. Le trasformazioni alla base di questo processo impongono un ripensamento del nesso rappresentanza-interesse collettivo-contrattazione collettiva. Si scorge infatti un cambiamento nelle logiche di azione e nei tradizionali strumenti del fare sindacato e rappresentanza che vanno al di là della ormai desueta divisione tra subordinati ed autonomi²²¹ e che cercano di costruire i presupposti di sviluppo, tutela, sicurezza, libertà dalla persona indipendentemente dallo status giuridico con cui una della attività umane per eccellenza, il lavoro, venga compiuta. Ed è proprio in seno a queste nascenti forme di rappresentanza che la dottrina, seppur in forma ancora embrionale, sta cercando di scorgere e cercare di delineare le tendenze evolutive del mercato del tempo di lavoro, delle qualifiche attualmente regolate dalla contrattazione collettiva²²².

10. Prospettive, domande di ricerca e struttura dell'indagine

Il lavoro autonomo ha vissuto storicamente la carenza di una adeguata rappresentanza rispetto al lavoro subordinato. Questa tendenza è stata resa via via più lampante ed evidente a causa della crescente importanza del comparto produttivo autonomo che, nel corso del tempo, ha iniziato a costituire uno dei settori principali del tessuto economico²²³. Questa assenza di un adeguato sistema di rappresentanza origina a livello sociale nella mancanza di un consustanziale, istituzionale e genuino conflitto, scontro e confronto tra lavoratori e datori di lavoro.

Sia le rappresentanze datoriali che quelle sindacali sono state estranee al mondo del lavoro autonomo e, per lungo tempo, si sono mostrate refrattarie a qualsiasi presa in carico di soggetti e relativi interessi collettivi non afferenti all'area della subordinazione. Il tutto in un contesto reale in cui

"Massimo D'Antona 326/2017; M. Forlivesi, "La sfida della rappresentanza sindacale dei lavoratori 2.0", in *DRI*, 2016, n.3.

²²⁰ A. Topo, *Tutela e rappresentanza degli interessi collettivi nel lavoro autonomo*, Lavoro e diritto, 1997, n.2.

²²¹ A. Supiot, *Lavoro autonomo e lavoro subordinato*, in *DRI*, 2000, n.2, pp. 217-239.

²²² M. Tiraboschi, *Tra due crisi tendenze di un decennio*, in *Per uno studio della contrattazione collettiva*, ADAPT University Press, 2021, p.83.

²²³ A. D'Elia, A. Santamaria, *Lavoro autonomo e rappresentanza*, *Boll. ADAPT* 25 novembre 2013.

crescevano e si moltiplicavano le forme di erogazione della prestazione al di là del lavoro tipico. Si è così trascurato il “pluriverso dell’associazionismo del lavoro autonomo²²⁴” nato dalla frammentazione interna ed esterna del lavoro subordinato, dalla proliferazione di schemi di lavoro semidipendente e da problemi di inquadramento giuridico e difficoltà di rispecchiamento e rappresentanza nel sindacalismo tradizionale.

Il fenomeno di desindacalizzazione²²⁵, connesso con il più generale fenomeno di disintermediazione²²⁶ della rappresentanza degli interessi ha creato un’estensione dell’azione del sindacato a favore dell’emergente mondo e delle nuove sfere del lavoro non ricomprese nell’ambito del lavoro autonomo. Sono sorte compagini associative, sindacali e datoriali, che, in controtendenza rispetto agli atteggiamenti di disinteresse verso questo articolato e composito mondo hanno iniziato a manifestare segnali di apertura ed allargamento del classico bacino di rappresentanza.

In ogni caso appare necessario chiarire il discorso della rappresentanza del lavoro autonomo, caratterizzato da una elevata complessità data dalla forte differenziazione interna e dalla eterogeneità dei soggetti che costituiscono il nucleo centrale della categoria. Nella attuale fase storica, infatti, il lavoro autonomo è aumentato non solo a livello quantitativo²²⁷ ma anche a livello qualitativo, subendo al proprio interno una vera e propria rivoluzione che ne ha determinato un profondo e repentino cambiamento strutturale²²⁸.

Il contesto storico sociale in cui si sviluppano queste figure è quello della fine degli anni 70 con il processo di terziarizzazione dell’economia: si determina una crescita del numero di persone occupate nel settore dei servizi

²²⁴ B. Caruso, *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e re-intermediazione*, W.P. CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 326/2017. Secondo l’autore queste molteplici sfaccettature del lavoro autonomo troverebbero giustificazione nella “ormai superata simmetria tra tipo sociale egemone (il lavoro subordinato industriale massificato), fattispecie giuridica di riferimento (l’art. 2094 c.c.) e le forme storiche di rappresentanza di tale lavoro (l’organizzazione dei sindacati sia a livello confederale che aziendale)”.

²²⁵ P. Feltrin, *Il fenomeno sindacale nell’Italia contemporanea*, in *QRS Lavori*, 2015, Ediesse; laddove viene tracciata una diagnosi del declino sindacale caratterizzato da calo degli iscritti, minore influenza politica, messa in discussione della contrattazione nazionale. In merito si veda anche P. Feltrin, *Partiti e sindacati in convergente disaccordo*, in *Italianieruropei*, 28 gennaio 2020.

²²⁶ B. Caruso, *op.cit.*; V. Speciale, *Le politiche del lavoro del Governo Renzi: il Jobs Act e la riforma dei contratti e di altre discipline del rapporto di lavoro*, in F. Carinci (a cura di), *La politica del lavoro del Governo Renzi. Atti del X seminario di Bertinoro-Bologna del 23-24 ottobre 2014*, ADAPT University Press, 2015, p. 59; Pellacani G. *Il sindacato nella prospettiva pluriordinamentale oggi*, Relazione alle Giornate di studio AIDLASS 2020 Lucca, maggio 2021, in particolare pp. 43-45; B.Caponetti, *Social media e rappresentanza aziendale: quali scenari*, in *LLI*, 2019, Vol. 5, n.2.

²²⁷ Vedi cap. 1.2 del presente scritto.

²²⁸ R. Semenza, A. Mori, *Il lavoro autonomo nel mercato del lavoro in chiave nazionale e comparata*, in *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, a cura di G. Zilio Grandi, M. Biasi, Giuffrè, 2018, pp. 83-84 secondo le autrici la crescita del lavoro autonomo professionale si fonda sulle capacità di sfruttare professionalmente conoscenze codificate che “ben si adattano alle nuove esigenze del settore terziario e alla dirompente rivoluzione digitale”.

a discapito di quelle impiegate nell'industria e nell'agricoltura²²⁹.

Si assiste così ad una modifica e ad un cambiamento sia dei mercati delle tradizionali professioni autonome liberali che di quelle nuove legate all'economia dei servizi, alle professioni liminali²³⁰ e a quelle emergenti.

Si forma così una vera e propria stratificazione interna al lavoro autonomo e ad una sua mutazione strutturale che porterà a parlare di lavoro autonomo di seconda generazione e finanche di terza²³¹ per rimarcare la radicale diversità rispetto al lavoro indipendente classico degli artigiani, dei liberi professionisti, e dei commercianti.

La nuova riarticolazione del capitalismo è caratterizzata da una forte individualizzazione²³² e da un assetto produttivo in cui la collocazione dei lavoratori è fortemente frammentata, sia da un punto di vista contrattuale che da un punto di vista dei contenuti del lavoro. Questi fenomeni sono ravvisabili in particolar modo nel lavoro qualificato del terziario, nei professionisti all'interno delle organizzazioni²³³, nei creativi²³⁴, nei capitalisti personali²³⁵, nei lavoratori cognitivi; tutte figure emblematiche e

²²⁹ Per una rassegna del termine *knowledge workers* si rimanda a L. Casano, F. Seghezzi, *Le trasformazioni del lavoro: un percorso di lettura* Vol. II di M. Tiraboschi (a cura di), *Il sistema prevenzionistico e le tutele assicurative alla prova della IV Rivoluzione Industriale*, Adapt University Press, 2021, pp. 165 e ss.. Secondo gli autori il termine si andrebbe a contrapporre all'operaio fordista anche in termini di livelli di instabilità, insicurezza, precarietà e rischio dovuti alle modalità lavorative costituite da ruoli fluidi e intercambiabili e non più da generiche mansioni prescritte.

²³⁰ F. Butera, S. di Guardo, *Analisi e progettazione del lavoro della conoscenza: il modello della Fondazione Irso e due casi*, in *Studi Organizzativi*, 2009, n.2 dove gli autori individuano i consulenti, gli esperti di comunicazione, web designer, professionisti del design, operatori qualificati del turismo, e nuovi professionisti che differentemente dalle professioni liberali tradizionali non sono protetti da albi o ordini e allo stesso tempo sfuggono dai classici sistemi qualificatori delle declaratorie dei contratti collettivi, non godono delle tutele del lavoro subordinato dipendente e risultano scarsamente normati e istituzionalizzati.

²³¹ A. Fumagalli, S. Bologna (1997), *op. cit.*; A. Fumagalli (2015), *op. cit.*,

²³² R. Ferrero Camoletto, *Una vecchia storia: il processo di individualizzazione nella seconda modernità*, in *Quaderni di Sociologia* 32, 2003, 30 novembre 2015; U. Beck, *La società del rischio. Verso una seconda modernità*, 2013, Carocci, dove l'autore affianca ai concetti di individualizzazione e di rischi sociali, il concetto di riflessività e, più in generale di modernizzazione riflessiva. Il polisemico concetto è trattato più ampiamente da P. Donati, *Quale "modernizzazione riflessiva"? Il ruolo della riflessività del cambiamento sociale*, in *Sociologia e politiche sociali*, 2010, n.31, pp. 9-44 dove l'autrice propone una ricostruzione storico-archeologica del concetto sociologico di riflessività, dai primi accenni fino alla teorizzazione di Beck della modernità riflessiva.

²³³ F. Butera, E. Donati, R. Cesaria, *I lavoratori della conoscenza. Quadri, middle manager e alte professionalità tra professione e organizzazione*, Franco Angeli, 1997; F. Butera, S. Bagnara, R. Cesaria, S. Di Guardo, (a cura di) *Knowledge Working, Lavoro, lavoratori, società della conoscenza*, Mondadori Università, 2008.

²³⁴ R. Florida, *L'ascesa della nuova classe creativa. Stile di vita, valori e professioni*, Mondadori, 2003 cui va attribuito il merito di aver messo in evidenza il ruolo economico della creatività, della "classe creativa", nuovo gruppo emergente costituito da professionisti la cui finzione è quella di creare nuove idee, contenuti e tecniche; anche Pedroni M, Volontè P. (a cura di), *La creatività nelle professioni*, Atti del convegno, Bolzano, 14 febbraio 2007, Bolzano University Press.

²³⁵ A. Bonomi, E. Rullani, *Il capitalismo personale, vite al lavoro*, Einaudi, 2005, Con l'ossimoro l'autore intende descrivere il nuovo sistema economico riconoscendo così che la netta separazione non esiste in realtà riconoscendo così che questa forma di capitalismo,

paradigmatiche del lavoro nel nuovo capitalismo.

Fino alle ultime decadi del secolo scorso, non sembravano notarsi segnali di ricomposizione sociale tra le diverse figure lavorative, ne erano presenti forze interne alla stessa evoluzione tecnologica e organizzativa che spingessero la rappresentanza a sviluppare forme associative finalizzate alla ricomposizione del lavoro autonomo²³⁶. Il problema sorge poiché la ricerca di forme di rappresentanza collettiva è in forte contraddizione con l'aspetto fortemente individualizzato delle relazioni economiche.

Il processo di differenziazione tra i lavori ha dato la stura a nuove e primordiali forme aggregative in grado di far confluire i frammentati e parcellizzati interessi derivanti dall'individualizzazione del lavoro attorno a nuove identità professionali-collettive²³⁷ ancora in via di definizione e stabilizzazione.

Le sfide connesse con l'attuale fase di cambiamento, disgregazione, frammentazione degli interessi dei lavoratori e delle imprese sono pertanto dirimpenti poiché, come sostenuto da autorevole dottrina²³⁸, "indeboliscono o svuotano le condizioni materiali e persino antropologiche che sostanziano l'azione collettiva: quella azione su cui i nostri modelli sociali hanno puntato per rafforzare, talora più che sulla legge, il lavoratore contraente debole nei confronti del datore di lavoro". Appare pertanto necessario chiedersi se vi possano essere dei collegamenti tra lavoro autonomo, relative rappresentanze, e strumenti di riequilibrio come l'infrastruttura giuridico-istituzionale della contrattazione collettiva come di fatto già avviene in alcuni settori economici.

In particolare, la presente ricerca intende rispondere a diverse domande:

- posto che originariamente la rappresentanza si è manifestata come fenomeno sociale, ancor prima che giuridico, prevalentemente nell'ambito del lavoro subordinato, seppur nell'ordinamento fossero presenti forme embrionali di rappresentanza che esulavano da questa fattispecie, la presente ricerca mira a comprendere se l'allargamento della rappresentanza anche ad altre fattispecie di lavoratori abbia comportato dei cambiamenti;
- inoltre, la ricerca vuole verificare se sia in atto una estensione di una forma di contrattazione collettiva a tipologie lavorative che esulano dal lavoro dipendente anche per il tramite dei sistemi bilaterali;
- infine, la ricerca vuole verificare anche se nei diversi interventi fin

in special modo nelle piccole e medie imprese, è animata dalle persone, dal lavorare in rete, in filiere, dal lavorare comunicando, dalle relazioni.

²³⁶ A. Fumagalli, *Aspetti dell'accumulazione flessibile in Italia*, in S. Bologna, A. Fumagalli (a cura di), *Il lavoro autonomo di seconda generazione*, Feltrinelli, 1997, pp. 159 e ss.

²³⁷ L. Casano, *Contributo all'analisi giuridica dei mercati transizionali del lavoro*, Adapt University Press, 2021, pp. 43-44.

²³⁸ T. Treu, *Regole e procedure nelle relazioni industriali: retaggi storici e criticità da affrontare*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 396/2019, pp. 7-8. Laddove l'autore evidenzia come le sfide delle trasformazioni in atto siano in realtà anche più dirette e gravi per il sistema delle relazioni industriali di quanto non siano per i rapporti individuali di lavoro.

qui realizzati nell'ordinamento, tanto dalle parti sociali che dal legislatore, vi sia una interazione e una convergenza, tesa a costruire un sistema di tutele per il lavoro autonomo.

11. Nota metodologica

Per provare a rispondere ai quesiti emersi nella domanda di ricerca si è deciso di focalizzare l'attenzione su un particolare caso di studio: la storia contrattuale, l'evoluzione delle vicende giuridiche e della rappresentanza del settore delle attività professionali. L'analisi che segue si pone l'obiettivo di esaminare un particolare ambito contrattuale che è emerso nel corso del Novecento per poi consolidarsi e strutturarsi nel nuovo millennio. Si intende infatti analizzare la contrattazione collettiva nell'ambito degli studi e delle attività professionali, tematica che di rado è stata affrontata dalla produzione giuslavoristica e giussindacale seguendo un'ottica di relazioni industriali. Essendo molto magre la letteratura e la dottrina in materia di storia contrattuale del CCNL Studi professionali, delle associazioni firmatarie, e degli stessi testi contrattuali si è deciso di condurre la ricerca attraverso la storia documentale e il “diritto vivente²³⁹” degli statuti delle singole associazioni, degli statuti della confederazione, i testi contrattuali firmati, i protocolli firmati seguendo la prospettiva metodologica del diritto delle relazioni industriali²⁴⁰, i documenti ufficiali del Ministero del Lavoro, gli organi di stampa ufficiali di alcune federazioni sindacali della confederazione, i siti delle organizzazioni sindacali, atti e sentenze reperite presso la documentazione presente nella Confederazione²⁴¹. È d'uopo

²³⁹ Si prende a prestito l'espressione “diritto vivente” per gli Statuti delle associazioni, generalmente riservata al solo diritto giurisprudenziale, da L. Casano, *Contributo all'analisi giuridica dei mercati transizionali del lavoro*, Adapt University Press, 2021, pp 62-66 e 76-79, laddove la metodologia prescelta dall'autrice nell'analisi rimanda “alla tradizione istituzionalista diffusa in Italia grazie all'opera di G. Giugni e al metodo investigativo applicato da J. R. Commons (*look and see*) allo sviluppo delle trade union e dei primi contratti collettivi” o ancora “al metodo di lavoro dei coniugi Webb nel loro Storia delle unioni operarie in Inghilterra, dove di pongono l'obiettivo di analizzare l'organizzazione e l'ordinamento del lavoro in connessione sia della legislazione sulle fabbriche, sia dei regolamenti delle unioni operaie, utilizzando diverse tipologie di materiale documentale tra cui acquistano una particolare rilevanza gli Statuti e gli atti delle associazioni. Per approfondimenti specifici sull'istituzionalismo si rimanda a G. Pigni, *Rileggendo i classici del lavoro/2 - Gino Giugni e il ragionevole capitalismo di John Commons*, in *Boll. ADAPT* 7 settembre 2020, n. 32; D. Porcheddu, *Rileggendo i classici del lavoro/6 - Le basi economiche dell'azione collettiva in J.R. Commons*, *Boll. ADAPT* 11 gennaio 2021, n. 1.

²⁴⁰ Per approfondimenti sul metodo del diritto delle relazioni industriali e allo studio metodologico del materiale contrattuale si rimanda a M. Tiraboschi, *Alla ricerca di un nuovo ordine giuridico per il lavoro che cambia. Bilancio non convenzionale dei trent'anni di Diritto delle Relazioni Industriali*, in *DRI*, 2020, n. 4, pp. 906-933 o anche a M. Tiraboschi, *Per uno studio della realtà giuridica effettuale: riflessioni e contributi per i trent'anni di diritto delle Relazioni Industriali*, *Appunti per una ricerca sulla contrattazione collettiva in Italia: il contributo del giurista del lavoro*, in *DRI*, 2021, n.3, pp.600 e ss.

²⁴¹ Si fa in tal caso riferimento principalmente all'ILP, *L'ingegnere libero Professionista*, organo di stampa ufficiale edito a partire dal 1963 dal Sindacato nazionale degli ingegneri liberi professionisti italiani, sindacato che trae origine dalla fusione tra lo S.N.I.L.P.I. (Sindacato Nazionale Ingegneri Liberi Professionisti) nato il 28 aprile 1950 a Napoli con

precisare che il metodo scelto cerca di intercettare il più possibile l'evoluzione contrattuale del CCNL Studi Professionali e della sottesa rappresentanza dal momento in cui il CCNL (postcorporativo) originariamente veniva sottoscritto da ogni singola sigla associativa senza conferire alcuna delega alla confederazione di secondo livello. Occorre inoltre mettere in evidenza che nella trattazione sono stati presi a riferimento anche ambiti contrattuali contigui al CCNL studi professionali che, ad ogni modo, hanno influito o influenzato la storia e la trasformazione del CCNL Studi Professionali. Di fianco a questo si è ritenuto necessario approfondire l'evoluzione degli ordinamenti delle libere professioni attingendo in particolar modo dagli studi di sociologia delle professioni per poi approfondire l'emersione della categoria nonostante "Pel libero professionista non [fosse] concepibile un contratto collettivo di lavoro, un contratto cioè fra categorie contrapposte, ond'è che per le prestazioni di alcune categorie di professionisti liberi han sempre provveduto le tariffe²⁴²". La regolazione delle prestazioni professionali da parte di un contratto collettivo è infatti sempre stata esclusa per la categoria dei professionisti ed artisti in quanto "le sue prestazioni vengono regolate non dai contratti collettivi ma dalle tariffe²⁴³". La mancanza di una categoria contrapposta e la non predeterminabilità della categoria professionale "la quale avrà bisogno della prestazione di lui²⁴⁴" comportò delle forti difficoltà ricostruttive riguardo la contrattazione collettiva in questo particolare ambito. Nonostante la contrattazione collettiva non potesse intervenire normando direttamente le prestazioni degli esercenti arti o libere professioni diversamente era per il professionista che "in particolari contingenze poteva essere datore di lavoro, per esempio con i commessi di studio²⁴⁵". Ed è proprio intorno a questo presupposto di metodo dell'epoca corporativa che si è andata pian piano delineando la storia del CCNL Studi Professionali. Si è ritenuto infatti che questo particolare ambito contrattuale potesse meglio delineare in chiave evolutiva-giuridica ed istituzionale i percorsi che la rappresentanza sta cercando di intercettare tra paradigmi giuridici del lavoro, contrattazione collettiva, mercato, welfare e tutele illustrati nei paragrafi nel capitolo I.

la F.N.S.I.L.P. (Federazione Nazionale dei Sindacati Ingegneri Liberi Professionisti Italiani). La scelta di utilizzare le foni documentali e l'organo di stampa ILP non è casuale poiché il primo presidente dello SNILPI, Leo Calini, fu tra i fondatori della Consilp la Confederazione Sindacale Italiana Liberi Professionisti, poi divenuta Confprofessioni, di cui divenne il primo Presidente.

²⁴² A. Cioffi, *Istituzioni di diritto corporativo*, Editore Ulrico Hoepli, 1935, p.105.

²⁴³ G. Bottai, *L'ordinamento corporativo. Panorami di vita fascista*, Mondadori, 1938, p. 135

²⁴⁴ *Ibidem*.

²⁴⁵ A. Cioffi, *op.cit.*, p.105.

Capitolo II

L'emersione di un particolare ambito di rappresentanza: il caso del CCNL Studi Professionali

1. Il caso di studio: genesi storica ed istituzionale del CCNL Studi Professionali

È noto come in Italia, tra le ultime decadi del XIX secolo e le prime decadi del XX, il dinamico processo di sviluppo della contrattazione collettiva sia nato in settori a maggiore caratterizzazione industriale e conflittuale. Dapprima come concordato di tariffa (Tarifvertrag)²⁴⁶ con la funzione storica di “strumento limitativo della concorrenza, volto a creare un obbligo di non accettare o imporre condizioni di lavoro inferiori a quelle del concordato²⁴⁷” e poi divenuto vera e propria istituzione regolativa del mercato del lavoro in tutte le sue forme ed aspetti.

Tuttavia, il caso di cui ci occupiamo è piuttosto particolare e tardivo per una serie di particolari motivi dovuti alla difficoltà di inquadramento delle prestazioni di lavoro e relativa elaborazione di una disciplina, alla frammentazione del sistema, alla sua eterogeneità, ed infine, alla difficoltà di conformazione delle rappresentanze²⁴⁸. La precocità di altre esperienze contrattual-collettive, come quella pionieristica dei tipografi, trova la sua spiegazione in differenti aspetti quali le caratteristiche del prodotto e le competenze culturali per realizzarlo, le specifiche caratteristiche organizzative del lavoro nei laboratori tipografici, l'insalubrità degli ambienti, la realtà conflittuale dei rapporti tra capitale e lavoro ed infine la

²⁴⁶ L'originario concordato di tariffa diventerà poi a livello terminologico contratto collettivo e verrà anche preferito a livello terminologico poiché questa definizione “meglio delle altre mette in rilievo la caratteristica essenziale del contratto, cioè la partecipazione ad esso di una collettività”, P. Marchetti, *L'essere collettivo – L'emersione della nozione di collettivo nella scienza giuridica italiana tra contratto di lavoro e Stato sindacale*, Giuffrè, 2006, pag. 97.

²⁴⁷ G. Messina, *I concordati di tariffe nell'ordinamento giuridico del lavoro*, in *Riv. Dir. Comm.*, 1905, p. 508

²⁴⁸ L. Pezzi, M. Lucaferri, D. Franzolin *Studi professionali, Contratto Collettivo nazionale di Lavoro 20 dicembre 1978* collana *I rapporti di lavoro*, Buffetti Editore, “Ciò che ha comportato in primo luogo una grande difficoltà di elaborare una disciplina uniforme per situazioni tra loro molto diverse, e in secondo luogo la difficoltà di far emergere da questo gran numero di datori di lavoro individuali, e tipicamente individualisti, uno o più enti esponenziali che potessero fungere da controparte alle organizzazioni dei lavoratori”

generale inclinazione ad associarsi a livello professionale e di leghe operaie²⁴⁹.

Tutti elementi assenti nell'ambito degli studi e delle attività professionali o presenti in forma attenuata. La circostanza che però maggiormente ha influito e caratterizzato questo settore è dovuta alla caratteristica che il datore di lavoro è lavoratore anch'esso, anche se autonomo, mentre di nessuna rilevanza è il fattore "capitale" nella produzione dell'opera o del servizio che lo studio professionale fornisce²⁵⁰.

Questa situazione ha comportato delle problematiche finanche nella identificazione degli attori negoziali di riferimento e delle rappresentanze sia sul lato dei prestatori d'opera che, soprattutto, sul lato dei datori di lavoro. In particolar modo le difficoltà, specialmente nel dopoguerra, sono consistite nel rapporto spesso controverso tra ordini professionali e rappresentanza di interessi. In particolare, sul fatto che questi costituiscano o meno delle vere e proprie forme di rappresentanza sindacale degli interessi collettivi della categoria e siano perciò abilitati ad esprimere volontà ed interesse collettivo degli esercenti libere professioni²⁵¹.

Queste articolate vicende hanno fatto sì che nel settore libero professionale la prima regolamentazione post-corporativa arrivasse solo col finire degli anni 70', nello specifico nel 20 dicembre 1978 quando fu firmato dalle singole associazioni professionali²⁵², con un ruolo di "assistenza" della Consilp, Confederazione Sindacale Libere Professioni (come allora era denominata la confederazione di secondo livello che oggi porta il nome di Confprofessioni) e le federazioni di settore Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs-Uil. Questa impostazione, con firma da parte delle singole associazioni e ruolo di assistenza tecnico-politico della confederazione, rimase sostanzialmente immutata fino ai primi anni del 2000 quando Confprofessioni iniziò a sottoscrivere autonomamente i contratti collettivi in nome e per conto delle associazioni professionali che la componevano²⁵³.

²⁴⁹ L. Castelvetti, *Il profilo storico: dagli antichi concordati di tariffa alla contrattazione collettiva nazionale ed aziendale*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 4-5, 2010, pp. 847-869., (2010), pag. 850

²⁵⁰ L. Pezzi, M. Lucaferri, D. Franzolin, *op. cit.*

²⁵¹ M. Gambacciani, *Ordini professionali e rappresentanza di interessi*, in *DRI*, n.3, 2021, pag. 711.

²⁵² Le singole federazioni firmatarie del CCNL del 1978 erano Federarchitetti, Sindacato Nazionale Biologi liberi professionisti, Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro, Federazione Nazionale Sindacati Consulenti del lavoro, Federazione Nazionale delle libere associazioni dottori commercialisti, Sindacato Nazionale dottori commercialisti, Sindacato Nazionale Geologi Professionisti, Sindacato Nazionale Geometri Liberi Professionisti, Sindacato nazionale Ingegneri Liberi Porofessionisti, Sindacato Nazionale Autonomo Medici Italiani, Associazione Italiana Patologi Clinici, Associazione Professionale Medici Oculisti, Sindacato Nazionale Periti Industriali, Sindacato Nazionale Ragionieri Liberi Professionisti, Sindacato Nazionale Revisori Ufficiali dei Conti, Sindacato Nazionale Veterinari Liberi Professionisti, Fesapi (Federazione Sindacati Avvocati e Procuratori Italiani, Unione Nazionale Giovani Dottori Commercialisti, Federazione Nazionale delle Associazioni Sindacali Notarili

²⁵³ Feltrin P. (a cura di), *IV Rapporto sulle libere professioni in Italia - Anno 2019*, Osservatorio delle libere professioni, Wolters Kluwer, 2019, p.71

Il primo contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti degli studi professionali venne firmato in ogni caso in epoca corporativa il 23 marzo 1939 tra la Confederazione Fascista dei professionisti e degli artisti e dalla Federazione Nazionale Fascista degli addetti ad agenzie e studi professionali.

Come premesso nella nota metodologica è stata fatta la scelta di condurre la ricerca attraverso la storia documentale degli statuti della confederazione, i testi contrattuali firmati, i protocolli, alcuni documenti ufficiali del Ministero del Lavoro, organi di stampa ufficiali di alcune federazioni sindacali della confederazione, i siti delle organizzazioni sindacali, gli atti e sentenze reperite presso la documentazione presente nella Confederazione²⁵⁴ poiché è molto magra la letteratura e la dottrina in materia di storia contrattuale del CCNL Studi professionali, delle confederazioni firmatarie e degli stessi testi contrattuali.

2. Alle origini del CCNL Studi Professionali: il ruolo (e il problema) dei liberi professionisti nell'esperienza pre-corporativa

La comprensione del fenomeno contrattuale e di come si giunse alla stipula del primo CCNL per i dipendenti degli studi professionali (seppur in epoca corporativa) non può prescindere da una disamina più approfondita di quella che è stata la libera professione nell'ambito dell'esperienza fascista e le relative peculiarità. Solo attraverso una lettura storico evolutiva della libera professione in Italia è possibile comprendere come sono andati sedimentandosi diversi aspetti a livello di rappresentanza ed emersione dell'interesse collettivo in ambito contrattual-collettivo.

La sociologia delle professioni per lungo tempo ha studiato il fenomeno focalizzando l'attenzione sugli attributi che distinguerebbero le libere professioni rispetto alle altre tipologie di lavoro tanto da essere studiate in quanto occupazioni "speciali"²⁵⁵.

²⁵⁴ Si fa in tal caso riferimento principalmente all'ILP, L'ingegnere libero Professionista, organo di stampa ufficiale edito a partire dal 1963 dal Sindacato nazionale degli ingegneri liberi professionisti italiani, sindacato che trae origine dalla fusione tra lo S.N.I.L.P.I. (Sindacato Nazionale Ingegneri Liberi Professionisti) nato il 28 aprile 1950 a Napoli con la F.N.S.I.L.P. (Federazione Nazionale dei Sindacati Ingegneri Liberi Professionisti Italiani). La scelta di utilizzare le fonti documentali e l'organo di stampa ILP non è casuale poiché il primo presidente dello SNILPI, Leo Calini, fu tra i fondatori della Consilp la Confederazione Sindacale Italiana Liberi Professionisti, poi divenuta Confprofessioni, di cui divenne il primo Presidente.

²⁵⁵ W. Tousijn, *Tra Stato e mercato: le libere professioni in Italia in una prospettiva torico-evolutiva*, in W. Tousijn (a cura di), *Le libere professioni in Italia*, Il Mulino, 1987, pp. 13-54.

Molti tendono ad accomunare l'origine più risalente delle professioni libere e degli ordini professionali con strutture quali le corporazioni del Medioevo che organizzavano le "arti liberali" ed avevano un ruolo preminente nel governo dei comuni italiani²⁵⁶. Sotto la spinta dell'Illuminismo e della borghesia liberale tra la fine del XVIII secolo e l'inizio del XIX secolo furono eliminate e ne fu soppresso il ruolo in quanto considerate un residuo del passato da abolire per affermare uno dei capisaldi dello stato moderno: la libertà economica. Le corporazioni di arti o mestieri nascevano con l'obiettivo di riunire tutti coloro i quali esercitavano uno stesso mestiere ed avevano lo scopo duplice di regolare il mercato del lavoro stabilendo riserve di attività (escludendo i non iscritti dall'esercizio di certe attività), disciplinando tutto ciò che riguardava l'esercizio della professione, i prezzi, i salari, le condizioni di accesso alla corporazione, la formazione degli apprendisti e dei garzoni²⁵⁷.

Secondo W. Tousijn invece la nascita di un'attività definita professionale consta di quattro fasi: (a) nascita nel mercato di una certa attività lavorativa a tempo pieno con individuazione e rivendicazione di un corpus di conoscenze scientifiche o tecniche di cui rivendicare esclusività; (b) nascita e sviluppo di associazioni professionali con l'obiettivo di tutelare gli interessi specifici di quell'attività lavorativa (c) nascita e sviluppo di scuole professionali; (d) riconoscimento e protezione da parte dello Stato attraverso la creazione di un ordine o collegio professionale e relativo codice deontologico della professione.

Sul fenomeno delle professioni regolamentate sono intervenuti anche diverse analisi di tipo economico²⁵⁸ che giustificano l'esistenza di professioni strettamente regolamentate legandola all'esistenza di fallimenti di mercato, alle asimmetrie informative dovute alla mancanza di conoscenze specialistiche o alla natura immateriale dei servizi dove i consumatori-utenti non sono in grado di valutare la qualità del prodotto o servizio che ricevono.

La dottrina sociologica si è domandata cosa abbia spinto all'istituzione delle libere professioni e se questi fenomeni tipici della seconda metà del XIX secolo non possano essere correlati in realtà, con "l'affermazione di fronte ai problemi posti da un paese in fase di industrializzazione, di un nuovo ruolo degli esperti, dei depositari, nei vari settori, di competenze scientifiche²⁵⁹".

È infatti a partire dalla seconda metà del secolo XIX che in Italia fioriscono numero associazioni professionali, prima su base settoriale e solo più tardi

²⁵⁶ P. Feltrin (a cura di), *Trasformazioni delle professioni e regolazione in Europa. Una comparazione dei mutamenti nei sistemi professionali in Francia, Germania, Italia e Regno Unito*, I quaderni di Confprofessioni, Wolters Kluwer, 2012, p. 174.

²⁵⁷ L. Ornaghi, *Corporazione*, voce dell' *Enciclopedia delle scienze sociali*, Treccani, 1992

²⁵⁸ S. Mocetti, G. Roma, *Le professioni ordinistiche: misure ed effetti della regolamentazione*, in *Questioni di Economia e Finanza*, Occasional Papers Banca D'Italia, febbraio 2021.

²⁵⁹ W. Tousijn, *op.cit.*, (1987).

su base nazionale²⁶⁰. Le associazioni professionali nel corso del tempo diventano poi gradualmente interlocutori dello Stato cercando in esso provvedimenti regolatori del mercato dei servizi professionali sia sul lato della domanda che su quello dell'offerta. È lo stesso Tousijn ad effettuare una ricostruzione sul primo terreno di confronto che ha riguardato le associazioni professionali e lo stato: quello formativo. Infatti, escluse le professioni più antiche che fanno capo ad istituzioni scolastico-formative risalenti nel tempo come le facoltà di medicina e di giurisprudenza le prime scuole vengono fondate nella XVIII secolo (le ostetriche 1728, i veterinari nel 1796), nell'800 scompaiono le scuole per veterinari e per agronomi e vengono trasformate in facoltà universitarie. Contestualmente vengono emanati regolamenti per l'istruzione di alcune professioni quali le ostetriche nel 1876, gli infermieri nel 1886 e i farmacisti nel 1906.

Lo stretto rapporto tra professioni e Stato non si ferma però alla questione dell'istruzione e le associazioni professionali chiedono ulteriori forme di protezione legale come il monopolio dell'esercizio professionale ed il riconoscimento giuridico dell'autonomia professionale. Sono questi secondo Tousijn gli ultimi tasselli che completano il processo di professionalizzazione tramite lo status di professione intellettuale e l'istituzione degli ordini e collegi professionali.

In Italia, dopo la proclamazione di Roma capitale nel 1870 si tornò a regolare alcune professioni liberali attraverso una legislazione di tipo pubblicistico con l'obiettivo di rafforzare l'unità del nuovo stato unitario. Le professioni all'epoca ritenute più rilevanti furono gli avvocati e i notai e per giungere ad un'unificazione di queste professioni su tutto il territorio del Regno venne seguito il modello precedentemente adottato in Germania²⁶¹.

In Italia la prima legge istitutiva di un ordine professionale arrivò a seguito della riforma scolastica Casati del 1869²⁶² con il regio decreto n.1938 del 1874 disciplinante "l'esercizio delle professioni di Avvocato e Procuratore" che stabiliva la necessaria iscrizione nell'albo e puntava ad uniformare il funzionamento della giustizia su tutto il territorio nazionale. Stabiliva inoltre l'incompatibilità tra le professioni di avvocato e procuratore, definiva l'ordine professionale e il relativo dell'ordine da costituirsi mediante elezione da parte degli iscritti, l'obbligatorietà della laurea, l'esame di abilitazione, la pratica forense. Nella legge del 1974 emerge pertanto che l'ordine sia un ente di diritto pubblico a cui è necessario appartenere per poter esercitare la professione e a cui lo stato delega la regolazione della

²⁶⁰ Le prime associazioni professionali che si registrano sono quelle afferenti all'area "sanitaria" quali l'Associazione Medica Italiana sorta nel 1959, l'Associazione Farmaceutica Lombarda nel 1861, l'Associazione nazionale Medici Condotti nel 1874.

²⁶¹ P. Feltrin (a cura di), *op.cit.*, 2012, p.175, modello che prevedeva la contestuale regolazione per legge dell'ingresso nella professione con titolo di studio rilasciato dalle università statali e dall'altra parte il controllo sull'esercizio della professione attraverso l'autoregolazione.

²⁶² Il Regio decreto legislativo del 13 novembre 1859, n.3725 del Regno di Sardegna, entrato in vigore nel 1860 e successivamente esteso, con l'unificazione, a tutta l'Italia riformò organicamente l'intero ordinamento scolastico con l'obiettivo di affiancare gli istituti ecclesiastici che da secoli detenevano il monopolio dell'istruzione.

professione stessa in tutti i molteplici aspetti: dalle condizioni di accesso, alle tariffe, ai codici di condotta, alle sanzioni e al potere disciplinare.

È considerata una legge importante perché funse da base e modello per tutte le leggi successive istitutive degli ordini. Seguirono infatti le leggi per il riordinamento del notariato con il Regio Decreto 25 maggio 1879, n. 4900, la legge n.327 del 18 luglio 1906 sull'esercizio della professione di ragioniere, la legge n. 455 del 10 luglio 1910 istitutiva dell'ordine dei medici, la legge 24 giugno 1923, n.1395 per la tutela del titolo e dell'esercizio professionale degli ingegneri e degli architetti, i Regolamenti per l'esercizio delle professioni di geometra, perito agrario e perito industriale (rispettivamente Regio Decreto n. 274, 11 febbraio 1929; Regio Decreto n. 2365, 25 novembre 1929; Regio Decreto n. 275, 11 febbraio 1929).

I processi di professionalizzazione, per quanto simili in successione logica e temporale, variano tra una professione e l'altra sia in termini di controllo del mercato, sia in termini di mobilità sociale. Le varie fasi del processo di professionalizzazione si verificano lungo un arco temporale assai lungo che va dai primi del XX secolo sino ai giorni nostri e necessita essere contestualizzato all'interno dello scenario economico, politico, sociale e culturale che cambia profondamente. Nella fase successiva dei primi decenni del XX secolo, nello specifico nell'esperienza corporativa, che si riesce ad intravedere questa commistione, costanza, fermezza e stabilità degli ordini professionali che lascia trasparire “la loro capacità di influenza sui gruppi dirigenti del nuovo regime²⁶³”. Il fascismo giudicò infatti inopportuno smantellare del tutto i preesistenti ordini e collegi professionali sia per questioni di opportunità politica che di influenza sui gruppi dirigenti del nuovo regime²⁶⁴.

3. Corporativismo e libere professioni

Il rapporto tra fascismo ed evoluzione delle professioni, oltre a riguardare le discipline sociologiche, come illustrato nel precedente capitolo, ha avuto un forte interessamento da parte della storiografia che è riuscita a mettere in evidenza gli importanti legami presenti tra stato corporativo ed evoluzione delle professioni²⁶⁵. Le intersezioni tra professioni/nobiltà/fascismo forniscono infatti importanti stimoli di riflessione per un inquadramento giuridico-ordinamentale della libera professione. Un capitolo a parte più specifico necessiterebbe la storia del sindacalismo degli artisti e la sua organizzazione. Nato anche esso dapprima a livello territoriale ebbe delle forti difficoltà di inquadramento all'interno dell'organizzazione dello stato

²⁶³ L. Speranza, *Agronomi e veterinari: azione collettiva e struttura di mercato*, in W. Tousijn (a cura di), *Le libere professioni in Italia*, Il Mulino, 1987, pp. 212-213.

²⁶⁴ L. Speranza, (1987), *op.cit.*, p.213.

²⁶⁵ F. Tacchi, *Binari paralleli. Storia delle professioni e storia del fascismo*, in *Studi storici*, n.1, 2014. Gli studi storici sul tema tendono inizialmente a interrogarsi sull'esistenza o meno di una cultura fascista e sul ruolo degli intellettuali, ivi compresi anche i liberi professionisti, nello sviluppo di quest'ultima.

fascista dovuto ai “feroci scontri di interessi fra le conventicole artistiche delle altre città, sia al sospetto che un intervento burocratico dall’alto, non competente se non addirittura avulso dai problemi della categoria, avrebbe assunto più che altro funzioni di controllo”²⁶⁶.

Anche nel relativo lemma “libera professione” sono rintracciabili elementi dell’universo simbolico, della rappresentazione del regime e della sua dimensione politico-simbolica²⁶⁷. Lo stato fascista ha infatti un ruolo determinante nell’orientare in chiave pubblicitica le professioni sancendo il loro “slittamento – semantico e non puramente simbolico – da «libere professioni» a «professioni intellettuali»²⁶⁸”. Questa operazione nasconde il tentativo di subordinare il libero professionista alle necessità dello stato fascista proprio per la funzione di interesse pubblico attraverso la regolamentazione degli albi professionali.

L’inquadramento delle professioni liberali durante il fascismo ha delle sue peculiarità specifiche poiché attiene ad una particolare categoria che stava via via acquisendo un proprio peso specifico nella società e che era in ogni caso esclusa dalla “questione sociale” e dalle rivendicazioni proprie del prestatore d’opera subordinato²⁶⁹. La progressiva formazione di un ordinamento professionale, basata su una regolamentazione pubblica dell’accesso agli ordini, sull’autogoverno e su un individualismo innato non favoriva lo sviluppo di una vita sindacale e associativa. Questa tipologia di regolamentazione, disgregata a livello territoriale e frammentata si confaceva perfettamente alle logiche del regime poiché evitava la formazione di ulteriori gruppi di interesse e di pressione che avrebbero indebolito il processo di rafforzamento dello “Stato nuovo”²⁷⁰ che conciliasse ordine, tradizione, modernizzazione e mutamento.

All’inserimento nel nuovo stato totalitario non si sottrassero i liberi professionisti, inquadrati anche essi nell’ordinamento corporativo con l’obiettivo di consolidare un sistema di controllo politico economico e sociale in piena contrapposizione al processo di disintermediazione avviato con la Rivoluzione francese e culminato con la Legge Le Chapelier del 14

²⁶⁶ S. Salvagnini, *L’arte in azione, Fascismo e organizzazione della cultura artistica in Italia, Italia contemporanea*, dicembre 1988, n. 173, pp. 6-7. Anche in tal caso vi furono diverse problematiche di inquadramento tra il Sindacato nazionale delle industrie artistiche del quale facevano parte datori di lavoro e artigiani produttori diretti e la Federazione Nazionale dei Sindacati del Commercio e della Piccola industria. Secondo Salvagnini il principale limite dell’azione sindacale fu “l’incapacità del sindacato di porsi quale moderatore del mercato artistico”.

²⁶⁷ Questi elementi sono diventati imprescindibili nelle analisi storico-politiche a seguito degli studi di G. Mosse su, *La nazionalizzazione delle masse. Simbolismo politico e movimenti di massa in Germania (1815-1933)*, il Mulino, 1975 nonché, in Italia quelli di E. Gentile, *Il culto del littorio. La sacralizzazione della politica nell’Italia fascista*, Laterza, 1993 e *Le religioni della politica. Fra democrazie e totalitarismi*, Laterza, 2001.

²⁶⁸ M. Malatesta, *Uno sguardo agli studi sulle professioni*, in A. Varni, a cura di, *Storia delle professioni in Italia tra Ottocento e Novecento*, Il Mulino, 2002, pp. 21-33.

²⁶⁹ N. Deleonardis, *La libera professione nel ventennio del corporativismo fascista*, in *Massimario di Giurisprudenza del lavoro*, Giappichelli, n.4, 2020, p.856.

²⁷⁰ Cfr. E. Gentile, *Il mito dello stato nuovo*, Laterza, 2002.

giugno 1791. La dottrina storica²⁷¹ conferma come il tentativo di assoggettare ad una nuova rigorosa disciplina la categoria dei professionisti autonomi, lungi dall'obiettivo di facciata di promuovere l'interesse pubblico delle professioni liberali, fosse in realtà un tentativo completo di controllo sociale per asservire questi nuovi ceti emergenti alle necessità del nuovo stato.

L'essenza del modello corporativo risiedeva nell'assenza di conflittualità e nella ricerca di un'armonia finalizzata "all'interesse superiore della produzione nazionale"²⁷² (art.2104 c.c.). In questo scenario si inserisce il ruolo della libera professione e del mondo intellettuale considerato quale "terzo elemento" tra capitale e lavoro capace di esaltare un nuovo spirito di collaborazione tra le categorie. Secondo Giacomo di Giacomo, presidente della Confederazione dei professionisti e degli artisti "col fascismo il terzo elemento, l'elemento tecnico, diventa, attraverso il sagace intuizionismo e realismo storico delle corporazioni, l'elemento principale del sindacalismo...salda, integra e completa gli altri elementi, coopera a rendere giustizia fra le classi rendendo possibile la più grande e rivoluzionaria riforma fascista: l'ordinamento corporativo"²⁷³. Il lavoro intellettuale veniva perciò considerato come un elemento centrale nello sviluppo e nella dialettica corporativa come una sorta di "Terzo fronte tra capitalisti e proletariato"²⁷⁴ e puntando così su quella coscienza di ruolo e di status sociale dovuta anche allo sviluppo scientifico.

Per raggiungere questi scopi divenne necessario il passaggio di un inquadramento dei lavoratori dell'intelletto all'interno di una categoria sindacale che avesse delle specifiche finalità sociali e pubbliche. Il "Terzo elemento" verrà considerato nell'ottica fascista quale "arbitro nei conflitti fra capitale e lavoro"²⁷⁵ ed il suo riconoscimento giuridico svolgerà quindi la funzione, da un lato di rispondere allo sviluppo di gruppi sociali e ceti intellettuali sempre più pressanti, e dall'altro, sopprimendo gli organismi interni di autogoverno di controllare e acquisire consenso presso gli stessi gruppi sociali. Questo impianto è sostenuto anche dagli stessi artefici del sistema corporativo come Bottai secondo il quale i "professionisti esercitano attività che mentre si distinguono precisamente da tutte le altre attività di prestazione d'opera e di dazione di lavoro, orientano e armonizzano il complesso delle relazioni sociali, conferendo ad esse i caratteri storici distintivi del proprio tempo [...] Si può in conclusione affermare il lavoro intellettuale è il fulcro di tutto il processo produttivo che senza di esso non

²⁷¹ In particolare, G. Turi, *La presenza del fascismo e le professioni liberali*, Belfagor, 31 marzo 1986, Vol. 41, No. 2 (31 marzo 1986), pp. 143-160, Casa Editrice Leo S. Olschki

²⁷² Così recita anche l'art 2104 rubricato *Diligenza del prestatore di lavoro* che deve però intendersi abrogato implicitamente essendo diretta espressione dell'ideologia e dell'ordinamento corporativo, cfr. A. Viscomi, *Diligenza e prestazione di lavoro*, Giappichelli, 1997, p.228.

²⁷³ G. Di Giacomo, *L'organizzazione sindacale dei lavoratori intellettuali (Conferenza)*, in *Intellettuali e fascismo*, in *Libreria del Littorio*, 1932, pp.119-120.

²⁷⁴ C. Chiodi, *Per una confederazione del lavoro intellettuale*, in *Giornale dell'associazione nazionale degli ingegneri italiani*, 10 febbraio 1920, p.26.

²⁷⁵ G. Di Giacomo, (1932), *op. cit.* p.133.

potrebbe essere organizzato e procedere ²⁷⁶ ”. A confermare questa impostazione è la stessa dottrina dell’epoca laddove “si può dedurre che non è tanto la tutela dell’interesse professionale concepito come interesse puramente di classe, quanto la tutela di questo interesse in vista di finalità sociali (perfezionamento dell’arte o della professione) e pubbliche (collaborazione alla amministrazione della giustizia, tutela della salute privata e pubblica, collaborazione al perfezionamento della produzione etc), che ha determinato l’immissione di queste categorie nel sistema corporativo²⁷⁷”.

Il processo di fascistizzazione raggiunse anche le libere professioni e, nel 1922 con la nascita della Confederazione nazionale delle corporazioni sindacali. Il tentativo di disciplina delle professioni non fu però netto e deciso ma dipese in misura diversa dal grado di autonomia e di coesione interna di ogni nucleo professionale e, anche, dal grado di adesione al regime²⁷⁸. Ed infatti non è casuale la legge 14 giugno 1923 n.1395 sulla tutela del titolo e dell’esercizio professionale degli ingegneri e degli architetti che in virtù del consenso mostrato e dell’appoggio al fascismo ottennero l’apposita normativa²⁷⁹.

Le premesse per una prima disciplina di stampo corporativo delle professioni è rintracciabile già nella Carta del Carnaro del 1920²⁸⁰. Al suo interno sono contenuti i fondamenti della legge fiumana tra cui rientra “l’ordinamento sindacalista” ove il vero “concetto rivoluzionario” si trova nel capitolo “Delle Corporazioni” che prospetta un “organamento tutt’affatto originale, suscettibile del più vasto sviluppo dei principi nostri²⁸¹”. L’ispirazione da cui trasse spunto la Costituzione fiumana, con riferimento all’organizzazione del lavoro, fu “la gloria e la forza del Comune Italiano dal secolo XI al secolo XIV, in cui le arti, e cioè le corporazioni dei cittadini produttivi, erano padrone dello stato ed anzi

²⁷⁶ A. Turati, G. Bottai, *La Carta del Lavoro illustrata e commentata, Edizioni del diritto del lavoro*, 1929, p.205.

²⁷⁷ G. Mazzoni, *Note sul concetto di categoria, Archivio di studi corporativi*, 1935, p.111 secondo il quale queste funzioni di pubblica utilità svolte da queste categorie avevano determinato già prima dell’ordinamento corporativo la formazione di appositi ordini o collegi professionali a carattere chiuso (albi professionali, ruoli di categoria)

²⁷⁸ N. Deleonardis, (2020), *op.cit.*, p.858.

²⁷⁹ G. Turi, (1986), p.155-156 laddove “Sembra effettivamente che gli ingegneri abbiano costituito la categoria di punta della prima organizzazione sindacale fascista: già nel 1923 compaiono tra le file fasciste, più di altre categorie in numerose città (...) Ben a ragione quindi il governo Mussolini aveva emanato la legge 24 giugno 1923 a tutela del titolo e dell’esercizio professionale di ingegneri ed architetti – limitando al tempo stesso l’autonomia della categoria con quel controllo che, già applicato ai notai, sarà poi esteso a tutti i liberi professionisti”. Nella stessa direzione anche F. Bugarini, *Ingegneri, architetti, geometri. La lunga marcia delle professioni tecniche*, in W. Tousijn (a cura di), *Le libere professioni in Italia*, Il Mulino, 1987, pp. 319-320.

²⁸⁰ Promulgata il 30 agosto 1920, a seguito dell’impresa fiumana capitanata da G. D’Annunzio con cui venne emanata una specifica costituzione che prefigurava un modello di società utopistico attingendo dal medioevo dei comuni e dell’Italia delle corporazioni.

²⁸¹ Comitato di Azione Sindacale Dannunziano, *La carta di libertà del Carnaro. Analisi sindacalista e testo integrale del disegno di un nuovo ordinamento dello Stato libero di Fiume promulgato da Gabriele d’Annunzio, La Redenta*, 1921, pp. 8-9.

costituivano in qualche modo esse stesse lo Stato²⁸²”.

L’art. 13 della Carta del Carnaro al punto rubricato “Delle Corporazioni” definiva “l’iscrizione obbligatoria nelle categorie che costituivano altrettante corporazioni”; al punto 7 era prevista la corporazione degli “esercenti libere professioni non comprese nelle 5 categorie precedenti”. Dall’esperienza fiumana e dalla menzione della corporazione degli esercenti libere professioni il fascismo trasse spunto seppur “attingendo dall’apparato esteriore dell’esperienza fiumana svuotandola, invece, dei suoi esemplari progetti di democrazia sindacale²⁸³”.

Il successivo riconoscimento giuridico delle associazioni sindacali fasciste avvenne con la legge 3 aprile 1926, n.563 e il successivo R.D. 1° luglio 1926, n.1130 in cui anche le professioni furono poste sotto l’egida del regime fascista: l’art. 2 della legge 3 aprile 1926, n.563 stabilì che potessero essere legalmente riconosciute le associazioni di liberi esercenti un’arte o una professione e che gli ordini, collegi e associazioni di professionisti liberi esistenti e legalmente riconosciuti, continuassero ad essere disciplinati dalle leggi e dai regolamenti vigenti²⁸⁴. Venne inoltre stabilito con Regio decreto successivo un criterio per adeguare gli statuti delle associazioni di artisti e professionisti.

Con l’art. 11 del R.D. 1° luglio 1926, n.1130 gli Ordini e Collegi vennero esautorati delle loro funzioni, essendo affidata “alle associazioni sindacali la facoltà di adempiere ai compiti di tutela degli interessi morali e materiali dei loro rappresentati, di assistenza, di istruzione e di educazione previsti dalla legge”. Con l’art 12 venne ulteriormente ribadito il concetto dal momento in cui venne affidato “alle associazioni sindacali la custodia dell’albo e la disciplina degli iscritti”.

Con la Carta del Lavoro, emanata il 21 aprile 1927, venne suggellato questo processo di costituzione dell’ordinamento corporativo e inglobamento a pieno titolo anche del mondo libero professionale. La seconda dichiarazione della carta stabiliva infatti che “Il lavoro, sotto tutte le sue forme organizzative ed esecutive, intellettuali, tecniche, manuali è un dovere sociale. A questo titolo, e solo a questo titolo, è tutelato dallo Stato”

Le libere professioni si apprestavano così a “diventare il banco di prova per la formulazione di un rinnovato diritto del lavoro e di un diritto corporativo formulato ex novo”.

²⁸² *Ibidem*, p.10.

²⁸³ M. Masulli, *Il rapporto tra il sindacalismo rivoluzionario e le origini del fascismo: appunti di lavoro*, in *Diacronie [Online]*, n. 17, 2014.

²⁸⁴ Cfr. G. Bottai, *L’ordinamento corporativo, Panorami di vita fascista*, Mondadori 1938, pp.66-67.

3.1. La nascita della Confederazione Nazionale dei sindacati professionisti e artisti

L'Istituzione della Confederazione Nazionale dei sindacati professionisti e artisti, avvenuta con r.d. 6 dicembre 1928, n.2721, fu la conclusione di una serie di iniziative del regime per giungere ad una corporativizzazione dei ceti medi intellettuali. Come illustrato in precedenza la legge 3 aprile 1926, n.363 coronò la prima fase di questo processo ma mantenne in vita “gli ordini, collegi, associazioni di professionisti liberi esistenti e legalmente riconosciuti” attribuendo a ciascuna categoria una rappresentanza sindacale unica e valida per tutti, iscritti e non²⁸⁵.

I dubbi e le problematiche di inquadramento sindacale e categoriale degli esercenti arti o professioni furono chiari sin dal principio talché nella legge 3 aprile 1926, n.563, sulla disciplina giuridica dei rapporti collettivi di lavoro, venne dedicato l'apposito art.2 per stabilire la possibilità di riconoscibilità di suddette associazioni. La dottrina²⁸⁶ interpretò questa disposizione come dimostrazione del fatto che il legislatore dell'epoca “non ha inteso di comprendere i liberi professionisti e gli artisti fra i datori di lavoro o fra i lavoratori intellettuali e manuali di cui all'art.1 (ndr. della legge 3 aprile 1926, n.563)”.

Si verificò quindi la coesistenza di due enti: uno di carattere tecnicamente professionale come l'ordine o collegio, e l'altro per le finalità stabilite dalla Carta del Lavoro, paragrafo VIII laddove veniva stabilito che “Le rappresentanze di coloro che esercitano una libera professione o un'arte e le associazioni di pubblici dipendenti concorrono alla tutela degli interessi dell'arte, della scienza e delle lettere, al perfezionamento della produzione e al conseguimento dei fini morali dell'ordinamento corporativo”.

La conservazione degli Ordini e Collegi ebbe quindi un mero carattere di rispetto della loro “tradizione e di tolleranza²⁸⁷”; venne stabilito contestualmente, che non “potessero esserne creati di nuovi anche se la loro costituzione sia prevista da leggi anteriori”. Venne stabilito inoltre che la facoltà di adempiere ai compiti di tutela degli interessi morali e materiali, di assistenza e istruzione ed educazione spettasse alle associazioni sindacali e non agli Ordini o Collegi Professionali. Il processo di svuotamento di potere degli ordini e dei collegi esistenti a favore dei sindacati fascisti concluse con la legge 25 aprile 1938 che estese a tutte le categorie l'obbligo di iscrizione

²⁸⁵ Sul concetto di categoria e rappresentanza valida per tutti iscritti e non nell'ambito del corporativismo si rimanda a G. Mazzoni, *Note sul concetto di categoria*, in *Archivio di studi corporativi*, 1935, pp. 94-98 laddove Mazzoni considera la categoria come una collettività sociale a interessi unitari, una sorta di “unità plurima”, cioè una collettività omogenea sfornita di personalità giuridica cui appartiene un interesse tipico e che, tuttavia, non può tutelare direttamente poiché manca giuridicamente la possibilità”

²⁸⁶ A. Cioffi, *Istituzioni di diritto corporativo*, Editore Ulrico Hoepli, 1935, p.104.

²⁸⁷ *Ibidem*, p.107.

all'albo per l'esercizio della professione²⁸⁸.

Le origini del primo tentativo di organizzazione dei lavoratori intellettuali risalgono al 28 febbraio 1920 quando venne costituita a Milano la Confederazione Italiana del Lavoro Intellettuale²⁸⁹. Tra i primi organizzatori del primo nucleo originario si rinviene anche Dino Grandi, e poteva contare alla fine del 1924 su oltre 910 sindacati con quasi 57.000 tesserati.

Nonostante uno sviluppo iniziale sul territorio tramite la costituzione di sezioni in diverse città italiane e ad avere adesione da parte di importanti associazioni a base nazionale (quali la Federazione Nazionale delle Associazioni fra i Medici Chirurghi liberi professionisti, il Sindacato Nazionale Forense, la Federazione Insegnanti dei Conservatorii e Istituti Musicali governativi) dopo breve tempo non si ebbero più notizie o manifestazioni di notevole importanza. Venne rivolta grande attenzione alle categorie professionali anche nello statuto del PNF del 1921 laddove l'art. 17 stabiliva che all'interno del Consiglio nazionale del Partito Nazionale Fascista fosse disegnato anche il Presidente della Confederazione fascista dei professionisti e degli artisti.

La spiegazione del fallimento del tentativo fu individuata nel problema generale di difficile soluzione dovuto "all'apatia e allo spirito anti-associativo che caratterizzano quasi tutte le categorie di detti lavoratori, molti dei quali erano convinti di nulla avere a guadagnare dall'organizzazione, ritenendo i propri interessi antagonistici ed opposti a quelli dei colleghi ed affini. Aggiungasi a questo tipico spirito anti-associativo e la suddivisione in tante categorie e branche con compiti svariati e deferentissimi, che ardua opera riesce il catalogarli, convincendoli della necessità di una comune azione sindacale rivolta sia a valorizzare la funzione sociale del lavoro dell'intelletto, sia a tutelare e difendere gli interessi, le rivendicazioni, i diritti di carattere economico-sociale delle singole categorie professionali".

Il regolamento della Corporazione delle professioni intellettuali del 1924 inquadrava i sindacati Nazionali, Provinciali e Comunali delle seguenti categorie di professionisti ed intellettuali: Autori e Scrittori; Avvocati e Procuratori; Notai; Candidati Notai; Ingegneri; Architetti; Dottori in scienze economiche e commerciali; Chimici laureati; Ragionieri; Tecnici diplomati; Geometri professionisti civili; Periti (non agrimensori); Inventori. Veniva inoltre stabilita una specifica organizzazione composta da: Congresso Nazionale, Direttorio Nazionale, Segretario Nazionale. Nel 1925 si tenne il primo Congresso nazionale, nel 1926 l'organizzazione venne perfezionata in ogni provincia d'Italia e venne riaffermata la volontà di rimanere uniti coi lavoratori manuali nella massima ed unica organizzazione del lavoro

²⁸⁸ Ciononostante, emersero una serie di criticità tra cui l'obbligatorietà all'albo per qualunque rapporto di lavoro oppure a seconda della natura dello stesso. Non veniva infatti chiarito se il vincolo si riferisse a tutti i liberi professionisti oppure solo a quelli che effettivamente esercitassero libera professione indipendentemente dalla natura del rapporto.

²⁸⁹ G. Di Giacomo, (1932), *op. cit.*, p.21; G. Turi, *op. cit.*, (1986), p.56.

italiano, la Confederazione dei Sindacati fascisti.

Nel 1926-1927 si passò alla Federazione nazionale dei sindacati intellettuali, e, nel 1928 alla Confederazione Nazionale dei Sindacati Fascisti Professionisti ed Artisti, organizzazione a sé stante che inquadrava ben 21 categorie e costituiva la 13^o Confederazione giuridicamente riconosciuta con r.d. 6 dicembre 1928, n.2721, e nuovamente sistematizzata con il r.d. 16 agosto 1934, n.1379. Con questa trasformazione venne meno il carattere intellettualistico della Confederazione e venne sottratta la rappresentanza degli impiegati pubblici, quali ad esempio i lavoratori dell'istruzione e "assunse maggiormente i connotati di un'associazione che rappresentava le professioni"²⁹⁰.

Il lavoro autonomo, all'interno dell'ordinamento corporativo è infatti stato sempre considerato quale "ipotesi di deviazione dal sistema basilare dell'inquadramento collettivo"²⁹¹ e al suo interno si rinvengono anche le libere professioni e gli artisti. Il problema dell'inquadramento collettivo nasce dal fatto che i lavoratori come il libero professionista può porre in essere attività come libero professionista o come dipendente e perciò essere inquadrato a doppio titolo la conclusione cui giunse il sistema corporativo fu quella di prevedere un'organizzazione autonoma, la confederazione fascista dei professionisti e degli artisti, con l'art. 41 del r.d. 1^o luglio 1926, n.1130, art. 41.

Con la legge 25 aprile 1938, n. 897 (Gazz. Uff., 7 luglio, n. 152) si completò il monopolio legale di tutte le libere professioni. Venivano infatti stabilite norme sulla obbligatorietà dell'iscrizione negli albi professionali e sulle funzioni relative alla custodia degli albi e venne così stabilita l'iscrizione all'albo professionale quale condizione sine qua non dell'esercizio professionale anche rispetto a quelle categorie come architetti, ingegneri, chimici per le quali l'iscrizione era prescritta solo al fine del conferimento d'incarichi da parte dell'autorità giudiziaria o delle pubbliche amministrazioni essendo sufficiente per ogni altra forma di attività professionale l'abilitazione tecnica e l'esame di stato

3.2. Sull'impossibilità di stipulare contratti collettivi di lavoro per i professionisti ed artisti ma non per i professionisti e artisti datori di lavoro

"Pel libero professionista non è, quindi, concepibile un contratto collettivo di lavoro, un contratto cioè fra categorie contrapposte, ond'è che per le prestazioni di alcune categorie di professionisti liberi han sempre provveduto le tariffe", così esordiva Cioffi ²⁹² nel trattare le libere

²⁹⁰ Così N. Delonardis, *op.cit.*, p.861.

²⁹¹ Così L. Barassi, *Diritto corporativo e diritto del lavoro*, 1942, Giuffrè, pp.57-58, secondo il quale questa situazione si presenta in diverse categorie intermedie quali: piccole aziende dell'industria (barcaioli artigiano, barrocciaio), nel commercio (piccolo commerciante).

²⁹² A. Cioffi, *Istituzioni di diritto corporativo*, Editore Ulrico Hoepli, 1935, p.105.

associazioni degli esercenti arti o professioni e l'impossibilità di stipulare contratti collettivi per i liberi professionisti. Nella stessa direzione anche Bottai²⁹³ il quale affrontando il discorso sulla capacità giuridica attribuita alle associazioni professionali ai fini della stipula del contratto collettivo, esclude la categoria dei professionisti ed artisti in quanto "le sue prestazioni vengono regolate non dai contratti collettivi ma dalle tariffe".

La mancanza di una categoria contrapposta e la non predeterminabilità della categoria professionale "la quale avrà bisogno della prestazione di lui"²⁹⁴ comportò delle forti difficoltà ricostruttive riguardo la contrattazione collettiva in questo particolare ambito. Il contratto collettivo, quale mezzo di tutela degli interessi professionali non può avere luogo in tal caso, ciononostante esso non è l'unico mezzo di tutela professionale, sicché non potrebbe concludersi che perda ogni importanza l'associazione se il contratto collettivo non possa avere luogo.

Se la contrattazione collettiva corporativa non poteva intervenire normando direttamente le prestazioni degli esercenti arti o libere professioni diversamente era per il professionista che "in particolari contingenze poteva essere datore di lavoro, per esempio con i commessi di studio"²⁹⁵.

Solo successivamente, il 23 marzo 1939 si giunse alla stipula del contratto collettivo nazionale per i dipendenti dagli studi professionali firmato rispettivamente dalla Confederazione fascista dei professionisti e degli artisti e la Federazione Nazionale Fascista degli Addetti ad agenzie ed a Studi professionali da valere in tutto il Regno D'Italia ai sensi ed agli effetti della legge 3 aprile 1926, n.563 ed il r.d. 1°luglio 1926, n.1130²⁹⁶.

Il contratto collettivo prevedeva all'art.1 che il contratto collettivo avesse "per iscopo di regolare il rapporto di lavoro dei dipendenti dagli Studi dei professionisti e dagli artisti ed uniforma, sostituisce ed assorbe tutte le norme esistenti nelle varie provincie per effetto di convenzioni e di consuetudini locali dal presente contratto disciplinati". È possibile evincere le difficoltà di inquadramento della categoria, o comunque non linearità, anche nel campo di applicazione del contratto dal momento in cui veniva stabilita una specifica esclusione dal contratto per: a) tutti coloro che, forniti di laurea o diploma di abilitazione professionale, prestano la loro opera come diretti collaboratori di professionisti della categoria; b) i laureati, gli iscritti ad università o ad istituti equiparati e i diplomati che prestano la loro opera in qualità di praticanti presso professionisti della loro categoria; c) i dipendenti dalle farmacie²⁹⁷.

Veniva ammessa una disciplina contrattuale dell'apprendistato "per i

²⁹³ G.Bottai, *L'ordinamento corporativo. Panorami di vita fascista*, Mondadori, 1938, p. 135.

²⁹⁴ *Ibidem*.

²⁹⁵ A. Cioffi, *op.cit.*, p.105.

²⁹⁶ Pubblicato in Gazzetta Ufficiale del 18 luglio 1939, n.166 – Part. Sec.

²⁹⁷ Veniva specificato inoltre che le esclusioni dell'articolo 1 "non devono far pensare che i soggetti ivi indicati non possano a loro volta rivestire la qualifica di dipendenti. Tale esclusione significa colo che tali rapporti non sono disciplinati dal presente contratto collettivo ma non comporta affatto l'ulteriore conseguenza sopra accennata".

dipendenti che aspirino ad acquistare presso uno studio professionale la capacità necessaria per divenire lavoratore qualificato con le mansioni di disegnatore, ottico, odontotecnico, ortopedico ed ernista e che non possono documentare di aver prestato servizio con le stesse mansioni presso altro datore di lavoro o di aver superato tirocinio e ole prove per esse prescritta da norma di legge o di possedere diplomi comprovanti la loro capacità in materia”²⁹⁸.

A latere del contratto collettivo per i dipendenti degli studi professionali venne stipulato, dalle stesse parti firmatarie, un altro contratto per il regolamento del fondo di accantonamento dell’indennità di licenziamento per i dipendenti da studi professionali²⁹⁹ che si coordinava con l’art. 36 del contratto collettivo generale sul trattamento di previdenza e con l’art. 43 sul lavoratore dimissionario. L’art.5 del fondo prevedeva che “l’iscrizione del lavoratore al fondo permane per tutta la durata del rapporto di lavoro mentre il versamento dei contributi è dovuto solamente per i periodi di tempo nei quali, a norma del contratto nazionale di lavoro dei dipendenti da Studi Professionali, il titolare dello studio è tenuto a corrispondere la retribuzione intera o parziale”. Veniva inoltre stabilito che “per ogni lavoratore iscritto sarà costituito un conto personale sul quale saranno accreditate, non appena versate, le quote di contributo”.

Sulla base del r.d.lgt. 23 novembre 1944, n.369 che “Per i rapporti collettivi ed individuali, restano in vigore, salvo le successive modifiche, le norme contenute nei contratti collettivi, negli accordi economici, nelle sentenze della Magistratura del lavoro e nelle ordinanze corporative di cui agli articoli 10 e 13 della legge 3 aprile 1926, n. 563, agli articoli 8 e 11 della legge 5 febbraio 1934, n. 163, e agli articoli 4 e 5 del R. decreto-legge 9 agosto 1943, n. 721” il CCNL del 1939 rimase “applicabile ai soggetti non iscritti alle associazioni sindacali stipulanti e che non aderiscono – espressamente o implicitamente – ad alcuna regolamentazione collettiva di diritto comune³⁰⁰”.

4. L’ordinamento postcorporativo per le libere professioni e il dualismo tra libero associazionismo ed enti esponenziali

Nel 1944, all’interno del panorama postbellico, il Decreto Luogotenenziale 23 novembre 1944, n.369 sopprime le associazioni sindacali fasciste ivi compresa, all’art. 1 la Confederazione fascista dei professionisti ed artisti. Vennero aboliti i contributi sindacali imposti dalla legge 3 aprile 1926, n. 563 e nominati dei liquidatori per ciascuna delle disciolte Confederazioni

²⁹⁸ Veniva inoltre previsto che il periodo di apprendistato non potesse essere superiore all’anno di età e non consentito per chi abbia superato i 20 anni di età.

²⁹⁹ Pubblicato in G.U. 13 ottobre 1939-XVII, n.240, parte seconda.

³⁰⁰ Così U. S. Toffoletto, *Collezione contratti di lavoro, 2097: Dipendenti degli studi professionali: Contratto collettivo nazionale 23 marzo 1939*, L. di G. Pirola, 1965.

per la gestione provvisoria dei beni e dei patrimoni. Venne poi emanato il decreto luogotenenziale 23 novembre 1944, n. 382 che dispose una serie di “Norme sui Consigli degli Ordini e Collegi e sulle Commissioni centrali professionali” con cui vennero dettate una serie di nuove norme per la ricostituzione ed il funzionamento dei precedenti consigli degli Ordini e dei Collegi Professionali.

Venne disposto che i consigli degli ordini e collegi dovessero essere eletti dai professionisti con sistema democratico entro breve periodo di tempo, ripristinando di fatto il regio decreto 24 gennaio 1924, n. 103. Solo nell’ambito delle professioni sanitarie (medici-chirurghi, veterinari, farmacisti ed ostetriche) con il decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 13 settembre 1946 n. 233 e relativo regolamento 5 aprile 1950, n. 221 si provvide a dare una nuova disciplina organica per la Ricostituzione degli Ordini delle professioni sanitarie l'esercizio delle professioni stesse. La più importante fu l’istituzione del Consiglio Nazionale Forense³⁰¹, organo di autogoverno dell’ordine degli avvocati composto da avvocati eletti in ciascuna provincia. Allo stesso modo furono istituiti successivamente

Sorsero fin da subito interrogativi sulla natura e sulle finalità degli ordini professionali. Da una lettura congiunta delle diverse disposizioni normative, dei decreti luogotenenziali e dai regolamenti si può dedurre come gli ordini non siano determinati dalla libera volontà degli iscritti ma siano imposti dalla stessa legge. Sin dallo smantellamento del sistema corporativo si iniziò a discutere sulla natura giuridica degli ordini professionali e se questi costituiscono o meno delle vere e proprie forme di rappresentanza di interessi ed in particolare delle vere e proprie forme di rappresentanza sindacale degli interessi collettivi della categoria³⁰². Questo dualismo tra rappresentanze ebbe avvio già nei primi del Novecento, quando, ad esempio nel settore forense, venne costituita la Federazione nazionale degli avvocati e dei procuratori (FNAP). Questa federazione ebbe sin da subito un rapporto controverso con i consigli degli ordini che si riprodusse poi nel periodo repubblicano con maggiore intensità.

È a partire dal 1948 che venne introdotta la separazione tra la rappresentanza tecnica e istituzionale consentita agli ordini, e, dall’altro lato la rappresentanza sindacale dei professionisti esercitata dalle libere associazioni sindacali fondate a seguito della caduta del sistema corporativo³⁰³. Il principio di separazione trova la sua origine direttamente dal disposto costituzionale di cui agli art. 18 Cost. e 39 Cost., ma fece strada nella pratica con molta difficoltà.

Si assistette dopo l’entrata della Costituzione repubblicana nel 1948 alla nascita di varie libere associazioni di rappresentanza sindacale dei liberi professionisti specialmente nel campo medico-sanitario e in quello forense

³⁰¹ Questa denominazione sarà sempre confermata nei riferimenti normativi successivi e da ultimo dalla Legge 31 dicembre 2012, n. 247.

³⁰² M. Gambacciani, *Ordini professionali e rappresentanza di interessi*, in *DRI*, n.3, 2011, p.708.

³⁰³ Così P. Feltrin (a cura di), *Trasformazioni delle professioni e regolazione in Europa. Una comparazione dei mutamenti nei sistemi professionali in Francia, Germania, Italia e Regno Unito*, I quaderni di Confprofessioni, Wolters Kluwer, 2012, p. 177.

con la Fisapi (Federazione dei sindacati degli avvocati d'Italia) fondata nel 1964 dalla fusione dei due principali sindacati nazionali, FISAP e FIAP, e di vari sindacati locali, ma la questione della duplicità della rappresentanza professionale rimase irrisolta sul piano politico finanche con proposte di legge che cercavano di assegnare l'esclusività della rappresentanza agli ordini professionali³⁰⁴. Quello dell'avvocatura è un caso piuttosto emblematico delle tendenze di quegli anni: la Fisapi, come associazione di rappresentanza, si caratterizzò per due tipi di azione "sindacale": da un lato sul fronte previdenziale impegnandosi a far passare in Parlamento una legge che migliorava sensibilmente le prestazioni e introduceva l'assistenza sanitaria da parte della Cassa (istituita nel 1952) e, dall'altro, si impegnò per ridisegnare il profilo del moderno avvocato nello stato democratico³⁰⁵.

5. L'altro dualismo nelle professioni: dalla rappresentanza verso i committenti ...

La sovrapposizione e la confusione tra i ruoli di rappresentanza sindacale delle libere associazioni e di rappresentanza istituzionale degli ordini durarono ancora per molto tempo. A questo si aggiunse l'ulteriore ambiguità tra "ruolo di lobbying e di rappresentanza verso i committenti o datori di lavoro del professionista e della rappresentanza datoriale rispetto ai dipendenti degli studi professionali³⁰⁶".

In molti settori, specialmente in quello medico-sanitario per molto tempo la rappresentanza sindacale si è sviluppata in controtendenza rispetto al principio costituzionale della diversificazione tra rappresentanza sindacale e rappresentanza tecnico-istituzionale. È proprio in questo settore che il principio di complementarità e di coesistenza tra le due rappresentanze si è fatto strada con più difficoltà dando adito a problematicità sulla diversità di ruoli e funzioni di sindacato e ordine. Questa sovrapposizione di funzioni secondo Malatesta è avvenuta anche "con la complicità della legge 13 settembre 1946 che ha riconosciuto al Consiglio direttivo dell'ordine dei medici la facoltà di interporre nelle controversie sorte tra il personale sanitario e gli enti presso i quali lavoravano³⁰⁷".

³⁰⁴ Nel 1959 la proposta fu presentata al senato dal Ministro guardasigilli Gonella attuando di fatto un tentativo di statalizzazione e controllo dei corpi professionali attraverso il potenziamento della rappresentanza pubblica su quella privata, per porre fine al pluralismo.

³⁰⁵ Cfr. M. Malatesta, *L'avvocatura europea tra autonomia e regolazione statale*, Società e storia, Franco Angeli, n.108, 2005, pp. 344-345 il quale compie una panoramica comparata su ruolo e attività delle associazioni forensi anche degli altri paesi.

³⁰⁶ P. Feltrin, *op.cit.*, p.177.

³⁰⁷ M. Malatesta, *op.cit.*, p.211. Il punto g dell'art 4 della legge 13 settembre 1946 prevedeva infatti che "Al Consiglio direttivo di ciascun Ordine e Collegio spettano le seguenti attribuzioni: [...] g) interporre, se richiesto, nelle controversie fra sanitario e sanitario, o fra sanitario e persona o enti a favore dei quali il sanitario abbia prestato o prestato la propria opera professionale, per ragioni di spese, di onorari e per altre questioni inerenti all'esercizio professionale, procurando la conciliazione della vertenza e, in caso di non riuscito accordo, dando il suo parere sulle controversie stesse". Quindi attribuendo

Furono molti gli episodi nel corso del Novecento in cui la Federazione nazionale degli ordini dei medici intervenne a sostegno dei sindacati dei medici nelle controversie con le mutue, con l'Inam, i datori di lavoro, gli enti locali. La Fnom svolse un ruolo di rappresentanza unitaria della professione medica anche a causa della forte frammentazione sindacale esistente in ambito medico-sanitario.

Diversi i casi di sovrapposizione tra attività degli ordini medici e attività prettamente sindacale. Nel 1966 il Tribunale di Catanzaro-Ufficio Istruzione n.31-1966 pronunciò una sentenza a seguito di una vertenza sorta tra gli Ordini dei medici e l'Inam in base alla quale gli ordini invitarono gli iscritti a scioperare ed iniziarono un procedimento disciplinare contro quei medici che si rifiutarono di ottemperare all'ordine di sciopero. Il Tribunale rilevò che “Non esistono in Italia sindacati unici, obbligatori: esistono invece libertà fondamentali garantite dalla Costituzione. Tra queste quelle di associazione e di organizzazione sindacale (art.18 e 39 Cost.). Ciò vuol dire che gli Ordini ed i collegi sanitari sono espressione sì di un dato associativo ma imposto per il perseguimento di finalità pubbliche il che comporta che, come enti pubblici – perché tali sono – essi non possono avere né perseguire altri compiti che non siano quelli previsti dalla legge e non quindi e non certamente interessi meramente particolari, privati e categoriali. E se non può ammettersi che gli Ordini perseguano interessi meramente privatistici tanto meno può ammettersi che, nel perseguire tali fini, essi pretendano di esercitare sui propri iscritti una disciplina che contrasta con le libertà fondamentali di cui si è detto sopra. [...] sono ben liberi i sindacati dei pubblici dipendenti di proclamare quelle agitazioni che ritengono opportune per il raggiungimento dei fini della categoria e ben liberi sono essi dipendenti di partecipare, o non, a dette agitazioni. Ma sostenere che la Pubblica amministrazione, non il sindacato, abbia il potere di sottoporre a procedimento disciplinare il dipendente che non abbia “scioperato” questo non è possibile”.

La sentenza del Tribunale di Catanzaro, per quanto riferita esplicitamente ad un ordinamento professionale, formula un generale principio di incompatibilità di ogni attività sindacale da parte degli ordini professionali. Pertanto, le finalità pubbliche degli ordini escludono i compiti sindacali.

Negli anni 2000 la questione venne affrontata anche dall'Autorità garante per la concorrenza e per il mercato che con un provvedimento adottato il 27 settembre del 2000 multò la Federazione nazionale ordini dei medici e molti ordini provinciali dei medici per aver leso il principio di libera concorrenza interferendo nelle trattative sindacali tra il personale medico e gli enti pubblici datori di lavoro.

Anche la giurisprudenza Costituzionale in più occasioni³⁰⁸ ha confermato in diverse occasioni come gli ordini professionali, quali “enti pubblici che svolgono funzioni prevalentemente pubbliche ed istituzionali non siano titolari anche di una vera e propria rappresentanza sindacale del gruppo

all'ordine una serie di prerogative prettamente “sindacali” sulle controversie e sulle tematiche strettamente economiche, di trattamento ed inerenti agli onorari.

³⁰⁸ C. Cost. 10 luglio 1973, n. 120; C. Cost. 26 giugno 1962, n. 69.

collettivo di riferimento³⁰⁹”. Aggiuntasi che gli ordini professionali sono associazioni “coatte”, in quanto l’appartenenza ad esse non deriva da un atto di volontarietà, di adesione e di partecipazione libera al gruppo professionale ma è “l’effetto derivato che consegue all’iscrizione all’albo, a sua volta condizione indispensabile per l’esercizio legittimo della professione³¹⁰”.

5.1. (Segue): alla rappresentanza verso i dipendenti degli studi professionali. I primi CCNL per i dipendenti degli studi professionali nell’ambito postcorporativo

Le numerose problematiche del settore degli studi professionali, soprattutto con riferimento all’identificazione degli attori sindacali e delle controparti contraenti del contratto per via del ruolo degli ordini professionali sfociarono in un forte ritardo rispetto agli altri comparti nella stipula di una regolamentazione per i dipendenti degli studi professionali.

Sin dal corporativismo era infatti ben presente la tematica della regolamentazione dei lavoratori o “commessi³¹¹” alle dipendenze degli studi professionali tanto che nel 1939 si giunse alla stipula di uno specifico contratto collettivo del lavoro come descritto nei paragrafi precedenti.

Nel dopoguerra diversi furono i tentativi di stipula di contratti collettivi per la regolamentazione dei dipendenti degli studi professionali. Negli archivi del Ministero del lavoro³¹² è presente un primo CCNL stipulato in data 13 ottobre 1953 per il personale degli studi dei professionisti e degli artisti tra la FISAP (Federazione Italiana Sindacato Artisti e Professionisti) e Federazione Italiana lavoratori del commercio e aggregati facente capo alla CGIL, la Federazione Italiana Sindacati Addetti Commercio e Affini

³⁰⁹ M. Gambacciani, (2011), *op.cit.*, p.710.

³¹⁰ *Ibidem*.

³¹¹ A. Cioffi, (1935), *op.cit.*, “non è già che i liberi artisti e professionisti non siano anch’essi lavoratori ed, in particolari contingenze, datori di lavoro (p.es. rispetto ai loro commessi di studio”.

³¹² Il reperimento delle fonti contrattuali risalenti nel tempo è piuttosto complicata poiché la normativa vigente non obbliga il deposito dei CCNL sottoscritti presso gli archivi del Ministero del lavoro, purtuttavia in passato era consuetudine effettuare il deposito. Nel corso del tempo questa consuetudine si è andata via via perdendo anche e soprattutto per via dell’altro archivio dei contratti istituito presso il CNEL che ha assunto una sempre maggiore importanza. L’archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro, istituito sulla base dell’articolo 17 della legge 30 dicembre 1986, n. 936, è stato all’origine concepito come un deposito documentale finalizzato alla conservazione e alla consultazione pubblica dei contratti. A partire dal 2018 è stata intrapresa una riorganizzazione dell’archivio per poter classificare e raggruppare al meglio i contratti e con l’articolo 16-quater del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, in legge 11 settembre 2020, n. 120 è stato istituito un codice alfanumerico unico per individuare i contratti collettivi nazionali di lavoro connesso con le denunce retributive mensili fatte dal datore di lavoro all’INPS tramite il flusso Uniemens.

(affiliata alla CISL) e l'Unione Italiana dipendenti aziende commerciali ed affini (affiliata alla UIL).

Nelle premesse veniva stabilito che il contratto collettivo nazionale di lavoro fosse valevole per “il personale di ambo i sessi degli Studi dei Professionisti e degli artisti e dei gabinetti tecnico-scientifici e laboratori a detti Studi annessi”. Dalla sfera di applicazione era esplicitamente escluso “il personale delle farmacie in quanto disciplinato da diverse regolamentazioni contrattuali”. Veniva stabilita una clausola di generale efficacia sul territorio nazionale e di assorbimento e sostituzione di tutte le norme precedenti nonché “dei particolari accordi provinciali o di usi e consuetudini locali, fatte salve tutte le condizioni di miglior favore comunque acquisite che si intendono rispettate e mantenute”.

A causa della mancanza di un'anagrafe/archivio nazionale non è possibile avere contezza dei diversi accordi provinciali e di usi e consuetudini locali presenti all'epoca nell'ambito dei dipendenti degli studi professionali. Periodici o organi di stampa ufficiali dei sindacati dell'epoca ci fanno presumere che tentativi di una regolamentazione sporadica e diffusa sul territorio fosse comunque presente. Veniva affermato dall'ILP L'Ingegnere Libero professionista, organo di stampa ufficiale del Sindacato Nazionale Ingegneri Liberi Professionisti nel 1967 che “in sede provinciale milanese, mediante un comitato appositamente costituito fra i vari sindacati delle diverse professioni libere, si è cercato di arrivare ad un contratto collettivo per i dipendenti degli studi professionali, formulando un testo che è stato proposto alle tre grandi confederazioni sindacali perché, dopo eventuali incontri, discussioni e trattative del caso, se ne arrivasse alla firma da ambedue le parti. Purtroppo, i sindacati dei lavoratori hanno lasciato cadere la cosa”.

Quel che è certo però è che il CCNL FISAP stipulato nel 1953 non venne mai riconosciuto come rappresentativo ed erga omnes. Nel 1967, in una circolare che SNILP (Sindacato Nazionale Ingegneri Liberi Professionisti) di Milano aveva inviato ai suoi iscritti, veniva ribadito che “il contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale degli studi dei professionisti ed artisti stipulato tra la sedicente “Federazione Italiana dei Professionisti e degli Artisti” e le federazioni degli addetti facenti capo alla CGIL, alla CISL e alla UIL, non ha, per quanto si è detto, alcuna validità generale, a al più impegna gli eventuali studi aderenti alla suddetta federazione”. La circolare proseguiva dichiarando la non validità delle “Tabelle Paga e Tabelle di Contingenza degli studi professionali” presenti nel contratto che puntualmente venivano inviate da CGIL, CISL e UIL agli ordini professionali. per la mancanza di qualsiasi accordo mai pervenuto in proposito. Sul Giornale dell'Ingegnere³¹³ nell'ottobre 1963, organo di stampa ufficiale del Consiglio Nazionale degli Ingegneri, veniva infatti pubblicata periodicamente la suddetta tabella di paga e contingenza.

Il Sindacato nazionale degli ingegneri cercò in ogni modo di contrastare le azioni intraprese dalla FISAP e dall'indiretto appoggio avuto dal Consiglio nazionale con toni anche piuttosto accesi accusando la Federazione di essere

³¹³ Era ed è tutt'oggi l'organo di stampa ufficiale del Consiglio Nazionale degli Ingegneri.

una “federazione fasulla³¹⁴” costituita “su basi oscuramente sindacali e con finalità ancora meno chiare”. Diversi furono i ricorsi presentati al Ministero del lavoro e della previdenza Sociale contro il deposito di questo CCNL disposti sia dallo SNILP che dal Presidente dell’Ordine degli avvocati, dal Presidente dell’Ordine dei Commercialisti, dei notai, degli ingegneri, degli architetti, dei geometri, dei medici e dei ragionieri. Anche il Comitato dei consigli Nazionali delle Professioni, costituito a norma di legge il 13 marzo 1958, n.234, composto dai presidenti di tutti i consigli nazionali delle professioni fece ricorso chiedendo al Ministero del lavoro di non riconoscere l’autenticità del contratto collettivo stipulato e di riconoscere e confermare che soltanto i Consigli dell’Ordine e collegi Professionali Provinciali e Regionali ed i Consigli Nazionali Professionali sul piano nazionale fossero legittimati a stipulare contratti collettivi di lavoro del personale degli studi dei professionisti.

Sull’Organo di stampa ufficiale del Sindacato degli Ingegneri veniva inoltre auspicato che “nell’attesa che la questione venga risolta, sarebbe quanto mai opportuno che gli Ordini interessati (noi anzi preferiremmo che fossero i Sindacati di tutte le categorie dei Liberi Professionisti) si costituissero in una Unione legalmente valida a stipulare contratti collettivi con le rappresentanze sindacali dei loro dipendenti³¹⁵”.

Il CCNL Fisapi del 1953 constatava di 61 articoli disciplinava in modo esaustivo il mercato del lavoro degli studi professionali e diversi istituti tra cui l’apprendistato (art.2), gli orari di lavoro (art.8-9), scatti di anzianità (art.32), malattia (art.24), trattamenti economici (art.46), minimi retributivi stabiliti provincialmente con accordi integrativi (art.47), una disciplina delle “agibilità e garanzie per i dirigenti sindacali (art.54), una durata e decorrenza contrattuale pari a due anni.

Rilevante una dichiarazione a verbale in calce al CCNL che menzionava il problema dell’indennità di risoluzione del rapporto stabilendo che “le parti dichiarano che fissando la misura dell’indennità da corrispondere direttamente dal titolare di studio al personale in caso di licenziamento o dimissioni, non hanno inteso dare definitiva soluzione al problema della soppressione o del mantenimento in vita del Fondo di accantonamento istituito con i CCN 23 marzo 1939 (art.36) e 14 settembre 1939³¹⁶”. Infatti, stante la allora riconosciuta situazione di carenza e difficoltà di funzionamento del Fondo a causa del mancato versamento dei contributi le parti presero l’impegno di rivolgere sollecitazioni al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale per cercare una risoluzione del problema.

Nelle tabelle retributive annesse al contratto veniva stabilito il computo delle variazioni dell’indennità di contingenza e delle “tabelle dei minimi di stipendio nazionali” suddivise geograficamente per zone e provincie.

Il CCNL Fisap del 1953 restò sempre in un limbo, nonostante fosse firmato dalle sigle sindacali all’epoca maggioritarie e non riuscì ad emergere come fonte normativa tant’è che, ai sensi della legge 14 luglio 1959, n.741, c.d.

³¹⁴ *ILP*, n.12, 1963, *Federazione fasulla e la legge erga omnes*.

³¹⁵ *Ibidem*.

³¹⁶ Si rimanda al paragrafo sul primo CCNL per i dipendenti studi professionali corporativo

legge Vigorelli, non fu recepito nei decreti emanati per l'estensione della validità *erga omnes*³¹⁷.

6. Il rinnovo del CCNL Fisap-Cipa del 1968

Il CCNL Fisap del 1953 venne rinnovato il 31 luglio 1968. Nella compagine datoriale era presente questa volta, oltre alla Fisap anche la Cipa, Confederazione Generale Italiana Professionisti e Artisti³¹⁸ e dalla parte sindacale Fisascat-Cisl, Silps-Cgil (Sindacato italiano lavoratori studi professionali), Uidacta-Uil (Unione italiana aziende turistiche commerciali e affini) Snilasp-Fisnalcta-Cisnal Sindacato Nazionale addetti studi professionali.

Nelle premesse venne stabilito che il contratto avesse efficacia su tutto il territorio nazionale e assorbisse e sostituisse il precedente CCNL stipulato nel 1953. La struttura del CCNL ricalcava prevalentemente quella del 1953 e continuò ad essere ritenuto un contratto di diritto comune che vincolava solo i lavoratori ed i datori di lavoro iscritti ad una delle associazioni sindacali che lo hanno stipulato³¹⁹.

Le ambiguità sul campo di applicazione del CCNL del 1968 continuarono e non si giunse ad una definitiva certezza sul nuovo contratto nonostante fosse stata rafforzata la compagine datoriale e sindacale dei sottoscrittori. Sono stati gli stessi organi di stampa di categorie specifiche a prendere le distanze dal CCNL tra cui "Il notariato d'oggi", n.4 agosto 1968, secondo cui la Cipa avrebbe, in sede di stipulazione del contratto del 31 luglio 1968, esplicitamente dichiarato che il contratto collettivo non avrebbe riguardato gli studi notarili "per i quali sarebbero in vista accordi per una regolamentazione collettiva apposita"³²⁰.

³¹⁷ Così L. Pezzi, M. Lucaferri, D. Franzolin "Studi professionali, Contratto Collettivo nazionale di Lavoro 20 dicembre 1978" collana "I rapporti di lavoro", Buffetti Editore nella premessa al commentario.

³¹⁸ Nata il 5 luglio 1948 a Firenze da esponenti qualificati del mondo delle Professioni Intellettuali, della Cultura e dell'Arte è stata per lungo tempo l'erede della Corporazione dei professionisti e degli artisti

³¹⁹ U. S. Toffoletto, *Collezione contratti di lavoro, 2097: Dipendenti degli studi professionali: Contratto collettivo nazionale 23 marzo 1939*, L. di G. Pirola, 1965, nelle "avvertenze" secondo il quale si trattava di un contratto di diritto comune o post-corporativo, che ha natura ed efficacia di negozio di diritto privato sulla base della giurisprudenza dell'epoca (Cass. 3 gennaio 1966 n.29, Cass 16 giugno 1967 n.1411, 18 maggio 1967 n.1059, 29 maggio 1967 n.1176).

³²⁰ *Ibidem*, ove viene specificato che "nel campo dei professionisti e degli artisti sussiste una pluralità di organizzazioni sindacali di categoria e la rappresentanza della Cipa è quindi molto limitata a quei sindacati che fanno parte della Cipa medesima. Molte organizzazioni sindacali ed i loro aderenti sono perciò del tutto estranei alla sfera di efficacia del contratto collettivo. Così, a titolo esemplificativo, è un'organizzazione sindacale autonoma, estranea alla Cipa, la Fesapi, Federazione Sindacati avvocati e procuratori italiani". Sempre nello stesso periodico del notariato "Il notariato d'oggi" sono presenti notizie relative ai rapporti

Anche altre categorie tra cui gli ingegneri contestarono il CCNL del 31 luglio 1968. Rimase però l'equivoco delle rappresentanze da cui provennero le rimostranze e cioè dal CNI. Infatti, il 5 marzo 1969, il Consiglio Nazionale degli ingegneri inviò a tutti i Presidenti dei Consigli Nazionali degli Ordini Provinciali una circolare con cui lo stesso Consiglio contestava la validità, nei confronti dei professionisti, del contratto collettivo del 31 luglio 1968 dei dipendenti da studi professionali³²¹.

Il Consiglio Nazionale ritenne necessario “fornire alcune precisazioni in merito alla affermata validità del contratto collettivo di lavoro dei dipendenti da studi professionali sottoscritto in Roma il 31 luglio 1968 dalla Cipa e dalla Fisap”. Si ribadì inoltre che “tale contratto così come quello stipulato il 13 ottobre 1953 non ha alcuna efficacia nei confronti dei professionisti, in forza di difetto di rappresentatività da parte della Cipa e della Fisap, nei confronti della categoria dei professionisti, i quali pertanto non sono assolutamente vincolati alla osservanza delle disposizioni previste nel testo di tale contratto collettivo”.

Singolare fu l'impostazione successiva della circolare ove il CNI affermò che “un contratto collettivo ha valore solo nei confronti dei datori di lavoro e dei lavoratori iscritti ad una delle Associazioni sindacali che lo hanno stipulato, e che, d'altro conato, sino all'attuazione dell'art.39 della Costituzione, soli rappresentanti dei professionisti legittimati a stipulare un contratto collettivo relativo ai dipendenti di studi professionali, sono gli Ordini e i Collegi, così come ribadito con nota n.1413/34/V in data 12-3-1951 dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, deve concludersi che ogni e qualsiasi atto contrattuale volto a disciplinare i rapporti tra professionisti e i dipendenti degli studi professionali deve ritenersi assolutamente nullo e inesistente sul piano della efficacia giuridica”. Il consiglio Nazionale invitava poi gli i Consigli degli ordini provinciali a portare a conoscenza di tutti gli iscritti il contenuto della circolare per adottare in necessari provvedimenti nei confronti delle istituzioni competenti come quelle previdenziali.

Venne reso noto, inoltre, il Comitato dei Presidenti degli ordini e collegi professionali, costituito con legge 13 marzo 1958, n.234³²² stava procedendo allo studio di una regolamentazione a “carattere collettivo per i dipendenti da studi professionali” per supplire alla carenza legislativa che rendeva applicabile, anche nel periodo post-corporativo, ai dipendenti dagli studi professionali la disciplina prevista dal r.d. 13 novembre 1924 n.1825 convertito in legge 18 marzo 1926 n.562 contenente le generali disposizioni

tra Assonotai e la Cipa, rapporti poco chiari e di presa di distanza l'una associazione dall'altra.

³²¹ La circolare n.537 del 5 marzo 1968 è stata reperita nell' *Ingegnere Libero Professionista* dell'aprile 1969.

³²² Art.3 della legge: “È istituito un Comitato dei suddetti consigli nazionali composto dai presidenti dei Consigli nazionali stessi o di un loro delegato, cui è devoluta l'amministrazione del palazzo nonché la tutela degli interessi delle categorie professionali”. Il palazzo cui fa riferimento la legge è quello appartenente alla Confederazione dei professionisti e degli artisti che a norma dell'art.1 della legge 13 marzo 1958, n.234 è stato “devoluto in proprietà ai consigli nazionali degli ordini e dei collegi professionali legalmente costituiti”.

relative al contratto d'impiego privato. La posizione degli ordini era quella di non considerare valido nemmeno il Contratto collettivo corporativo del 23 marzo 1939 perché stipulato dalla soppressa Confederazione Fascista dei professionisti ed artisti a meno che non vi fosse un esplicito riferimento delle parti contraenti nell'atto che definiva il rapporto di impiego. Per quanto riguarda la parte economica diverse circolari del CNI rimandavano alle leggi esistenti che riguardano l'impiego privato e nelle quali, non essendo trattato il problema dei minimi salariali, veniva fatto riferimento direttamente a contratti sindacali per gli impiegati privati di settori simili quali ad esempio "quelli per i dipendenti degli enti commerciali"³²³.

La compenetrazione-confusione tra ruolo degli ordini e attività sindacal-rappresentativa delle associazioni era così profonda che in un'altra circolare emanata qualche anno prima, la n.427 del 5 giugno 1967, il Consiglio nazionale degli ingegneri asseriva che "il contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti degli studi professionali ed artistici del 13 ottobre 1953, stipulato dalla Cipa, anche se a suo tempo depositato presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, non ha alcun valore giuridico per gli Ordini professionali, che non hanno mai aderito alla detta organizzazione. Esso semmai ha valore soltanto per quelle organizzazioni di professionisti aderenti alla succitata confederazione".

A queste circolari rispose anche lo Snilpi (Sindacato nazionale degli ingegneri liberi professionisti) il quale concordava sulla mancanza di valore del CCNL del 1953 e del rinnovo del 1958, ma, allo stesso tempo ne contestava il proposito del CNI di affidare al Comitato degli Ordini e Collegi lo studio di un regolamento collettivo per i dipendenti degli studi professionali poiché "trattasi di materia squisitamente sindacale e quindi tale studio deve essere affidato ai sindacati delle libere professioni, e non agli ordini". Proseguiva la replica "Questi altro non sono che delle vere e proprie magistrature di categoria, aventi carattere etico-disciplinare e la materia sindacale esula dalle loro funzioni. Un eventuale contratto firmato dagli ordini potrebbe finire per avere la stessa repulsa che ebbe a suo tempo quello firmato dalla Cipa".

Le pretese degli ordini professionali sul fronte della regolazione dei rapporti di lavoro non si fermarono ai soli lavoratori dipendenti da studi professionali bensì si allargarono anche agli stessi professionisti specialmente nel campo tecnico come gli ingegneri ove il problema della subordinazione e autonomia del professionista e contestuale iscrizione agli albi professionali era questione assai risalente nel tempo³²⁴. È del 7 dicembre 1969 uno schema di contratto nazionale degli ingegneri dipendenti ove è ancor più difficile inquadrare gli aspetti problematici seguendo un'ottica di relazioni

³²³ Così la Circolare n.427 del 5 giugno 1967 del Consiglio Nazionale degli Ingegneri. Nella stessa circolare veniva ribadito come fosse necessario accertare la rappresentanza delle parti contraenti e veniva indicata da un lato "un sindacato dei dipendenti degli studi professionali e dall'altra un sindacato di coloro che usufruiscono delle prestazioni di detti dipendenti che, nel caso degli ingegneri, potrebbe essere lo Snilpi.

³²⁴ È un problema annoso quello della facoltà di iscrizione all'albo da parte dei professionisti dipendenti che riguardava e riguarda principalmente le categorie tecniche dal momento in cui altri ordinamenti come quello forense prevedono una specifica incompatibilità tra esercizio della professione e regime di subordinazione.

industriali dal momento in cui sorge la difficoltà di individuare gli attori del conflitto collettivo. Questo tentativo venne subito stroncato da parte delle associazioni sindacali degli ingegneri che lamentavano come piuttosto strana “la pretesa degli ordini professionali di dedicarsi a questioni lavoristiche come se questi si fossero trasformati in super-sindacati di categoria”.

7. La nascita della Consilp (Confederazione sindacale italiana liberi professionisti) e la nascita del comparto unitario degli studi professionali e delle attività professionali

La dialettica e la contrapposizione tra ruolo degli ordini professionali e ruolo delle libere associazioni dei liberi professionisti andarono avanti per lungo tempo. Come delineato nel precedente paragrafo questo sfociò spesso in una confusione e compenetrazione dei rispettivi ruoli finanche nell’ambito dell’attività sindacale e contrattuale. Questo nonostante vi fossero già stati tentativi legittimi di stipulazione di contratti collettivi nel 1953 e nel 1968 che difettavano, forse, di rappresentatività sul lato datoriale³²⁵ come dimostrano le diverse rimostranze fatte dalle associazioni dei professionisti (e degli ordini professionali). Queste forme embrionali di contrattazione collettiva nell’ambito, del settore studi professionali, erano caratterizzate sin da subito da un elemento di unitarietà contrattuale. Non erano infatti presenti tanti CCNL quanti erano le singole associazioni di liberi professionisti appartenenti al macrosettore “attività professionali” bensì un unico contratto “ombrello” che raggruppava le diverse figure professionali spaziando così dal settore forense a quello notarile, dal settore sanitario a quello contabile. Probabilmente questa struttura era stata indirettamente ereditata dal primo CCNL studi professionali del 23 marzo 1939³²⁶ a sua volta derivante dall’organizzazione corporativa della Corporazione delle arti e delle libere professioni.

Il primo vero tentativo di creare una struttura unitaria e confederale, che superasse i retaggi del passato, tra le associazioni delle libere professioni venne compiuto nel 1966 con la creazione della Consilp (Confederazione sindacale italiana liberi professionisti). L’atto costitutivo della Consilp venne firmato il 7 novembre 1966 e fu anticipato da un forte movimento

³²⁵ Si è voluto specificare sul lato datoriale dal momento in cui sul lato sindacale le controparti delle federazioni stipulanti i CCNL Fisascat-Cisl, Silps-Cgil, Uidacta-Uil anche all’epoca erano ritenute organizzazioni affiliate ai sindacati maggiormente rappresentativi.

³²⁶ Queste similitudini tra il CCNL studi professionali corporativo e quelli post-corporativi del 1953 e del 1968 si rispecchiano in altri molteplici aspetti come l’esclusione dalla sfera di applicazione delle farmacie (art.2 CCNL 1939 e nelle premesse dei CCNL del 1953 e 1968) in quanto disciplinate da diverse regolamentazioni contrattuali.

culturale, sindacale e di opinione alla base culminato in un convegno nazionale della libera professione tenuto a Genova nel maggio 1965. Ed è proprio in questa occasione che sono emerse le diverse necessità di un'azione congiunta sul piano sindacale per esprimere e tutelare la libera professione nella sua libera essenza. La stura al movimento venne data dal Trattato di Roma del 1957 e dal successivo Trattato di Fusione dell'aprile 1965 con cui venne istituito un consiglio unico ed una commissione unica delle Comunità europee. I trattati infatti incisero con profondità sulle strutture economiche e sociali dei paesi e anche sul mondo libero professionale soprattutto con riferimento alla libertà di stabilimento, all'esercizio della professione e al riconoscimento dei titoli professionali tra un paese e l'altro.

La spinta europeista e l'integrazione tra i diversi sistemi economici organizzativi tra paesi, avendo un forte impatto anche sul mondo libero professionale, fece crescere all'interno di questa platea una coscienza comunitaria secondo la quale solo un'azione congiunta tra i diversi professionisti, pur nella diversità di problemi da risolvere, poteva realmente tutelare gli interessi della libera professione³²⁷.

Sulla scorta di questi movimenti e di questa presa di consapevolezza per il mondo libero professionale venne costituita la Consilp, associazione tra i rappresentanti di diversi sindacati tra cui: Sindacato Nazionale Dottori Commercialisti Liberi Professionisti, Sindacato Nazionale Ragionieri Liberi Professionisti, Sindacato Nazionale Revisori Ufficiali dei Conti, Sindacato Nazionale Chimici liberi professionisti, Associazione Nazionale Sindacale Geometri Liberi Professionisti, Federazione Nazionale Sindacato Architetti Liberi Professionisti, Sindacato Nazionale Geologi Liberi Professionisti, Sindacato Nazionale Periti Agrari Liberi Professionisti, Sindacato Nazionale Ingegneri Liberi Professionisti, Sindacato Unitario Medico Italiano, Sindacato Nazionale Dottori Agronomi Liberi Professionisti.

L'associazione non aveva fine di lucro, era apolitica e apartitica, riunisce le Federazioni e le Associazioni sindacali costituite fra gli esercenti una libera attività di carattere professionale riconosciuta e regolata dal vigente ordinamento e ha come fine di svolgere "ogni opportuna azione di coordinamento e di reciproca collaborazione tra le diverse categorie consociate al fine di assicurare l'affermazione, la salvaguardia, la tutela dei comuni interessi nel campo economico, etico, sociale, per la difesa coordinata e solidale della libera professione³²⁸".

³²⁷ Emerge con forza questa impostazione anche in quotidiani dell'epoca come *Il Sole Libere Professioni*, 12 maggio 1965, che, commentando i risultati del convegno nazionale tenuto a Genova l'8-9 maggio 1965 afferma: "Pur non avendo gli stessi problemi da risolvere, i liberi professionisti si sono espressi su questi comuni denominatori: posto che sono in atto riforme di struttura economico-sociale alle quali anche essi debbono uniformare la propria azione, e posto che il Trattato di Roma accoglie i principi nuovi di cooperazione e liberalizzazione, solo l'azione congiunta sul piano sindacale, può esprimere e tutelare la libera professione nella sua libera essenza.

³²⁸ *Atto costitutivo della Associazione Confederazione Sindacale Italiana Liberi Professionisti (Consilp)*, Roma 7 novembre 1966.

Grossa spinta alla nuova Confederazione venne data da Leo Calini presidente dello Snilp (Sindacato Nazionale Ingegneri Liberi Professionisti) e primo Presidente della Consilp secondo il quale: “La recente costituzione della Confederazione Sindacale Italiana Liberi Professionisti, Consilp, ripropone, sia pure sotto dimensioni più distese, il già tormentato e grosso problema di dare alle disperse forze dell’ingegno e della libera professione, un inquadramento ed una robustezza organizzativa che si inserisce ed opera nel contesto produttivo del Paese”. Proseguiva Calini asserendo che “Da una siffatta genesi di ordine e razionale inquadramento, dovrebbe dunque scaturire quella azione sindacale coordinata che equilibri e contemperì le istanze isolate e disperse e ne potenzi le finalità, smantellando quelle “cittadelle” sociali che costituiscono la tipica, residua topografia dell’ordinamento associato ancora fermo su un vieto individualismo che tutt’oggi resiste alle formule dei tempi nuovi. Non si vuole puntare ad un annullamento dell’individualismo ma si vuole puntare ad un’esaltazione e ad un potenziamento dello stesso tramite una maggiore compattezza della categoria”.

8. Il primo CCNL degli studi professionali-Consilp

La nascita della Consilp indusse la categoria dei liberi professionisti a prendere una maggiore consapevolezza anche sul piano contrattuale-collettivo. Il 20 dicembre del 1978 venne sottoscritto infatti il primo contratto collettivo studi professionali che ebbe una importanza sociale e politica notevole dal momento in cui venne considerato “il primo contratto collettivo post corporativo che interviene a disciplinare un importante settore dei rapporti di lavoro privato estranei all’impresa, non inficiabile dal sospetto di scarsa rappresentatività di una delle parti contraenti ed in particolare di quella datoriale³²⁹”. Venne così fin dall’inizio messa in luce la caratteristica della rappresentanza delle parti firmatarie poiché sino a quel momento il CCNL stipulato il 13 ottobre 1953, rinnovato il 31 luglio 1968 veniva considerato inutilizzabile come fonte normativa proprio a causa del difetto di rappresentatività delle parti datoriali³³⁰. Diversi commentatori dell’epoca affermarono infatti che “questo importante settore, composto da oltre 350.000 lavoratori, da circa un decennio (n.d.r. dal 1968 CCNL Cipa-Fisap) era privo di qualsiasi disciplina afferente al rapporto di lavoro. Abbiamo detto dieci anni ma forse, sotto il profilo sostanziale, sarebbe stato più esatto fare riferimento al 1939, data in cui fu stipulato il contratto corporativo del settore, perché quello risalente al 31 luglio 1968 ha avuto sempre una scarsa rilevanza, forse, come da più parti si è sostenuto, per la

³²⁹ Cfr. L. Pezzi, M. Lucaferri, D. Franzolin *Studi professionali, Contratto Collettivo nazionale di Lavoro 20 dicembre 1978* collana *I rapporti di lavoro*, 1979, Buffetti Editore, p.3.

³³⁰ *Ibidem*, ma anche U.S.Toffoletto, *Collezione contratti di lavoro, 2097: Dipendenti degli studi professionali: Contratto collettivo nazionale 23 marzo 1939*, L. di G. Pirola, 1965.

modesta rappresentatività di una delle parti stipulanti e, precisamente, quella dei datori di lavoro³³¹”.

Le difficoltà di sottoscrizione furono molteplici e si giunse alla stipula dopo un lungo processo di preparazione determinato dalla difficoltà di “far emergere da un gran numero di datori di lavoro individuali, e tipicamente individualisti, uno o più enti esponenziali che potessero fungere da controparte alle organizzazioni dei lavoratori³³²”.

In tal modo si colmò un vuoto considerevole presente nell’ordinamento per la regolazione dei rapporti di lavoro del settore. Era infatti presente una forte incertezza poiché in virtù del D.L.C.P.S. n.369 del 23 novembre 1943, che sopprimeva le organizzazioni sindacali fasciste e liquidava i rispettivi patrimoni, l’art. 43 aveva mantenuto in vigore il contratto collettivo di lavoro corporativo del marzo 1939. Allo stesso tempo erano presenti regolamentazioni di tipo locale-territoriale articolate per settori professionali, le norme che disciplinano in generale l’impiego privato (R.D.L. 13 novembre 1924, n.1825, le norme generali del Codice civile e il CCNL Fisap-Cipa. L’assenza di una contrattazione collettiva post-corporativa del settore, la scadenza avvenuta il 30 giugno 1971 del CCNL stipulato nel 1968, il mancato rinnovo dello stesso per anni e la compiuta scelta dei sindacati confederali di individuare una nuova e diversa controparte datoriale hanno “dato ragione nel tempo, ma soprattutto nei fatti a chi riteneva suscettibile di applicabilità generale il vecchio accordo collettivo³³³”.

Secondo i commentatori dell’epoca diverse furono le circostanze che influirono nella stipula: 1) difficoltà di individuazione di un datore di lavoro poiché “in questo settore il datore di lavoro è lavoratore anche esso, anche se autonomo, mentre nessuna rilevanza assume il fattore “capitale” nella produzione dell’opera o del servizio che lo studio professionale fornisce³³⁴”; 2) la problematica legata alla stipula di un contratto ex novo con il conseguente riconoscimento da parte delle organizzazioni sindacali che si trattava del primo contratto di lavoro dei dipendenti di studi professionali e non di rinnovo di altri contratti (poiché precedentemente già firmati dalle stesse organizzazioni sindacali); 3) l’indennità di contingenza, ovvero sia quell’elemento della retribuzione che aveva il compito di adeguare in modo automatico la retribuzione alla variazione del costo della vita³³⁵.

La sottoscrizione del Ccnl fu effettuata direttamente dalle 16 associazioni professionali congiuntamente a Consilp, Fesapi (Federazione sindacati avvocati e procuratori italiani), Ungdec (Unione Nazionale Giovani Dottori

³³¹ A. Malatesta, in *Prefazione a A. Montemarano, Il contratto di lavoro per i dipendenti da studi professionali. Interpretazione e commento del primo contratto collettivo di lavoro per i dipendenti degli studi professionali*, Eee Edizioni Esse Emme, 1979, p.9.

³³² L. Pezzi, M. Lucaferri, D. Franzolin, *op. cit.*, p.3.

³³³ A. Montemarano, *op.cit.*, p.20.

³³⁴ L. Pezzi, M. Lucaferri, D. Franzolin, *op. cit.*, p.3

³³⁵ Di fronte alla pressione delle organizzazioni sindacali le controparti datoriali ritennero poi opportuno accettare l’adozione dell’indennità di contingenza, graduandone nel tempo l’incidenza retributiva per consentire così un meno gravoso adeguamento alle categorie professionali più svantaggiate e fissando la decorrenza dal 1° maggio 1978.

Commercialisti), Federnotai (Federazione Nazionale delle associazioni Sindacali Notarili). Si delineò così la prassi che si protrasse per lungo tempo, che vedeva ciascuna sigla associativa intervenire direttamente nella sottoscrizione del Ccnl, senza conferire deleghe alla confederazione di secondo livello.

Il contratto aveva un campo di applicazione piuttosto variegato riguardando i rapporti di lavoro costituiti negli studi professionali di architetti, avvocati e procuratori legali, biologi, consulenti del lavoro, dottori commercialisti, geologi, geometri, ingegneri, medici, notai, periti industriali, ragionieri veterinari e revisori dei conti. Veniva esplicitata l'esclusione dall'ambito di applicazione del CCNL dei laureati o diplomati iscritti anche temporaneamente in albi professionali, collegi, ruoli o elenchi speciali, che svolgevano negli studi autonoma attività professionale, nonché i laureati o diplomati che svolgevano negli studi pratica o tirocinio professionale esclusivamente in attesa di conseguire l'abilitazione all'esercizio della rispettiva professione, in quanto prevista dagli ordinamenti delle rispettive leggi professionali. Questa indicazione era in stretta sintonia con lo spirito dei tempi in cui "vigevo una netta distinzione tra lavoro professionale, considerato sempre come attività indipendente, e lavoro subordinato³³⁶". Questa impostazione permeava e permea tutt'oggi la disciplina di molti ordinamenti professionali come quello forense ove è stabilita una specifica "incompatibilità tra esercizio della professione forense e attività di lavoro subordinato anche se con orario di lavoro limitato³³⁷".

Nel CCNL del 1978 le parti prevedono una articolata definizione della classificazione del personale consapevole del fatto che l'organizzazione dello studio comportasse l'esistenza di personale altamente specializzato e appartenente ad una vasta gamma di ambiti di attività professionali. Cinque i livelli d'inquadramento previsti: al primo livello appartenevano "i lavoratori muniti di diploma di laurea o di scuola media superiore che esplicano funzioni direttive sovrintendendo l'intera attività dello studio con

³³⁶ Osservatorio delle libere Professioni, *"Il contratto degli studi professionali. Una storia quarantennale"*, *Il Rapporto sulle libere professioni in Italia*, Osservatorio delle libere professioni (a cura di), Wolters Kluwer, 2018, p.73.

³³⁷ Art.18, Legge 31 dicembre 2012, n. 247, sulla *"Nuova disciplina dell'ordinamento della professione forense"*. Riguardo questa incompatibilità molte associazioni professionali tra cui ANF (Associazione Nazionale Forense, aderente a Confprofessioni) hanno cercato di deliberare e proporre una serie di proposte in tema di "avvocato collaboratore in regime di monocommittenza eliminando l'incompatibilità fra esercizio della professione forense e lavoro dipendente limitatamente agli avvocati che svolgano attività di lavoro dipendente presso lo studio di un altro avvocato o associazione professionale o società tra avvocati o multidisciplinare, purché la natura dell'attività svolta riguardi esclusivamente quella riconducibile ad attività propria della professione forense" (Deliberato in tema di avvocato collaboratore e in regime di monocommittenza, Consiglio Nazionale dell'Associazione Nazionale Forense del 26-27 Marzo 2022). Sul tema ha provato a intervenire anche il legislatore con diverse proposte di legge tra cui A.C. 428 (Gribaudo) e A.C. 2272 (D'Orso) volte a disciplinare la collaborazione professionale esclusiva in regime di monocommittenza da parte di un avvocato nei confronti di un unico studio legale. Entrambe le proposte di legge mirano a rimuovere l'incompatibilità tra l'esercizio della professione di avvocato in monocommittenza e lo svolgimento di lavoro subordinato o parasubordinato.

ampi poteri decisionali ed autonomia³³⁸” e via via i livelli successivi caratterizzati da gradi di responsabilità e autonomia differenti, sino ad arrivare all’ultimo livello ove erano inquadrati i “lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni che comportino il possesso di semplici conoscenze e comunque di carattere ausiliario”.

Sin dal primo CCNL le parti posero una particolare attenzione alla disciplina dell’apprendistato che era ammesso per le qualifiche e le mansioni comprese nel III e nel IV livello con alcune eccezioni quali: analisti chimici, corrispondenti in lingue estere, programmatori meccanografici purché in possesso di specifico diploma, terapisti di riabilitazione, segretari di concetto, infermieri professionali, tecnici radiologi, stenodattilografi e dattilografi Analisti CED (Centri elaborazioni dati) - analisti di costi aziendali - capi uffici tecnici o amministrativi - progettisti - progettisti disegnatori - bilancisti (coloro che dal bilancio di verifica compiono autonomamente tutte le rettifiche necessarie per la redazione del bilancio di esercizio, civilistico e fiscale e relative relazioni illustrative) - laureati addetti: ai prelievi, alla istologia, alla microscopia clinica, alla lettura di elettrocardiogrammi. Le parti, concordemente alla legge dell’epoca in tema di apprendistato, avevano stabilito che potessero essere assunti come apprendisti i giovani di età non inferiore ai 15 anni e non superiore a 20. Veniva stabilita una retribuzione in forma percentualizzata per gli apprendisti pari all’80% per i primi 12 mesi e del 90% per il restante periodo di 12 mesi.

L’art. 75 del CCNL istituì una commissione paritetica nazionale presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale con l’obiettivo di esaminare tutte le controversie di interpretazione e applicazione del CCNL. Infine, nell’allegato 3 del contratto collettivo, per suggellare l’avvenuta stipula del primo CCNL Studi Professionali realmente operativo e significativo per la categoria, le parti accettarono l’invito del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale di corrispondere un premio una tantum a tutto il personale dipendente in forza alla data del 1° dicembre 1978 per solennizzare concretamente l’avvenimento. Trattandosi di un premio a titolo di liberalità per evento eccezionale e non ricorrente concesso in occasione del primo significativo contratto di settore, su espresso avviso ministeriale venne decretata la non assoggettabilità a contributo.

Con la stipula del CCNL del 20 dicembre 1978, per la prima volta, venne riconosciuta ufficialmente da parte di Governo e Parlamento oltre che dai sindacati dei lavoratori³³⁹.

³³⁸ Art. 2, Titolo II (Classificazione del personale), *Ccnl Studi Professionali del 20 dicembre 1978*.

³³⁹ Cfr. *Contratto collettivo nazionale di lavoro dei dipendenti degli studi professionali*, in *L’Ingegnere Libero Professionista*, n.1, gennaio 1979.

8.1. I rinnovi degli anni '80 e '90

Nel corso dell'ultima decade del '900 diversi furono i rinnovi contrattuali rispettivamente il 18 maggio 1983, 25 luglio 1988, 10 dicembre 1992, 26 luglio 1999. Nel corso di queste tornate contrattuali si è assistito a diversi cambiamenti negli assetti delle parti firmatarie datoriali. La sottoscrizione del primo CCNL avvenne, sul piano formale, da parte delle singole associazioni professionali con un ruolo di mera assistenza da parte della Consilp. Questa impostazione rimase inalterata per tutto fino al nuovo millennio quando Confprofessioni, nuovo nome assunto dalla Confederazione, iniziò a sottoscrivere in modo autonomo i contratti collettivi in nome e per conto delle singole associazioni professionali³⁴⁰ componenti della Confederazione.

La compagine delle associazioni professionali firmatarie è profondamente mutata nel corso degli oltre 40 anni di storia contrattuale ed è in costante evoluzione. Questi mutamenti sono dovuti, oltre al mutamento della compagine datoriale, anche all'evoluzione del concetto di attività professionale, che di fatto, incide inevitabilmente sugli assetti contrattuali. Originariamente la contrattazione collettiva era ricompresa nei soli "commessi di studio"³⁴¹ poi, nel corso del tempo, si è andata pian piano allargandosi anche ad altre tipologie di mansioni e lavori presenti negli studi e nelle diverse attività professionali sempre più "aziendalizzate"³⁴². Le attività professionali e il campo di riferimento della confederazione non sono più i soli professionisti ordinisti ma si è pian piano allargata la compagine anche ad alcune associazioni di professionisti non ordinistici quali gli archeologi (ANA, Associazione Nazionale Archeologi) e i restauratori (ARI, Associazione Restauratori Italiani).

L'accordo del 18 maggio 1983 intervenne principalmente sulla parte economica come dimostra l'allegato del CCNL presente nelle prime pagine del CCNL ove sono indicati i nuovi minimi tabellari e viene convenuto che, per quanto riguarda l'indennità di contingenza, le parti rimandavano all'accordo interconfederale del settore commercio "relativamente al meccanismo di variazione e ai valori dei punti". Veniva inoltre prevista un'indennità di contingenza con valori diversificati tra qualificati, minori di 18 anni e apprendisti.

³⁴⁰ Osservatorio delle libere Professioni, *Il contratto degli studi professionali. Una storia quarantennale*, in *II Rapporto sulle libere professioni in Italia*, Osservatorio delle libere professioni (a cura di), Wolters Kluwer, 2018, p.71.

³⁴¹ A. Cioffi, (1935), *op.cit.*, p.106, "non è già che i liberi artisti e professionisti non siano anch'essi lavoratori ed, in particolari contingenze, datori di lavoro (p.es. rispetto ai loro commessi di studio)".

³⁴² Pur non essendo saggi propriamente dottrinari ben evidenziano questo trend alcuni documenti delle rappresentanze istituzionali cfr. Il processo di aggregazione e la digitalizzazione degli studi professionali, Fondazione Nazionale Commercialisti, luglio 2019 o delle rappresentanze associative cfr. *IV Rapporto sulle libere professioni in Italia - Anno 2019*, Osservatorio delle libere professioni, Feltrin P. (a cura di) Wolters Kluwer, 2019, p.48 e ss.

Il successivo CCNL venne firmato il 25 luglio 1988. Nel corso del tempo emerse la consapevolezza delle parti sociali firmatarie del CCNL che la contrattazione collettiva non dovesse limitarsi solamente alla disciplina del rapporto di lavoro nell'ambito dello studio professionale ma avrebbero dovuto avere un ruolo più rilevante di regolazione del mercato del lavoro a tutto tondo. Vennero così create le prime sedi di confronto bilaterale permanente tra le parti avviando "una nuova fase di relazioni sindacali costruendo le condizioni per un loro consolidamento e per superare la precarietà e la fragilità dei rapporti reciproci che ha contraddistinto la passata esperienza³⁴³". Per la realizzazione di questo obiettivo le parti ritennero essenziale costruire rapporti sistematici a livello nazionale, da realizzare attraverso incontri periodici per discutere "le problematiche di rilevante interesse relative alle tendenze qualitative e quantitative dell'occupazione, al ruolo delle attività professionali nell'economia e nella società italiana³⁴⁴". In questo caso a livello semantico è possibile notare una evoluzione da "studi professionali" ad "attività professionali" sintomo, forse di una presa di consapevolezza del mutato contesto nel settore. A conferma di questo elemento, infatti, nel periodo successivo, le parti misero all'ordine del giorno dei diversi incontri "le conseguenze dei processi evolutivi delle professioni e dell'introduzione delle nuove tecnologie sulla occupazione del settore" e "le esigenze di formazione professionale prodotte dai processi richiamati.

Questi intenti programmatici ebbero un notevole impatto sul rafforzamento delle relazioni sindacali del settore e condussero ad uno sviluppo ancora più marcato della Consilp, organizzazione di secondo livello che riuscì a fare sintesi delle diverse istanze delle singole compagini associative. Affermava infatti L. Calini primo Presidente della Consilp "I liberi professionisti, proprio per la loro posizione autonoma fra le varie categorie in cui si articola la società, sono stati i primi ad avvertire gli effetti delle profonde trasformazioni economiche, giuridiche, e sociali in corso. Da ciò è derivata la necessità di presentare alle autorità competenti quell'opportuno coordinamento che finora è stato frammentario se non del tutto assente³⁴⁵". Ed è forse proprio quella del coordinamento la chiave vincente che in quegli anni consentì la nascita della Confederazione per presentarsi con maggiore forza sui tavoli contrattuali e nelle istituzioni.

Le ulteriori novità del CCNL del 1988 si concentrarono sull'orario di lavoro che dal 25 luglio 1988 veniva fissata in 40 ore settimanali e la diversa articolazione settimanale su 5 o 6 giorni con relativa riduzione orario di lavoro; il numero di ferie pari a 25 giorni di calendario, una nuova disciplina degli scatti di anzianità prevista dall'art.54 CCNL; una disciplina della quattordicesima mensilità pari al 30% della paga base tabellare in atto allo stesso 30 giugno.

Nello stesso periodo continuò a coesistere e ad essere firmato il 21 gennaio 1988 da Cipa un analogo contratto studi professionali, firmato dalle

³⁴³ Così le Parti nell'incipit del CCNL rinnovato nel 25 luglio 1988.

³⁴⁴ *Ibidem*.

³⁴⁵ L. Calini, *Cinque punti "caldi" per il rilancio delle libere professioni*, in *L'Ingegnere Libero Professionista*, n.6, giugno 1980.

medesime organizzazioni sindacali Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs. Il contenuto degli articoli e delle disposizioni era la medesima del CCNL Consilp del 25 luglio 1988 ma vennero poste nelle premesse alcune specifiche con riferimento ad azioni positive per le pari opportunità in attuazione della Raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984, n.635; vennero poste le basi per una contrattazione integrativa a livello territoriale sulle materie della distribuzione dell'orario, della determinazione di turni feriali, del part time, della tutela della salute e sicurezza, dei contratti a termine. Per la realizzazione di questi obiettivi le parti concordarono sulla opportunità di istituire a livello territoriale degli Enti Bilaterali con l'obiettivo di ricercare ed elaborare anche a fini statistici dati relativi alla realizzazione ed all'utilizzo degli accordi in materia di contratti formazione e lavoro e apprendistato, predisposizione di progetti formativi per figure professionali, promozione e gestione a livello territoriale di iniziative in materia di qualificazione e formazione, verifica delle possibilità e condizioni per il ricorso al part-time e sua regolamentazione. Veniva stabilita un'apposita disposizione per la contrattazione integrativa negli studi professionali ove non fosse possibile il confronto-contrattazione a livello territoriale.

Nel rinnovo del 10 dicembre 1992 venne ribadita nelle premesse del contratto la specificità del comparto delle libere professioni e dei servizi professionali e si riconobbe come tale comparto non potesse in alcun modo essere assimilato ad altri comparti economico-contrattuali. Venne concordato il perseguimento degli obiettivi tramite la costituzione degli strumenti bilaterali finalizzati ad una "gestione attiva e dinamiche del CCNL per affrontare problematiche di rilevante interesse". Le parti stabilirono inoltre, tenuto conto delle allora imminenti scadenze a livello comunitario, di sviluppare un dialogo sociale per analizzare e approfondire i percorsi di armonizzazione delle normative legislative e della contrattazione collettiva.

Venne prevista così la costituzione di un organismo paritetico composto da rappresentanti di Consilp-Confprofessioni³⁴⁶ e di Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs, l'Osservatorio nazionale, che aveva lo scopo di avviare iniziative adottate dalle parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale con compiti di elaborazione sul quadro socio economico del settore, di proposte in materia di qualificazione professionale, monitoraggio dei dati e definizione di proposte in materia di apprendistato e contratti di formazione e lavoro.

Ulteriore argomento al centro del dibattito nel nuovo CCNL fu il mercato del lavoro tramite lo sviluppo di interventi per "facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e che consentano, governandola, una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori". Venne dedicato ampio spazio al lavoro a tempo parziale (su volontarietà delle parti, con possibilità di reversibilità della prestazione, con priorità di passaggio da tempo pieno a tempo parziale), a regole più flessibili sull'orario di lavoro e ai contratti di formazione lavoro quale ulteriore strumento da utilizzare in raccordo e non in antitesi con l'apprendistato al fine di promuovere la formazione e

³⁴⁶ È nella tornata contrattuale del 10 dicembre 1992 che venne utilizzato per la prima volta la nuova denominazione Consilp-Confprofessioni.

l'occupazione nel settore delle libere professioni, specie riferita all'occupazione femminile.

Uno dei principali cambiamenti avvenuti con il CCNL del 1992 fu il campo di applicazione del contratto collettivo: venne infatti stabilito che nell'alveo contrattuale rientrassero "tutti gli studi professionali, "anche se gestiti in forma associata, in forma di società professionale, ove consentita dalla legge, in forma di società fra professionisti e il relativo personale dipendente in forma di società fra professionisti e il relativo personale dipendente: avvocati e procuratori legali, consulenti del lavoro, dottori commercialisti, medici, notai, ragionieri, revisori contabili"³⁴⁷".

Ulteriore importante cambiamento venne effettuato a livello di classificazione del personale articolato su sei livelli aventi ciascuno una declaratoria valida per tutto il settore e articolata in qualifiche e profili suddivisi e collocati in tre aree professionali: Area amministrativa e giuridica, Area tecnica, Area medico – sanitaria. Questa impostazione per aree professionali rimase immutata per lungo tempo ed è tutt'oggi presente nel CCNL. Nacque con l'esigenza di inquadrare al meglio le figure professionali che il mondo dei servizi professionali aveva creato dall'inizio del percorso contrattuale caratterizzate da una loro eterogeneità poiché il contratto raggruppava diverse professioni. Conseguenziale alle nuove aree professionali fu l'ampliamento dell'utilizzo del contratto di apprendistato ora possibile per più mansioni e livelli.

Per completezza venne segnalato nelle premesse del contratto che i sindacati delle professioni tecniche riuniti a livello confederale nella Confedertecnica si riservarono di stipulare un testo contrattuale autonomo per valorizzare le specificità dei professionisti dell'area tecnica valorizzandone lo specifico patrimonio culturale. Il CCNL per i dipendenti degli studi professionali tecnici venne stipulato in data 19 luglio 1993 tra Federarchitetti, Federgeometri, Federperiti-Spilp, Singeop (geologi), Snilpi (ingegneri liberi professionisti) con l'assistenza della Confedertecnica e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs Uil. Questo CCNL venne rinnovato il 22 ottobre 1996 presso dalle stesse sigle del precedente in aggiunta, tra le parti datoriali, del sindacato degli agronomi; in questa occasione venne preso impegno dalle parti di disciplinare il telelavoro.

Anche la Cipa disciplinò continuò a disciplinare e firmare dei contratti separati con le medesime controparti sindacali Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs Uil prima con il CCNL del 10 dicembre 1992, poi con il CCNL Cipa sulla parte economica del 19 dicembre 1996. Nel corso della prima e seconda decade degli anni 90 rimasero ancora degli assetti contrattuali piuttosto frammentato tra CCNL Consilp-Confprofessioni, CCNL Cipa e CCNL Confedertecnica.

Il 1999 fu l'anno di svolta nell'assetto della contrattazione collettiva di settore. Sorse infatti l'esigenza di mettere ordine alla frammentazione che caratterizzava il settore e le parti sociali più rappresentative decisero di avviare un percorso comune sul piano delle relazioni sindacali. Vennero

³⁴⁷ Art. 14, Titolo I (Sfera di applicazione), CCNL per i dipendenti degli studi professionali 10 dicembre 1992.

dapprima disdettati dalle parti sindacali i diversi CCNL rispettivamente il 31 maggio 1999 (Consilp-Confprofessioni), 18 maggio 1999 (Cipa), 17 maggio 1999 (Confedertecnica) tutti ai sensi dei rispettivi artt. 105 dei diversi CCNL³⁴⁸ dal momento in cui il testo contrattuale e le articolazioni esano molto simili tra un CCNL e l'altro.

Il 26 luglio 1999 presso il CNEL si incontrarono i rappresentanti delle diverse organizzazioni datoriali Consilp-Confprofessioni, Confedertecnica, Cipa e quelli delle diverse organizzazioni sindacali Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs Uil con l'obiettivo di "addivenire al rinnovo dei rispettivi CCNL che per pervenire alla contestuale stesura di un "Testo Contrattuale Unitario" da valere per tutti gli addetti del settore delle attività intellettuali operanti negli Studi e/o Società di servizi Professionali³⁴⁹". Venivano sottolineate in tale occasione le incomprensibili difficoltà che allo stato ancora sussistono nel riconoscere legittima la presenza delle Confederazioni dei Liberi Professionisti, al tavolo della concertazione e delle istituzioni collegate.

L'impegno delle parti fu quello di armonizzare la disciplina fino ad allora contenuta in tre diversi contratti collettivi individuando delle vere e proprie linee guida per la contrattazione futura con l'obiettivo di valorizzare il ruolo accentratore della Consilp per rafforzare le rispettive rappresentanze ed evidenziare il loro ruolo.

8.2. I CCNL Studi Professionali del nuovo millennio

Gli obiettivi definiti nel luglio 1999 presso il CNEL vennero messi in atto unitariamente in un verbale di accordo del 24 ottobre 2001 firmato da Consilp-Confprofessioni, Confedertecnica, Cipa³⁵⁰. Venne stabilito che il verbale valesse "quale accordo per il rinnovo dei rispettivi CCNL Consilp-Confprofessioni e Cipa del 1° ottobre 1995 e Confedertecnica del 1° maggio 1996" e che il CCNL decorresse dal 1° ottobre 1999 con scadenza, sia per la parte normativa che per la parte economica, al 30 settembre 2003.

Oltre agli aggiustamenti normativi, alla definizione di un testo coordinato e a tabelle retributive uniche, all'una tantum all'inquadramento unico, l'elemento distintivo della tornata contrattuale fu la costituzione della

³⁴⁸ Tutti e tre i CCNL all'art 105 prevedevano decorrenza, durata e modalità di disdetta del contratto. L'articolo recitava infatti: "Ove non ne sia data regolare disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo di lettera raccomandata almeno quattro mesi prima della scadenza, il presente contratto si intende tacitamente rinnovato per un anno, e così di anno in anno".

³⁴⁹ Così nel *Verbale di avvio del testo unico del 26 luglio 1999*.

³⁵⁰ Il *Verbale di accordo di ottobre 2001* era stato preceduto da un'ipotesi di CCNL del 25 luglio 2001, sempre sottoscritta unitariamente da Consilp-Confprofessioni, Confedertecnica, Cipa ove per la prima volta venne dichiarato "l'intento di creare un sistema di assistenza sanitaria integrativa al Servizio sanitario nazionale da valere per tutti gli addetti del settore" (art. 7 dell'ipotesi di CCNL) da realizzare tramite la costituzione di uno specifico fondo. Allo stesso tempo si convenne che entro il mese di ottobre 2001 si procedesse alla definizione e alla stesura di un testo unico contrattuale che dovrà valere per l'intero settore.

Cadiprof, la cassa di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti degli studi professionali. L'art. 7 del Verbale di accordo pose, infatti, le basi per la creazione della cassa con l'obiettivo di sviluppare una politica sociale che vada incontro alle esigenze dei lavoratori. A tal fine venne nominata una commissione tecnica bilaterale paritetica a livello nazionale per individuare le specifiche aree di intervento in materia di assistenza sanitaria supplementare con esclusione in ogni caso di costituzione dei fondi previsti dall'art. 9 del Dlgs 229/99 e di ogni forma di assistenza sanitaria diretta. Venne stabilita una quota di finanziamento di 12 euro mensili per dodici mensilità per ogni lavoratore, a carico del datore di lavoro a decorrere dal 1° marzo 2002. L'importo veniva considerato al lordo delle spese di gestione della Cassa sanitaria, dei contributi in favore delle rispettive OO.SS. dei datori di lavoro e dei lavoratori e delle quote di competenza dell'Ente riscossore dei contributi. Si stabilì che una commissione tecnica individuata si attivasse con l'Inps per la stipula di una convenzione per la riscossione del contributo a carico dei datori di lavoro.

Fu un passaggio di fondamentale importanza per il settore degli studi professionali e più in generale del sistema italiano della contrattazione collettiva poiché nasceva la prima cassa di assistenza sanitaria di rilievo nazionale per via contrattuale.

Nei successivi verbali di accordo del 9 luglio 2003 e del 18 luglio 2004 venne proseguito il percorso di avvicinamento delle discipline dei 3 contratti esistenti. Nel verbale di accordo del 9 luglio 2003 le Parti elaborarono lo Statuto della Cassa di assistenza supplementare dei dipendenti studi professionali Cadiprof che aveva tra i soci fondatori Consilp-Confprofessioni, Confedertecnica, Cipa da un lato e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs Uil dall'altro. La Cassa aveva per scopo quello di gestire i trattamenti assistenziali sanitari supplementari, integrativi delle prestazioni sanitarie pubbliche obbligatorie rese dal servizio sanitario nazionale a favore dei dipendenti degli studi professionali. I beneficiari erano i dipendenti di tutti gli studi professionali nei confronti dei quali sono applicati i CCNL Consilp-Confprofessioni, Confedertecnica, Cipa.

Il successivo Verbale di accordo del 18 luglio 2004 pose le basi per la creazione dell'Ente Bilaterale Nazionale di Settore, strumento al quale le parti intesero assegnare ruoli, compiti e funzioni finalizzati ad offrire un sistema di servizi in coerenza con quanto stabilito negli obiettivi richiamati nelle premesse del verbale e cioè: divulgazione con le modalità più opportune, le relazioni sul quadro socio-economico del Settore, delle varie Aree Professionali e le relative prospettive di sviluppo, promozione studi e ricerche sul Settore, sulle Aree Professionali e/o sull'Area Professionale Omogenea, predisposizione di specifiche convenzioni in materia di formazione, qualificazione, riqualificazione professionale e stages anche in collaborazione con le istituzioni Nazionali, più tutta una serie di altre competenze stabilite dall'art. 5. Il finanziamento dell'ente veniva stabilito dall'art. 7 in una quota contrattuale di servizio per il relativo finanziamento fissata nella misura globale dello 0,30 per cento di paga base tabellare, di cui lo 0,20 a carico dei datori di lavoro e lo 0,10 per cento a carico dei lavoratori. Anche in tal caso venne stabilita una apposita convenzione

nazionale con l'INPS ai sensi della legge n. 311 del 1973. In tale occasione per dare una maggiore e più celere assistenza sanitaria supplementare venne elevata la quota da 12 euro mensili a 13 euro e venne stabilita Una Tantum di 24 euro per ogni dipendente.

Il 3 maggio 2006 venne sottoscritto il primo contratto collettivo unitario da parte di Confprofessioni e delle altre rappresentanze datoriali. Venne ridefinito integralmente il testo contrattuale con il recepimento di tutte le novità normative vigenti e le disposizioni contenute negli accordi conclusi negli anni precedenti. In tal caso per la prima volta la Confprofessioni firmava il contratto per nome e per conto delle associazioni professionali componenti della confederazione. Venne così stabilita una “disciplina in maniera unitaria e per tutto il territorio nazionale, dei rapporti di lavoro tra tutte le attività professionali, anche se gestite in forma di studio, in forma di studio associato e ove consentito dalla legge, in forma di società e il relativo personale dipendente”. Quattro le aree presenti nel CCNL: Area professionale Economico – Amministrativa (Consulenti del Lavoro, Dottori Commercialisti, Ragionieri, Revisori Contabili, Altre professioni di valore equivalente ed omogenee all'area professionale non espressamente comprese nella predetta elencazione); Area Professionale Giuridica (Avvocati, Notai. Altre professioni di valore equivalente ed omogenee all'area professionale non espressamente comprese nella predetta elencazione); Area professionale Tecnica (Ingegneri, Architetti, Geometri, Periti Industriali, Geologi, Agronomi e Forestali, Periti agrari. Altre professioni di valore equivalente ed omogenee all'area professionale non espressamente comprese nella predetta elencazione); Area professionale Medico – Sanitaria e Odontoiatrica (Medici, Medici Specialisti, Medici Dentisti, Odontoiatri, Medici Veterinari e Psicologici; Operatori Sanitari, abilitati all'esercizio autonomo della professione di cui alla specifica Decretazione Ministeriale, ad esclusione dei Laboratori Odontotecnici Altre professioni di valore equivalente ed omogenee all'area professionale non espressamente comprese nella predetta elencazione). Venne così compiuto un percorso di integrazione contrattuale e di rappresentanza a seguito di frammentazioni, discipline differenziate ed istanze separate. Il 6 settembre 2006, presso la sede del Ministero del Lavoro venne dato atto della stipula del CCNL unitario e venne ribadita l'importanza del ruolo sociale che il settore rivestiva che riguardava all'epoca “1.2 milioni di lavoratori ed oltre un milione i liberi professionisti datori di lavoro”³⁵¹.

Anche in tale occasione le parti rafforzarono ulteriormente il sistema della bilateralità prevedendo una disciplina dell'ente bilaterale nazionale di settore che veniva identificato come una vera e propria sede di regolazione del mercato del lavoro, con compiti e funzioni che spaziavano dal sostegno al reddito, all'apprendistato e alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Con riguardo alle relazioni sindacali a livello decentrato si confermò la possibilità di sottoscrivere intese di livello regionale e dal punto di vista normativo in considerazione anche delle numerose novità che erano state introdotte dalla legge Biagi (d.lgs. n. 276/2003) le parti disciplinarono diverse forme e modalità di impiego. All'interno del CCNL furono quindi

³⁵¹ Accordo ministeriale di ratifica del CCNL studi professionali del 6 settembre 2006.

ampiamente disciplinati i contratti di apprendistato, il lavoro a tempo parziale (Part-Time), il lavoro ripartito (JobSharing), il contratto a tempo determinato e il telelavoro. Venne regolato l'apprendistato, principalmente quello di secondo livello e, in coerenza con quanto disposto con il d.lgs. 276/2003, si allargò lo spettro di utilizzo di questo contratto permettendo l'acquisizione della quasi totalità delle qualifiche.

Nel 29 luglio 2008 venne definito un verbale di accordo per il rinnovo del CCNL del 2006. Con questo verbale venne dato avvio all'ente bilaterale di settore Ebipro prevedendo uno specifico versamento previsto dall'art. 7 non più in forma percentuale rispetto alla retribuzione a pari a 4 euro mensili per 12 mensilità, di cui 2 euro a carico dei datori di lavoro e 2 euro a carico dei lavoratori. Il versamento era dovuto per tutte le tipologie di lavoratori subordinati ed avrà decorrenza dal mese di gennaio 2009, mentre venne stabilito che l'effettiva costituzione dell'Ente dovesse essere effettuata con atto notarile entro il mese di ottobre 2008. Veniva stabilito che, per facilitare le operazioni per la riscossione, la quota contrattuale globale (4 euro mensili) fosse effettuata tramite il Mod. F 24 utilizzando lo stesso codice di Cadiprof, (ASSP) e la stessa cassa poi, con specifico accordo, versasse la quota all'ente bilaterale.

Ulteriore notazione di rilievo del verbale del 29 luglio 2008 è contenuta nella nota a verbale dell'art. 19 sulla assistenza sanitaria supplementare poiché venne, a partire dal 1° novembre 2008, sperimentalmente data facoltà di iscrizione alla Cadiprof ai lavoratori con contratto di collaborazioni coordinate e continuative, anche di tipo a progetto, e praticanti. Una disposizione di un certo rilievo dal momento in cui il CCNL non disciplinava queste tipologie di figure che metteva in evidenza il progressivo processo di inclusione nell'ambito del welfare contrattuale dei lavoratori senza contratto di lavoro subordina

Nel corso degli anni 2000 mutò ulteriormente il campo di applicazione del CCNL grazie a due protocolli "aggiuntivi" al CCNL studi professionali. Il 31 maggio 2006 venne stipulato un protocollo di integrazione al CCNL da A.N.CO.T. (Associazione Nazionale Consulenti Tributaristi), I.N.T. (Istituto Nazionale Tributaristi) A.N.C.I.T. (Associazione Nazionale dei Consulenti Tributaristi Italiani) e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs Uil con cui venne riconosciuto che "la specificità tra le specificità del complesso settore delle attività professionali, quella riferibile al comparto dei servizi professionali prestati in forma individuale o associata dai Tributaristi e dai Consulenti Tributaristi, è di valore equivalente alle specifiche Aree Professionali così come previste nella "Sfera di Applicazione" del CCNL per i dipendenti degli Studi Professionali di cui al "Testo Unico" del 3 maggio 2006". Si riconobbe così che il "Sistema di Relazioni Sindacali" dei rapporti di lavoro per i dipendenti dei Tributaristi e dei Consulenti Tributaristi fosse disciplinato dal CCNL per i dipendenti degli Studi Professionali (Testo Unico) sottoscritto in data 3 maggio 2006 da Confprofessioni – Confedertecnica, Cipa, e da Filcams CGIL, Fisascat - CISL, Uiltucs Uil.

Il 28 gennaio 2008 venne stipulato un ulteriore protocollo di integrazione del CCNL all'area sanitaria per la disciplina dei lavoratori dipendenti da Laboratori di Patologia Clinica e da Studi e Strutture Sanitarie

Ambulatoriali Private. Firmataria del “protocollo aggiuntivo” era Federanisap la Federazione Federazione Nazionale delle Associazioni Regionali o Interregionali delle Istituzioni Sanitarie Ambulatoriali Private³⁵². Si convenne di estendere gli strumenti bilaterali quali: Fondoprofessioni, Cadiprof, Previprof, Enti Bilaterali al nuovo comparto. Data la specificità del settore veniva stabilita una apposita disciplina di allineamento contrattuale, un elemento di comparto e un diverso sistema di relazioni sindacali. Con questo accordo mutò il campo di applicazione del contratto in senso ancora più “aziendalistico” dal momento in cui le strutture ambulatoriali sono caratterizzate da una struttura non professionale classicamente intesa ma come una vera e propria impresa con molti dipendenti, soci di capitale, e struttura multi-localizzata nel territorio.

8.3 Il CCNL del 2011

Il 29 novembre 2011 venne firmato il nuovo CCNL studi professionali, n accordo sotto certi punti di vista “storico e singolare” tramite il quale le parti “intesero realizzare una normativa portatrice di una nuova visione del mercato del lavoro³⁵³” in un contesto unitario e più maturo di relazioni sindacali e assetti contrattuali grazie, soprattutto, alla spinta fornita dagli strumenti bilaterali. Diverse gli aspetti innovativi introdotti nell’ambito del rinnovo contrattuale del 2011 tanto da essere definito non “un semplice rinnovo ma un accordo denso di novità”³⁵⁴. La trattativa del 2011 fu lunga e difficile anche per il particolare contesto di dinamiche intersindacali esistenti all’epoca caratterizzate da accordi separati, mancato consenso unitario e diffuso delle federazioni sindacali³⁵⁵.

Le Parti procedettero all’attuazione delle novità normative fino ad allora vigenti con l’obiettivo di consentire ai datori di lavoro di avvalersi di una serie di strumenti contrattuali tali da non rendere più conveniente la creazione di rapporti irregolari, consentire un accesso tutelato dei giovani al

³⁵² Originariamente la federazione, con il nome di Anisap, nel 28 luglio 1997 sottoscrisse un accordo di secondo livello per le “istituzioni sanitarie ambulatoriali private” con cui venne deciso di superare la situazione di difformità normativa e retributiva esistente nel settore convenendo di applicare integralmente il Contratto nazionale del terziario, della distribuzione e dei servizi del 31 novembre 1994. Il CCNL venne poi disdetto il 27 luglio 2001 e successivamente Anisap revocò la sua adesione a Confcommercio. Dal gennaio 2008, dopo una serie di approfondite interlocuzioni tra l’Anisap e Confprofessioni venne stabilito che il CCNL studi professionali del 2006 potesse essere integralmente applicabile ai rapporti di lavoro dei dipendenti da Laboratori di Patologia Clinica e da Studi e Strutture Sanitarie Ambulatoriali Private fatto salvo quanto espressamente disposto in deroga dal “Protocollo aggiuntivo” e fermo restando le condizioni di miglior favore, anche aziendali, in atto nel comparto professionale.

³⁵³ Osservatorio delle libere professioni, *Il contratto degli studi professionali. Una storia quarantennale*, in *Il Rapporto sulle libere professioni in Italia*, Osservatorio delle libere professioni (a cura di), Wolters Kluwer, 2018, p.78.

³⁵⁴ Parafrasando P. di Nunzio, *Un accordo denso di novità, non un semplice rinnovo*, in *GLav*, 2011, n. 48.

³⁵⁵ Per un maggiore approfondimento del contesto del rinnovo e sulle novità del contratto del 2011 si rimanda a J. Tscholl, *Il rinnovo del Ccnl per gli studi professionali*, in *DRI*, 2012, n. 1, pp. 213-219.

mercato del lavoro, stabilizzare e fidelizzare la forza lavoro. Le parti si impegnarono altresì a ridurre il numero di contratti collettivi presenti nel settore razionalizzando così il sistema di relazioni sindacali e proseguendo ulteriormente con la contrattazione decentrata sul livello regionale alla quale venne affidato il compito di contribuire alla crescita occupazionale fondata sull'aumento della produttività e allo sviluppo economico.

Nell'intesa del 2011 venne ampliato ulteriormente l'ambito soggettivo di efficacia del CCNL tramite l'inserimento di un'apposita V area per le "altre attività professionali intellettuali" ove erano contenute tutte le altre attività professionali intellettuali oltre a quelle contenute nelle altre aree (Area professionale Economico – Amministrativa; Area Professionale Giuridica; Area professionale Tecnica; Area professionale Medico – Sanitaria e Odontoiatrica) comprendente anche le professioni non ordinistiche³⁵⁶. Nel CCNL si ribadì l'assoluta irrilevanza, ai fini dell'applicabilità, della struttura giuridico-organizzativa del datore di lavoro e del professionista.

Il titolo II del CCNL del 2011 disciplinò le relazioni sindacali a livello decentrato ribadendo però il rispetto dei criteri e principi stabiliti a livello nazionale. La regolamentazione a livello territoriale poteva infatti intervenire nella disciplina di diversi istituti quali: accordi per l'incremento della produttività, efficienza competitività qualità delle prestazioni redditività e innovazione; il contratto di lavoro a termine; il lavoro a tempo parziale; l'orario di lavoro; l'apprendistato; i tirocini di orientamento e formativi; il lavoro a chiamata; la previdenza complementare; la formazione³⁵⁷.

L'intento dichiarato dalle parti sociali era quello di contrastare il più possibile la disoccupazione giovanile favorendo il reinserimento nel mercato del lavoro soprattutto nelle aree più svantaggiate del paese ove venne stabilita la possibilità di stipulare intese in deroga al CCNL prevedendo finanche intese *in pejus* o *in melius* a seconda delle esigenze del territorio. Nel mese di gennaio 2009 era stato ufficialmente costituito l'ente bilaterale Ebipro con il quale vennero consolidate le relazioni del settore ampliando le competenze e consolidando così il welfare contrattuale³⁵⁸.

Trovarono una apposita disciplina gli strumenti contrattuali flessibili come il lavoro a chiamata che venne regolamentato per la prima volta a livello di contrattazione nazionale (art.76 CCNL studi professionali) a seguito di una lunga trattativa con il sindacato; il lavoro ripartito (art.51 CCNL studi professionali); il contratto di inserimento (art.70 CCNL), i tirocini formativi e di orientamento (art.24 CCNL) e le clausole flessibili ed elastiche del part time (art.39 CCNL). Anche l'apprendistato disciplinato dall'art. 26 del CCNL trova una sua piena operatività nelle tre forme allora previste dal Testo unico del 2011 (d.lgs. 14 settembre 2011, n.167: apprendistato per

³⁵⁶ Sulla tendenza espansiva del CCNL e sulle cinque aree del nuovo CCNL cfr. P. Rausei, M. Tiraboschi, (a cura di), *Commentario sistematico del Ccnl per i dipendenti degli studi professionali*, ADAPT University Press, 2014, p.7.

³⁵⁷ Art. 8, punto C, CCNL Studi professionali 29 dicembre 2011.

³⁵⁸ Tiraboschi M. (a cura di), *Il lavoro negli studi professionali. Quadro normativo, modelli organizzativi, tipologie contrattuali in Italia, Francia, Germania e Regno Unito*, Wolters Kluwer, 2012, pp. 165 e ss.

l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione; apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale; apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione. Venne recepita inoltre la disciplina dell'apprendistato per il praticantato³⁵⁹ per l'accesso alle professioni ordinistiche, strumento essenziale per che per la prima volta stabilì la facoltà di svolgere il praticantato per l'accesso alle professioni attraverso un regolare contratto di lavoro con la conseguente applicazione di tutti i principi e le norme tipiche dei rapporti di lavoro dipendente³⁶⁰ ivi compresa la Cassa di assistenza sanitaria e welfare contrattuale.

8.4. Il protocollo Unirec per l'applicazione del CCNL studi professionali al comparto del recupero crediti stragiudiziale

Il 3 dicembre 2012 Unirec (Unione nazionale imprese a tutela del credito) e Fisascat-Cisl, Filcams-Cgil e Uiltucs-Uil hanno siglato un protocollo di intesa relativo al comparto del recupero dei crediti stragiudiziale tramite il quale le rappresentanze delle imprese che si occupano di recupero crediti decisero di applicare il CCNL Studi professionali poiché “in grado di raccogliere le specificità e le istanze professionali del settore, come rilevabile nella V Area professionale del CCNL degli Studi Professionali, e capace, quindi, di recepire le esigenze delle imprese associate UNIREC e quelle degli addetti che vi trovano lavoro”.

Lo scopo dell'accordo era quello di poter disciplinare l'utilizzo del contratto di collaborazione a progetto all'interno delle società di recupero credito³⁶¹. Le parti sociali si impegnarono ad avviare un confronto finalizzato all'adesione del CCNL studi professionali al fine di “disciplinare compiutamente tutte le figure coinvolte nell'attività di recupero crediti, interpretandone le caratteristiche e stabilendo l'impiego di strumenti particolarmente flessibili, unitamente ai diritti sindacali”. La scelta di “approdare³⁶²” al CCNL per i dipendenti degli studi professionali deriva da alcune esigenze necessarie che aveva il settore del recupero del credito stragiudiziale per conto terzi che in quegli anni ebbe un costante sviluppo operando molte imprese di grandi dimensioni, anche multinazionali, con un grande bacino di lavoratori collaboratori. Le imprese di recupero del credito operano come partner nella gestione del recupero dei crediti per via stragiudiziale e hanno fatto ampio uso dei processi di esternalizzazione

³⁵⁹ Introdotto dall'art.5, comma 1, del d.lgs. 167 del 2011.

³⁶⁰ G. Stella, *Il testo unico sull'apprendistato e il mondo delle professioni*, in *Il testo unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini, commentario al d.lgs. 14 settembre 2011, n.167 e all'articolo 11 del decreto legge 13 agosto 2011, n.138, convertito con modifiche nella legge 14 settembre 2011, n.148.*, M. Tiraboschi (a cura di), Giuffrè Editore, 2011.

³⁶¹ P. Rausei, M. Tiraboschi, (a cura di), *Commentario sistematico del Ccnl per i dipendenti degli studi professionali*, ADAPT University Press, 2014, pp.22-23.

³⁶² P. Rausei, M. Tiraboschi, (a cura di), *op.cit.*, ADAPT University Press, 2014, pp.22-23.

affidando a soggetti terzi quali le società di recupero del credito il compito di rintracciare i debitori tramite contratti di mandato per persuaderli al pagamento del debito. Una delle caratteristiche principali delle modalità organizzative di queste aziende era caratterizzata dall'inquadrare gli addetti con forme di collaborazione coordinate e continuative o con il contratto di collaborazione a progetto.

Tutto il comparto si trovò in una situazione di evidente difficoltà con la legge n.92/2012 a causa delle modifiche operate proprio all'istituto del contratto a progetto poiché venne previsto che il progetto non potesse comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o esecutivi e che il progetto non potesse essere una mera riproposizione dell'oggetto sociale. Questa impattava notevolmente sul recupero crediti poiché e le aziende del settore fanno del recupero crediti stragiudiziale proprio il loro oggetto sociale di fatto esclusivo o, comunque, principale.

L'aspetto principale del Protocollo è costituito dalla disciplina del corrispettivo: le parti sociali concordarono sull'opportunità di riconoscere un compenso orario per la prestazione resa da parte del collaboratore a progetto "addetto" al recupero del credito telefonico parametrandolo, come richiesto dal novellato art. 63 del d.lgs. n. 276/2003, al livello IV Super del CCNL 43 e pertanto in misura pari ad euro 8,03 l'ora lorde esclusi gli oneri sociali e fiscali a carico dell'Agenzia Committente³⁶³.

L'accordo definì anche gli aspetti relativi ai lavoratori subordinati del settore del recupero del credito prevedendo all'art. 2 lett. a) che "Entro 12 mesi dalla stipula del presente protocollo le aziende UNIREC che adottano il presente protocollo, nel confermare la volontà di mantenere gli attuali livelli occupazionali sia a tempo indeterminato che determinato, applicheranno integralmente il contratto collettivo degli Studi Professionali in ogni caso, mantenendo i trattamenti economici e normativi in essere applicati ai dipendenti in forza alla data di stipula del presente protocollo e/o assunti prima della adesione al CCNL Studi Professionali".

Con questo protocollo le parti pervennero ad un ulteriore allargamento del campo di applicazione del CCNL includendo una attività non propriamente professionale per modalità e specificità.

8.5. Il CCNL del 2015 e la breccia nel muro della subordinazione: l'estensione del welfare contrattuale ai professionisti datori di lavoro

Il CCNL del 2011 venne rinnovato il 17 aprile 2015 con una serie di importanti novità sulla regolazione e sulle tutele dei rapporti di lavoro all'interno degli studi professionali. Questa volta Confprofessioni compare

³⁶³ Punto b.6. Compenso e criteri di determinazione del Protocollo.

come unica firmataria nella parte datoriale³⁶⁴ sintomo di una riconosciuta rappresentatività dalla controparte sindacale. Nelle premesse al CCNL venne ribadito che il testo firmato fosse l'unico contratto di riferimento per i datori di lavoro e i lavoratori del settore delle attività professionali.

Il mutato contesto economico in cui vennero condotte le trattative portò ad individuare nuove priorità su cui intervenire: da una parte infatti la crisi aveva posto delle riflessioni sugli strumenti normativi su cui intervenire per cercare di promuovere l'occupazione e il reinserimento delle categorie maggiormente svantaggiate e, dall'altra, emerse, su impulso di Confprofessioni la necessità di portare avanti un percorso inclusivo di allargamento delle tutele e del welfare contrattuale, al di là dei limiti fino ad allora individuati, per ricomprendervi anche i liberi professionisti³⁶⁵.

L'elemento veramente distintivo ed innovativo del nuovo CCNL fu l'introduzione di nuove tutele di welfare contrattuale estese a tutti coloro che operano all'interno dello studio professionale indipendentemente dalla formula contrattuale di riferimento. La disposizione con cui è stato stabilito questo importante passaggio è l'art. 14 del CCNL studi professionali rubricato "Welfare integrativo per i liberi professionisti" laddove le parti stabilirono di voler "garantire ai liberi professionisti, datori di lavoro e non, forme di assistenza sanitaria integrativa. Per tale finalità verrà costituita una gestione autonoma e separata nell'ambito di Ebipro che verrà disciplinata mediante l'allegato di cui all'articolo precedente". Allo stesso modo l'art 13 sulla "contribuzione alla bilateralità di settore" stabilì che "nella contribuzione sono ricomprese le forme di assistenza a favore di tutti coloro che operano all'interno dello studio professionale datori di lavoro, committenti e lavoratori".

Uno specifico accordo allegato al CCNL disciplinò "Le modalità di gestione delle risorse per le singole iniziative". Nel suddetto "Allegato sulla bilateralità di settore al CCNL degli studi professionali" le parti convennero che "le somma che il datore di lavoro dovrà versare per ciascun lavoratore per i servizi della bilateralità ammonta complessivamente a 22 euro per numero 12 mensilità". L'importo veniva ripartito in 15 euro alla Cassa di assistenza sanitaria Cadiprof, 7 euro ad Ebipro, 4 euro utilizzati da Ebipro per il conseguimento delle finalità ad esso affidate dal CCNL; 3 euro destinati a finanziare l'assistenza integrativa per i liberi professionisti datori di lavoro, al netto degli oneri di riscossione e gestione. Venne stabilito dal regolamento che per l'amministrazione delle somme destinate a finanziare l'assistenza integrativa per i liberi professionisti datori di lavoro si costituisse una apposita partizione interna dell'ente bilaterale, la c.d. "Gestione Professionisti" che assicurasse l'equilibrio economico-finanziario della gestione. Si stabilì inoltre che la gestione venisse svolta

³⁶⁴ Nel frattempo, le altre due associazioni della controparte datoriale, Confedertecnica e Cipa, non hanno disdetto il CCNL ma Cipa è confluita in Confprofessioni e Confedertecnica continua ad essere presente tra i soci dei diversi organismi bilaterali come Cadiprof, Ebipro e Fondoprofessionisti come è possibile evincere dagli statuti degli organismi e dai rispettivi siti.

³⁶⁵ Cfr. *Il contratto degli studi professionali. Una storia quarantennale*, Osservatorio delle libere Professioni, in *Il Rapporto sulle libere professioni in Italia*, Osservatorio delle libere professioni (a cura di), Wolters Kluwer, 2018, p.80.

sotto la vigilanza e la direzione di Confprofessioni, deputata a selezionare le coperture assistenziali e le eventuali Compagnie assicurative di riferimento, con decisioni che verranno attuate da Ebipro³⁶⁶.

Una ulteriore spinta venne data al modello di relazioni sindacali territoriali con la possibilità di realizzare a livello territoriale intese che potessero determinare una regolazione dell'attività lavorativa maggiormente rispondente alle esigenze concrete dei datori di lavoro. L'art. 4 del CCNL prevede delle apposite "Procedure per la pratica attuazione del secondo livello di contrattazione territoriale" con relative modalità di presentazione della piattaforma da inviare alle OO.SS. Regionali dei lavoratori alle delegazioni regionali di Confprofessioni, nonché' alle OO.SS. Nazionali Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs e a Confprofessioni nazionale. Il mancato rispetto delle procedure previste determinava in ogni caso l'inefficacia dell'accordo.

Anche nel Contratto del 2015 si confermò l'apprendistato come strumento principale di accesso dei giovani nel mercato del lavoro operando una semplificazione degli obblighi formativi con la previsione di erogazione della formazione in tutte le modalità possibili: formazione esterna mediante enti accreditati, formazione a distanza in modalità e-learning e formazione interna sotto la diretta responsabilità del datore di lavoro. Essendo il contratto stato stipulato dopo le importanti novelle legislative del 2015 con il d.lgs. n.81 del 15 giugno 2015 molti istituti non sono stati aggiornati alle nuove disposizioni (come ad esempio apprendistato, tempi determinati, parti time). Ciononostante, fu introdotta una specifica modalità di assunzione, il contratto di reimpiego rivolto a soggetti over 50 inoccupati e disoccupati di lunga durata ai sensi dell'art. 1 lettere d) ed e) del D.lgs. n. 297/2002, il cui stato dovrà essere certificato da idonea documentazione, tramite il quale era possibile, al fine di garantire un percorso di reimpiego, retribuire i lavoratori con un salario di ingresso pari alla retribuzione fino a due livelli immediatamente inferiori per i primi 18 mesi dalla data di assunzione, e di un livello per i successivi 12 mesi rispetto a quello di inquadramento.

Dalla storia della contrattazione collettiva nel settore delle attività professionali emerge come il settore, pur nelle difficoltà presenti dovute ai molteplici attori rappresentativi presenti (ordini, casse), alla difficoltà di conformazione delle rappresentanze, all'individualismo innato dei professionisti, alla frammentazione del sistema, alla sua eterogeneità e - alla caratteristica che il datore di lavoro è lavoratore anch'esso, anche se autonomo, mentre di nessuna rilevanza è il fattore "capitale" nella produzione dell'opera o del servizio che lo studio professionale fornisce³⁶⁷ - , riuscì ad emergere grazie al ruolo di sintesi assunto dalle rappresentanze datoriali nel corso del tempo.

³⁶⁶ Quanto alle specifiche modalità di riscossione il punto 6 dell'Allegato del CCNL studi professionali prevede che Cadiprof già incaricata dell'incasso della quota unitaria in base al CCNL, riscuotesse altresì le quote per conto di Ebipro.

³⁶⁷ L. Pezzi, M. Lucaferri, D. Franzolin, *op. cit.*, (1988)

9. Il sistema bilaterale degli studi professionali di Confprofessioni, Filcams, Fisascat e Uiltucs

All'interno della storia evolutiva della contrattazione nel settore studi professionali particolare attenzione deve essere dedicata al ruolo della bilateralità e degli enti bilaterali creati dalle rappresentanze di settore in un contesto di dinamismo delle relazioni industriali avviato nei primi anni duemila. Gli enti bilaterali infatti “si inseriscono a pieno titolo” nell’esperienza classica delle relazioni industriali, data la loro origine essenzialmente contrattuale³⁶⁸ quasi a rappresentare “la via italiana verso l’affermarsi di un modello di relazioni industriali di tipo partecipativo, che tuttavia presenta caratteri distintivi rispetto alle esperienze europee di coinvolgimento dei lavoratori nel governo delle imprese³⁶⁹”.

Con la riforma del mercato del lavoro operata dal d.lgs. 276/2003 sono state affidate agli enti bilaterali una serie di funzioni particolarmente significative quali compartecipazione alla gestione dinamica del mercato del lavoro, funzioni di regolazione del mercato del lavoro e anche funzioni di carattere amministrativo. Si è trattato quindi di un “primo tentativo in campo legislativo per un passaggio da una cultura conflittuale ad una cultura partecipativa, a garanzia di una possibile conciliazione fra solidarietà e sussidiarietà, peraltro anche in ottica di contenimenti di costi e di maggiori vantaggi per lavoratori e soggetti datoriali³⁷⁰”.

Nel settore degli studi professionali gli strumenti bilaterali sono diventati di fondamentale importanza, anche e soprattutto con riferimento all’assistenza dei diversificati bisogni del settore sia dei titolari che dei lavoratori operanti nelle attività professionali. Da una lettura del testo contrattuale emerge in modo evidente lo stretto legame esistente tra bilateralità e welfare negli studi professionali come testimonia la rubrica della Parte II del CCNL Studi professionali del 17 aprile 2015 “Bilateralità e Welfare”. Anche nel rinnovo precedente del 29 novembre 2011 le parti affermarono tramite una dichiarazione congiunta nell’art. 7 bis che “il welfare negoziale riveste un ruolo centrale nella modernizzazione delle relazioni sindacali e di lavoro del settore e preso atto delle posizioni ministeriali in materia, precisano che i trattamenti previsti dalla bilateralità sono obbligatori per tutti i datori di lavoro che applicano il presente contratto (n.d.r.: il CCNL studi

³⁶⁸ M. Tiraboschi, *Bilateralismo e enti bilaterali. La nuova frontiera delle relazioni industriali in Italia*, in R. Caragnano, E. Massagli (a cura di), *Regole, conflitto, partecipazione*, Giuffrè Editore, 2013, p.645.

³⁶⁹ *Ibidem*, p.646.

³⁷⁰ P. Rausei, M. Tiraboschi, (a cura di), *Commentario sistematico del Ccnl per i dipendenti degli studi professionali*, ADAPT University Press, 2014, p.815 e ss. proseguono gli autori affermando che “il nuovo ruolo delineato per gli enti bilaterali appare del tutto coerente rispetto alla attuazione di quella tutela dell’uomo che lavoro offerta dalla Costituzione, con speciale riguardo alla effettività del principio di sussidiarietà orizzontale chiaramente riconoscibile negli enti bilaterali necessariamente da intendersi nel novero di quelle formazioni sociali esplicitamente richiamate dall’art. 2 Cost”.

professionali) e formano parte integrante delle tutele (economiche e normative) concesse ai lavoratori”; veniva ribadito inoltre che “le tutele garantite dal sistema della bilateralità nazionale e/o territoriale costituiscono, di conseguenza, un diritto contrattuale per ogni singolo lavoratore”.

La rappresentanza e il relativo sistema di relazioni sindacali dei liberi professionisti di Confprofessioni Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil ha trovato nella filosofia del bilateralismo il suo principio fondante. È un sistema piuttosto articolato il cui assetto è mutato e si è andato ad arricchire nel corso del tempo. Trova il suo fondamento nell’ambito del CCNL per i dipendenti degli studi professionali, risultando da questo inscindibile, ed è pertanto un sistema bilaterale di natura interamente contrattuale formatosi per “stratificazioni successive nel corso del tempo³⁷¹” che si compone di diversi strumenti bilaterali nazionali di settore costituiti dalle parti sociali:

9.1. La Commissione paritetica nazionale e gruppo di lavoro per le pari opportunità

Il primo strumento bilaterale presente è la Commissione paritetica nazionale, composta da 12 membri di cui 6 in rappresentanza di Confprofessioni e 6 in rappresentanza delle federazioni sindacali dei lavoratori (2 Filcams, 2 Fisascat, 2 Uiltucs) e costituita nel settembre 2012 presso l’Ente bilaterale Ebipro con il compito principale di esaminare le controversie collettive relative alla autentica, corretta ed integrale interpretazione applicazione del CCNL. Entrambi gli organismi paritetici sono stati definiti come “monofunzionali³⁷²” poiché dedicati ad uno specifico intervento.

Le parti hanno affidato alla Commissione paritetica nazionale l’approfondimento di aspetti nuovi in materia di profili professionali che dovessero emergere e di recepire eventuali nuovi profili anche in vigenza del CCNL come previsto dalla dichiarazione a verbale dell’art.24 del CCNL.

Anche il Gruppo di lavoro per le pari opportunità opera presso l’Ente bilaterale Ebipro. Il CCNL del 2011 (art.4) assegnava al gruppo funzioni eterogenee assegnando “l’obiettivo dichiarato di contribuire sia allo sviluppo delle professionalità che al rafforzamento del settore sia sotto l’aspetto economico-produttivo, sia sotto l’aspetto occupazionale”. La composizione del Gruppo di Lavoro è la medesima della Commissione paritetica nazionale composta da 6 membri di cui 3 in rappresentanza di Confprofessioni, e 3 in rappresentanza delle federazioni Filcams, Fisascat e Uiltucs. L’obiettivo del citato Gruppo di lavoro è proporre e seguire progetti

³⁷¹ Cfr. Tiraboschi M. (a cura di), *Il lavoro negli studi professionali. Quadro normativo, modelli organizzativi, tipologie contrattuali in Italia, Francia, Germania e Regno Unito*, Wolters Kluwer, 2012, p. 168.

³⁷² M. Tiraboschi, (a cura di), (2012), *op.cit.*, p. 168.

di azioni positive per garantire la rimozione degli ostacoli che impediscono il raggiungimento delle pari opportunità sul lavoro nonché formulare proposte specifiche per la definizione di nuovi istituti contrattuali al fine di facilitare l’inserimento stabile dei giovani all’interno degli studi e delle attività professionali.

Sia la commissione che il gruppo paritetico rappresentano il punto di arrivo di un percorso iniziato nel maggio 2006 rafforzato con l’accordo di rinnovo del 29 luglio 2008, e confermato nel 2011³⁷³ nel quale gli attori dichiarano di voler ricorrere a strumenti bilaterali “con l’obiettivo dichiarato di contribuire sia allo sviluppo delle professionalità che al rafforzamento del settore sia sotto l’aspetto economico-produttivo, sia sotto l’aspetto occupazionale³⁷⁴”. Entrambi i gruppi hanno una natura giuridica di tipo contrattuale e si inseriscono nell’ambito dell’ordinamento intersindacale assumendo una funzione dinamica “idonea a superare una configurazione meramente statica³⁷⁵”.

Quanto al funzionamento del Gruppo di lavoro viene previsto che questo potrà provvedere con proprie deliberazioni e i componenti di norma nel secondo trimestre di ogni anno, dovranno riportare alle parti stipulanti, in uno specifico incontro, i risultati del lavoro svolto e presentare parti 3 mesi prima della scadenza contrattuale, un rapporto conclusivo.

9.2. L’Ente Bilaterale per gli studi professionali Ebipro

Per comprendere in modo approfondito funzionamento, finanziamento e struttura dell’ente bilaterale è necessario andare alle fonti costitutive dell’Ente, la fonte contrattuale costitutiva e cioè il CCNL e, dall’altra, lo Statuto cercando di farle dialogare. Costituito il 27 gennaio 2009, l’Ente bilaterale Ebipro è stato definito dall’art.15 del CCNL quale “Strumento/Struttura al quale le parti intendono assegnare ruoli, compiti e funzioni finalizzati ad offrire un sistema plurimo di servizi qualitativi rivolto a tutti gli addetti del Settore (Titolari e Lavoratori) che operano nelle Attività Professionali”. Dallo Statuto dell’ente bilaterale³⁷⁶ si evince la natura giuridica di associazione non riconosciuta costituita su iniziativa di Confprofessioni, Cipa, Confedertecnica e Filcams, Fisascat e Uiltucs che sono anche i soci dell’Ente (art.3 Statuto di Ebipro), nonché parti firmatarie del CCNL dei dipendenti degli Studi Professionali e in nessun caso è consentito il trasferimento di quota.

L’art. 4 dello Statuto prevede che tutti i soggetti individuati dal CCNL degli Studi professionali possano beneficiare delle relative prestazioni. Gli scopi e le finalità dell’ente sono molteplici in coerenza con gli indirizzi/obiettivi

³⁷³ Così P. Rausei, M. Tiraboschi, (a cura di), (2012), *op.cit.*, p. 806.

³⁷⁴ M. Tiraboschi (a cura di), *Tendenze evolutive dei servizi professionali: un quadro comparato. Quadro normativo, modelli organizzativi, tipologie contrattuali*, in *Boll. ADAPT-Confprofessioni*, 2012, n. 3, p.146.

³⁷⁵ M. Napoli, *Riflessioni sul ruolo degli enti bilaterali nel decreto legislativo 10 settembre 2003*, in *Jus*, n.276, 2005, n. 1-2, pp. 309-321.

³⁷⁶ Disponibile su <https://www.ebipro.it/chi-siamo/statuto/>.

richiamati in premessa al CCNL. L'Ente Bilaterale Nazionale di settore attua, promuove, concretizza e valorizza diverse attività quali la divulgazione, con le modalità più opportune, delle relazioni sul quadro normativo e socioeconomico del settore, studi e ricerche sulle Aree professionali e/o sull'Area professionale omogenea, circa la consistenza e la tipologia della forza lavoro occupata, specifiche convenzioni in materia di formazione, qualificazione, riqualificazione professionale, apprendistato e tirocini formativi, iniziative di fidelizzazione, anche attraverso la corresponsione di quote economiche e/o di borse di studio e di dottorato, nei confronti dei lavoratori occupati, iniziative in merito allo sviluppo dell'organizzazione degli studi professionali, sviluppo e diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e assistenza sanitaria, studi, ricerche ed iniziative relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro.

Gli organi dell'Ente sono costituiti su base paritetica tra le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori e le Organizzazioni Sindacali dei liberi professionisti, sono: l'Assemblea dei Soci, Il Comitato Esecutivo, la Presidenza, Il Collegio dei Revisori dei Conti. Tutti gli organi hanno la durata di 4 anni e rimangono in carica fino all'approvazione del bilancio del quarto esercizio e sono rieleggibili. I nuovi componenti devono essere designati dalle organizzazioni entro i 30 giorni antecedenti la scadenza. Viene previsto che Ebipro possa articolarsi in singoli dipartimenti, ciascuno riferibile alle diverse aree professionali sulle quali insiste la sfera di applicazione del CCNL. L'art. 6 dello Statuto Ebipro vigente espressamente precisa che l'ente può articolarsi in 5 sezioni paritetiche, corrispondenti alle aree professionali interessate dalla sfera di applicazione del CCNL e precisamente: area professionale economica amministrativa, area professionale giuridica, area professionale tecnica, area professionale medico/sanitaria e odontoiatrica, area altre attività professionali intellettuali. Le sezioni paritetiche devono essere costituite con delibera del Comitato esecutivo che ne individua il numero e specifica i nominativi dei componenti. Ciascuna sezione paritetica può predisporre progetti di attività coerenti con gli scopi e le finalità dell'ente bilaterale nazionale, che devono poi essere sottoposti alla valutazione del Comitato esecutivo, organo deputato ad adottare l'eventuale delibera di approvazione in merito alla validità del progetto e al suo finanziamento.

Il finanziamento delle attività bilaterale di Ebipro è previsto dall'art 13 del CCNL a tenore del quale "Sono tenuti a contribuire al finanziamento degli enti bilaterali tutti i soggetti ricompresi nella sfera di applicazione prevista dal presente contratto collettivo". A partire dalla mensilità di aprile 2015, il finanziamento di tutte le attività che vengono esercitate dagli enti bilaterali di settore (Cadiprof ed Ebipro), viene effettuato mediante un contributo unificato di 22 euro, di cui 2 euro a carico del lavoratore, che dovrà essere versato dal datore di lavoro per ciascun lavoratore mediante modello F24 sez. INPS con causale ASSP³⁷⁷. Le Parti firmatarie del CCNL hanno convenuto di suddividere la quota nel seguente modo: 15 euro per 12 mensilità a Cadiprof, 7 euro di cui 2 euro a carico del lavoratore e 5 euro a

³⁷⁷ In sostanza quindi Cadiprof svolge il ruolo di esattore per le quote di Ebipro e poi versa all'ente bilaterale la quota spettante.

carico del datore di lavoro, per 12 mensilità ad Ebipro³⁷⁸. Le modalità di gestione delle risorse per le singole iniziative sono definite da uno specifico accordo allegato al CCNL ove sono state previste “Le modalità di gestione delle risorse per le singole iniziative”. Nel suddetto “Allegato sulla bilateralità di settore al CCNL degli studi professionali” le parti hanno convenuto che “le somma che il datore di lavoro dovrà versare per ciascun lavoratore per i servizi della bilateralità ammonta complessivamente a 22 euro per 12 mensilità”. L’importo è stato ripartito in 15 euro alla Cassa di assistenza sanitaria Cadiprof, 7 euro ad Ebipro, 4 euro utilizzati da Ebipro per il conseguimento delle finalità ad esso affidate dal CCNL; 3 euro destinati a finanziare l’assistenza integrativa per i liberi professionisti datori di lavoro, al netto degli oneri di riscossione e gestione. Le Parti hanno stabilito tramite regolamento che per l’amministrazione delle somme destinate a finanziare l’assistenza integrativa per i liberi professionisti datori di lavoro si costituisse una apposita partizione interna dell’ente bilaterale, la c.d. “Gestione Professionisti” che assicurasse l’equilibrio economico-finanziario della gestione.

Nella contribuzione sono ricomprese le forme di assistenza a favore di tutti coloro che operano all’interno dello studio professionale datori di lavoro, committenti e lavoratori e non viene previsto alcun riproporzionamento per i lavoratori assunti a tempo parziale ma in caso di un dipendente con più rapporti part-time, nell’ambito di applicazione del presente CCNL, sarà dovuta una sola iscrizione. Vengono inclusi all’interno della bilateralità anche i collaboratori coordinati e continuativi³⁷⁹.

Nel caso di omissione del versamento delle quote destinate alla bilateralità il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore, con la medesima decorrenza di cui sopra, un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari a euro 32 (trentadue), corrisposto per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto e nella base di calcolo per il trattamento di fine rapporto. L’importo non è riproporzionabile in caso di contratto di lavoro a tempo parziale³⁸⁰.

³⁷⁸ Per gli aspetti gestionali e di esazione delle quote alla bilateralità si rimanda alle diverse convenzioni con INPS per la riscossione dei contributi da destinare al finanziamento agli Enti Bilaterali, tra cui la Circolare Inps n.71/2006, la Circolare Inps n.39/2011, il Messaggio Inps n.6579/2015 ove si stabilisce un unico codice da indicare in F24 sezione Inps con causale ASSP e poi è la stessa CADIPROF a operare una divisione interna delle risorse.

³⁷⁹ Comma 5, art. 13 *CCNL Studi professionali del 17 aprile 2015*

³⁸⁰ In caso di omissione del versamento delle quote destinate alla bilateralità il datore di lavoro è quindi obbligato a versare un elemento distinto della retribuzione EDR di 32 euro per 14 mensilità in linea con la *Circolare Ministero del lavoro n.43/2010* avente ad oggetto il versamento delle quote della bilateralità. Il Ministero nella circolare del 2010 che è divenuta poi il riferimento per il versamento delle quote della bilateralità si è orientata nel “senso di ritenere non obbligatoria la iscrizione all’ente bilaterale. Ciò in coerenza con i principi e le disposizioni previste dalla Carta costituzionale in materia di libertà associativa e, segnatamente, di libertà sindacale negativa, nonché con i principi e le regole del diritto comunitario della concorrenza”. Continua la circolare affermando che “l’obbligatorietà della tutela - ovvero del versamento a favore del prestatore di lavoro di una somma forfettaria o anche della erogazione diretta, da parte del datore di lavoro, di prestazioni equivalenti a della bilateralità - va, infatti, correttamente riferita alla parte economico-normativa del contratto collettivo, avendo efficacia sul contenuto delle situazioni di diritto che regolano il rapporto individuale di lavoro tra l’impresa - o, più in generale, il datore di

I servizi erogati da Ebipro trovano una specifica disciplina e regolamenti interno emanati dall'ente e variano con dinamicità in base alle esigenze del settore studi professionali e sono suddivise tra:

- servizi per i datori di lavoro: spese per dotare i propri lavoratori di strumenti tecnico-informatici necessari all'avvio del Telelavoro e/o Smart Working, rimborso ai datori di lavoro di parte delle spese sostenute per la formazione in materia di antiriciclaggio/privacy/salute e sicurezza, trattamento economico di malattia aggiuntivo nell'ambito del periodo di comportamento aggiuntivo previsto (3 mesi oltre i primi 6 sulla base di quanto previsto dall'art. 104 del CCNL) per il raggiungimento del 100% della retribuzione di fatto per il 7° - 8° e 9° mese in cui Ebipro eroga un rimborso di quest'ultima mensilità secondo le modalità individuate dal regolamento interno, rimborso a favore del datore di lavoro pari al 100% della retribuzione derivante dalla fruizione dei permessi studio da parte dei lavoratori frequentanti Corsi di studio (Scuole primarie e secondarie, Università, Master) di cui all'art. 92 n. 1 del CCNL diversi dalla formazione e dall'aggiornamento professionale e Corsi di formazione professionale o di aggiornamento professionale finanziati da Fondoprofessioni, supporto percorsi di "Tirocinio curriculare universitario" o di "Alternanza Scuola-Lavoro" (ora PCTO - percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento) secondo la normativa vigente tramite contributo in misura fissa, a favore del professionista iscritto presso il quale lo studente abbia effettuato il Tirocinio curriculare
 - servizi per i lavoratori: rimborso attività sportive tramite un contributo a titolo di parziale rimborso delle spese sostenute dal lavoratore per sé stesso e per i propri figli per lo svolgimento di attività sportive riconosciute dal CONI, erogazione della misura di rimborso delle spese per gli asili, rimborso parziale delle spese effettuate dai lavoratori per il pagamento delle tasse universitarie proprie e dei figli, rimborso parziale delle spese sostenute dai lavoratori dipendenti da studi iscritti all'ente per l'acquisto dei libri di testo scolastici per i figli frequentanti la scuola primaria e secondaria, rimborso ai dipendenti parte delle spese sostenute a titolo personale per l'utilizzo in abbonamento del trasporto pubblico nel tragitto casa-lavoro e viceversa.
- Necessita di essere dedicata particolare attenzione alle prestazioni aggiuntive che la bilateralità del settore studi professionali³⁸¹ ha

lavoro (si pensi agli studi professionali) - e ciascuno dei propri dipendenti". La circolare conclude affermando che "una volta riconosciuto da parte del contratto collettivo di riferimento che una determinata prestazione rappresenta un diritto contrattuale del singolo lavoratore, l'iscrizione all'ente bilaterale rappresenta nient'altro che una modalità per adempiere al corrispondente obbligo del datore di lavoro". Con la circolare del 2010 viene così creato un meccanismo di indiretta maggiore coerenza alla bilateralità pur nel rispetto dei principi costituzionali di libertà di associazione sindacale.

³⁸¹ Si rimanda a G. Pigliarini, S. Spattini, F. Lombardo, G. Nascetti, A. Zoppo, *Autonomia collettiva e ammortizzatori sociali per il Covid-19*, in D. Garofalo, M. Tiraboschi, V. Fili, F. Seghezzi, *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica. Contributo sulla nuova questione sociale*, Volume V, *Le sfide per le relazioni industriali*, ADAPT University Press, dicembre 2020.

erogato nel corso dell'emergenza pandemica ove la contrattazione collettiva non si è semplicemente fermata ai confini delle competenze che il legislatore le ha riconosciuto ma ha saputo fronteggiare l'emergenza pandemica con strumenti del tutto autonomi e spesso integrativi rispetto a quelli predisposti dall'ordinamento. È il caso della serie di interventi speciali per sostenere le attività professionali e i loro dipendenti nell'ambito dell'emergenza da Covid-19 dove con apposito regolamento adottato il 1° aprile 2020 ed in vigore dal 6 aprile 2020, l'Ente ha introdotto prestazioni integrative rispetto agli ammortizzatori sociali ordinari e in deroga disciplinati dal d.l. n. 18/2020. Nei limiti delle risorse economiche stanziare, l'Ente bilaterale ha riconosciuto un contributo per ogni lavoratore per il quale, a seguito della sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, il datore di lavoro abbia richiesto l'intervento degli ammortizzatori sociali previsti dalla normativa emergenziale. In particolare, è stato stabilito che il lavoratore avrà diritto a percepire un contributo integrativo, di 250 euro una tantum, che si trovi sospeso dall'attività di lavoro oppure che sia impiegato con un orario di lavoro ridotto rispetto a quello ordinariamente rispettato.

Ulteriore misura prevista nell'ambito emergenziale da Ebipro è stato il contributo straordinario giornaliero corrisposto per un massimo di 9 settimane pari a 19 lorde mensili fino a 2159.48 euro e di 23 euro per le retribuzioni mensili oltre i 2159.48 euro per ogni lavoratore al quale sia stato sospeso o ridotto l'orario di lavoro, e per il quale la richiesta di accesso agli ammortizzatori previsti non sia stata accolta esclusivamente per incapacità delle risorse stanziare.

Nel corso dell'emergenza pandemica la bilateralità degli studi professionali ha assunto un'importanza decisiva per il settore studi professionali come dimostrano le statistiche messe in evidenza dall'Osservatorio delle libere professioni sui dati Ebipro relativi alle prestazioni principali erogate nel corso dell'emergenza pandemica.

Tabella 1: Numero richiedenti, numero dipendenti beneficiari e valore delle pratiche delle prestazioni Ebipro per area economica

Anno 2020.

	Numero richiedenti	Numero dipendenti beneficiari	Valore pratiche	Valore pratiche/ n. richiedenti
Medico Sanitaria e Odontoiatrica	6.465	18.515	€ 4.628.750	€ 716
Economica Amministrativa	3.438	10.709	€ 2.677.250	€ 779
Giuridica	3.195	8.644	€ 2.161.100	€ 676
Tecnica	1.061	2.391	€ 597.750	€ 563
Altro	136	646	€ 161.500	€ 1.188
Totale	14.295	40.905	€ 10.226.350	€ 715

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Ebipro

La tabella³⁸² mette in evidenza il numero dei richiedenti, il numero dei beneficiari e il valore delle pratiche delle prestazioni di Ebipro pari a oltre 10 milioni di euro erogati.

³⁸² Cfr. Osservatorio delle libere professioni, *Bollettino sulle libere professioni*, n. 3 agosto settembre 2020.

Tabella 2: Numero richiedenti, numero dipendenti beneficiari e valore delle pratiche delle prestazioni Ebipro per professione

Ordine decrescente per valore pratiche. Anno 2020.

	Numero richiedenti	Numero dipendenti beneficiari	Valore pratiche
Medico Dentista e Odontoiatra	4.978	13.153	€ 3.288.250
Dottore Commercialista	2.162	6.277	€ 1.569.250
Notaio	931	4.913	€ 1.228.250
Avvocato	2.262	3.722	€ 930.600
Medico Specialista	872	2.733	€ 683.250
Consulente del Lavoro	703	2.211	€ 552.750
Operatore Sanitario abilitato	157	1.338	€ 334.500
Ingegnere	353	931	€ 232.750
Medico	307	855	€ 213.750
Geometra	320	642	€ 160.500
Ragioniere	241	598	€ 149.500
Architetto	242	409	€ 102.250
Revisore Contabile	50	159	€ 39.750
Perito Industriale	56	122	€ 30.500
Amministratore di condomini	61	105	€ 26.250
Psicologo	41	101	€ 25.250
Medico Veterinario	41	72	€ 18.000
Perito Agrario	20	43	€ 10.750
Geologo	16	33	€ 8.250
Altro	482	2.488	€ 622.000
Totale	13.797	40.905	€ 10.226.350

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Ebipro

La tabella 2 mette in evidenza invece il numero di richiedenti delle diverse prestazioni datori di lavoro, il numero dei dipendenti beneficiari e il valore delle pratiche.

Stessa elaborazione è stata effettuata con riferimento alle pratiche di rimborso per l'attivazione dello smart working da parte di Ebipro diviso per area economica, numero dei richiedenti e numero dei dipendenti beneficiari e disponibile nella seguente tabella 3

Tabella 3: Numero richiedenti, numero dipendenti beneficiari e valore pratiche dei rimborsi per l'attivazione dello smart-working da parte di Ebipro, divisione per area economica

Anno 2020.

	Numero richiedenti	Numero dipendenti beneficiari	Valore pratiche	Valore pratiche/n. richiedenti
Economica Amministrativa	2.396	5.750	€ 2.471.975	€ 1.032
Giuridica	306	644	€ 280.069	€ 915
Tecnica	179	432	€ 184.403	€ 1.030
Medico Sanitaria e Odontoiatrica	80	125	€ 54.771	€ 685
Altro	81	197	€ 82.039	€ 1.013
Totale	3.042	7.148	€ 3.073.256	€ 1.010

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Ebipro

In totale in pandemia le prestazioni erogate solo da Ebipro ammonterebbero a circa 13 milioni e 300 mila euro.

A conferma della posizione di rilievo che l'ente bilaterale ha assunto nel panorama della bilateralità per i diversi ed ingenti aiuti eccezionali vi è l'aumento del numero di liberi professionisti aderenti e delle iscrizioni dei lavoratori dipendenti presso gli studi. Ad oggi gli iscritti ad Ebipro sono oltre studi professionali sono 122.559 e i dipendenti attivi sono diventati 226.814³⁸³.

³⁸³ Osservatorio sulle libere professioni (a cura di), *V Rapporto sulle libere professioni* 2021, pag. 148.

9.3. Cassa di assistenza sanitaria per gli studi professionali

Ulteriore pilastro del sistema di welfare per i lavoratori degli studi professionali è la Cassa di Assistenza Sanitaria Integrativa, costituita a Roma il 23 luglio 2003 e originariamente prevista nell'Accordo di rinnovo del Ccnl studi professionali del 24 ottobre 2001, stipulato tra Confprofessioni, Confedertecnica, Cipa e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs³⁸⁴. Entrata in operatività dal 2005 nonostante risultasse costituita come associazione dal gennaio 2003 è entrata a pieno regime nel sistema sanitario integrativo al servizio sanitario nazionale. La Cassa è attualmente disciplinata dagli articoli 13 e 16 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro degli studi professionali, dallo Statuto³⁸⁵ e dal Regolamento amministrativo³⁸⁶.

La Cassa lo scopo di gestire i trattamenti assistenziali sanitari e sociosanitari, integrativi delle prestazioni pubbliche obbligatorie rese dal Servizio Sanitario Nazionale, a favore dei lavoratori individuati dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro degli studi professionali, e dei loro familiari. Dal 1° gennaio 2005, Cadiprof fornisce prestazioni di assistenza ai lavoratori dipendenti, ai collaboratori coordinati e continuativi³⁸⁷ e ai praticanti che operano negli studi professionali. Negli ultimi anni Cadiprof ha visto crescere costantemente la platea di lavoratori assistiti, che sono il risultato anno per anno della differenza tra i nuovi iscritti e quei lavoratori che escono dalla copertura per avvenuta cessazione del rapporto lavorativo come mostra la seguente tabella³⁸⁸ sul montante dei dipendenti.

³⁸⁴ La fonte istitutiva di Cadiprof è infatti l'art. 7 del *Verbale di accordo del 24 ottobre 2001*, successivamente recepito dall'art. 19 CCNL del 2011 e dall'art. 16 del CCNL del 2015

³⁸⁵ Disponibile al seguente indirizzo <https://www.cadiprof.it/chi-siamo/statuto/>.

³⁸⁶ Disponibile al seguente indirizzo <https://www.cadiprof.it/wp-content/uploads/2020/04/01092013regolamento.pdf>.

³⁸⁷ Così previsto dalle “*Norme riguardanti i collaboratori e i praticanti*”, del regolamento in vigore dal 13 settembre 2013 laddove “l’iscrizione per i collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, è prevista nel caso di contratti di durata non inferiore a 6 mesi e per i praticanti che stiano svolgendo il periodo di pratica professionale previsto dal rispettivo ordinamento d’appartenenza, fino a quando non si iscrivano ad una forma contributiva obbligatoria” a testimonianza dell’intenzione delle parti di allargare la platea del welfare contrattuale a tutti i soggetti coinvolti nelle attività professionali e non solo tra i dipendenti.

³⁸⁸ Tabelle disponibili in Osservatorio sulle libere professioni (a cura di), *V Rapporto sulle libere professioni 2021*, pag. 143.

Anni 2010-2020.

	Iscritti	Cessati	Differenza Iscritti - Cessati	Numero Attivi
Fino al 2010	218.250	91.621	126.629	126.629
2011	40.761	20.788	19.973	146.602
2012	39.568	23.662	15.906	162.508
2013	32.156	24.682	7.474	169.982
2014	27.481	26.530	951	170.933
2015	40.198	29.489	10.709	181.642
2016	35.304	27.673	7.631	189.273
2017	35.966	30.525	5.441	194.714
2018	41.807	35.876	5.931	200.645
2019	43.658	37.279	6.379	207.024
2020	41.706	35.364	6.342	213.366
Totale	596.855	383.489	213.366	

Fonte: elaborazioni su dati Cadiprof

Sulle modalità di finanziamento di Cadiprof si è già detto ampiamente nel precedente paragrafo. La normativa contrattuale è in ogni caso fissata dall'art. 16 del CCNL studi professionali del 17 aprile 2015 ove, rispetto al CCNL del 2011 è stata compiuta un'opera di semplificazione della precedente normativa (art. 19 del CCNL del 2011) poiché è stato operato un rinvio dinamico al regolamento e allo statuto nel primo comma dell'art. 16. Lo stesso articolo prevede che per la sola Cadiprof, oltre alle quote stabilite dall'art. 13, sia dovuta una quota una tantum di 24 euro quale quota di iscrizione per ogni soggetto beneficiario. Queste somme rientrano tra quelle previste dall'articolo 12 della Legge 153/1969 riformulato dal d.Lgs. 314/1997 e quindi non imponibili sia ai fini fiscali che previdenziali e non influiscono sugli altri Istituti contrattuali (TFR ecc.)³⁸⁹. Il versamento delle quote è una delle condizioni per esercitare il diritto alle prestazioni previste dal Piano Sanitario per i dipendenti degli Studi Professionali e viene stabilito che il diritto alle prestazioni previste dalla Cassa sorga, comunque, dal 1° giorno del quarto mese successivo a quello dalla data di iscrizione alla Cassa. Questa copre non solo eventi che riguardano i lavoratori iscritti ma dal 2009 anche i familiari del lavoratore (figli ma anche coniuge, genitore, fratello/sorella) tramite il c.d. "pacchetto famiglia". Le prestazioni di Cadiprof si articolano in: Piano Sanitario, Pacchetto famiglia³⁹⁰, dentista per

³⁸⁹ Fanno giustamente notare P. Rausei, M. Tiraboschi, (a cura di), (2012), *op.cit.*, p. 892 come il CCNL richiami l'art. 12 della l. n. 153/1969, come riformulato dal d.lgs. n. 314/1997, debba fare riferimento alla non imponibilità previdenziale. Quella fiscale, infatti, deriva dall'art. 51 del TUIR, che prevede che le casse in questione operino nell'ambito di intervento definito dal c.d. decreto Sacconi.

³⁹⁰ Prevede interventi sanitari e sociosanitari a sostegno della famiglia, della maternità e del lavoro per il dipendente e per specifiche categorie di familiari (figli in età pediatrica, non autosufficienti, coniuge). La gestione delle pratiche e i rimborsi vengono effettuati direttamente da Cadiprof.

la famiglia³⁹¹ e una serie di convenzioni sulla base di accordi con fornitori di servizi o prestazioni professionali a tariffe agevolate per gli iscritti³⁹².

9.4. Il fondo di previdenza complementare Previprof

Ulteriore elemento strategico che è stato affidato alla bilateralità è la previdenza complementare prevista dall'art 18 del CCNL del 17 aprile 2015. La riforma della previdenza complementare attuata con il d.lgs. n. 252/2005 ha l'obiettivo di assicurare "più elevati livelli di copertura previdenziale" affidando alle parti sociali un ruolo fondamentale per lo sviluppo di questo "mercato". Le rappresentanze del settore degli studi professionali sulla scia della norma stipularono un protocollo in materia di previdenza complementare integrativa per il settore studi professionali 20 dicembre 2006 e, sulla base dell'art. 20 CCNL 3 maggio 2006 le parti convennero di costituire un fondo apposito, impegnandosi a "collaborare per la massima diffusione del fondo, anche al fine di pervenire ad una sua applicazione generalizzata a tutti i soggetti operanti nel settore". Nacque così Previprof, il fondo di previdenza complementare per i dipendenti degli studi professionali, che operava sulla base di una struttura multicomparto con due linee di investimento (bilanciato e garanzia) non raggiunse la soglia minima di iscritti sperata dalle parti costitutive per garantire al comparto un equilibrio intergenerazionale-attuariale e tale da fare "massa critica"³⁹³.

La mancata adesione di massa da parte dei dipendenti e l'esiguità degli iscritti indussero le parti sociali, per garantire in ogni caso al comparto professionale la sussistenza di un fondo di pensione complementare, a far confluire il fondo in un altro fondo di previdenza che potesse comunque riconoscere l'identità delle professioni. Venne pertanto disposto di far confluire insieme alla chiusura delle operazioni amministrative, il trasferimento o la liquidazione di tutti i montanti contributivi degli aderenti presso il Fon.Te., fondo integrativo per il terziario costituito da Confcommercio, Filcams, Fisascat e Uiltucs. L'accorpamento del fondo

³⁹¹ In vigore dal 1.1.2019, prevede il rimborso agli assistiti delle prestazioni di riabilitazione protesica tramite impianto osteointegrato, delle protesi fisse su denti naturali o radici e dei trattamenti ortodontici per i figli tra i 6 e i 14 anni di età.

³⁹² Molteplici altre sono le prestazioni offerte dalla Cadiprof Interventi chirurgici (anche ambulatoriali e day hospital), Diaria per ricovero in caso di malattia o infortunio, Ospedalizzazione domiciliare post-ricovero, Ticket SSN, Visite specialistiche, accertamenti diagnostici e terapie, Trattamenti fisioterapici riabilitativi, Prestazioni odontoiatriche, Check-up biennale, Gravidanza, Assistenza pediatrica, Contributo asili nido (in collaborazione con EBIPRO), Procreazione assistita PMA e gravidanza della coniuge, Assistenza a familiari non autosufficienti, Gravi eventi per i dipendenti e per i figli fino a 12 anni, Progetto vaccini, Contributo lenti da vista, Prestazioni psicologiche (progetto Benessere in Famiglia), Convenzioni con fornitori di servizi e/o prestazioni professionali a tariffe agevolate.

³⁹³ Previprof contava, nel luglio del 2010, circa mille aderenti rispetto ad un bacino potenziale stimato dalla Covip di circa 500 mila lavoratori così P. Rauseri, M. Tiraboschi, (a cura di), (2012), *op.cit.*, p. 868.

Previprof con Fon.Te fu accolto positivamente dall'autorità vigilante, la Covip.

Nonostante il fondo Previprof sia confluito in Fon.Te l'articolato contrattuale del 2011 e quello del 2015 dedicano un apposito articolo alla previdenza complementare, segno che le parti siano ben consapevoli dell'importanza degli strumenti di previdenza complementare. L'art 18 del CCNL del 2015 prevede infatti che "Premesso che con accordi firmati in data 16.07.2010 e 30.09.2010 il fondo di previdenza complementare Previprof è confluito nel fondo di previdenza del terziario Fon.Te, le parti convengono: a) di lasciare inalterata la contribuzione dovuta alla previdenza complementare che è attualmente pari all'1,55% sulla retribuzione utile per il calcolo del TFR, per la quota a carico del datore di lavoro, e dello 0,55% sulla retribuzione utile per il calcolo del TFR come contribuzione minima a carico del lavoratore. Il lavoratore può comunque versare, a sua scelta e a suo carico, una percentuale di contribuzione fino a un massimo del 3% della retribuzione utile per il computo del TFR; b) di confermare che, per i lavoratori la cui prima occupazione è iniziata successivamente al 28 aprile 1993, è prevista la integrale destinazione del trattamento di fine rapporto (T.F.R.) maturando dal momento dell'adesione al fondo di previdenza; c) di confermare che la previdenza complementare dovrà riguardare sia i lavoratori a tempo indeterminato, anche se ad orario parziale, che quelli a tempo determinato con contratto di durata superiore a tre mesi, compresi gli apprendisti; d) che a partire dal 18 gennaio 2011 la quota di iscrizione al fondo di previdenza complementare e le modalità di ripartizione della quota stessa saranno quelle determinate da Fon.Te. A conferma di questa impostazione delle Parti Sociali basata sul "valore sociale" che riveste la materia della previdenza complementare viene confermato nel comma 2 dell'art 18 del CCNL l'impegno a "ricercare, definire e praticare, anche tramite un'apposita struttura di monitoraggio, azioni di sistema finalizzate alla divulgazione e alla adesione al Fondo Fon.Te".

9.5. ... e le sperimentazioni contrattuali di estensione della previdenza privata complementare agli autonomi e professionisti

La prassi contrattual-collettiva delle parti istitutive del Fondo Fon.Te, il Fondo Pensione Complementare per i dipendenti da aziende del terziario (commercio, turismo e servizi) nato con Accordo Collettivo Nazionale del 29 novembre 1996 sottoscritto tra Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil è mutata fortemente nel corso del tempo. Destinatari e tipologie di adesione sono variate come dimostra il caso dell'estensione al comparto degli studi professionali tramite la confluenza del Fondo Previprof illustrato nel precedente paragrafo o l'Accordo Collettivo Nazionale del 22 gennaio 1999 sottoscritto da Federalberghi, Fipe, Faita, Fiavet, e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil con cui è stata formalizzata l'adesione al Fondo anche del settore "turismo".

Una novità di rilievo è emersa con l'Accordo tra le parti istitutive del Fondo del 10 marzo con cui si è allargata la platea dei destinatari anche ai professionisti e ai lavoratori autonomi. Nello specifico è stata così prevista un'estensione della base associativa e della platea di riferimento rispetto alla base originaria dei lavoratori dipendenti. L'allargamento comprende anche i titolari delle imprese individuali e i familiari partecipanti alle imprese familiari che operano nei settori della sfera di applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti da Confcommercio, o da associazioni nazionali ad essa aderenti, con Filcams, Fisascat e Uiltucs, o da associazioni nazionali ad essa aderenti con altre Federazioni aderenti alle Confederazioni Cgil, Cisl e Uil dove si è individuata in Fon.Te. la forma pensionistica di riferimento.

L'allargamento ha comportato una modifica statutaria³⁹⁴ di Fon.Te., nello specifico è stato fortemente rivisitato l'art. 5 dello Statuto sui "Destinatari e tipologie di adesione", prevedendo al comma 5, oltre alle classiche ed originarie tipologie di adesione (lavoratori assunti a tempo indeterminato, con contratto a tempo pieno o a tempo parziale, apprendisti, assunti a tempo determinato ai quali si applichino il CCNL per i dipendenti delle aziende del Terziario, Distribuzione, Servizi sottoscritto da Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat- Cisl, Uiltucs-Uil, CCNL Pubblici Esercizi, ristorazione collettiva e commerciale, turismo sottoscritto da FIPE (Confcommercio) e Filcams-Cgil, Fisascat- Cisl, Uiltucs; CCNL Imprese di viaggi e Turismo sottoscritto da FIAVET (Confcommercio) e Filcams-Cgil, Fisascat- Cisl, Uiltucs-Uil, CCNL Aziende del settore Turismo sottoscritto da Faita e Federalberghi (Confcommercio) e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil), che siano altresì destinatari del Fondo anche:

- a) i liberi professionisti, i lavoratori autonomi - ivi inclusi i titolari delle imprese individuali ed i familiari partecipanti alle imprese familiari di cui all'articolo 230-bis del Codice civile - che siano associati ad una delle Parti Istitutive di cui all'art. 1.
- b) i liberi professionisti, i lavoratori autonomi - ivi inclusi i titolari delle imprese individuali ed i familiari partecipanti alle imprese familiari di cui all'articolo 230-bis del codice civile - che abbiano un rapporto di collaborazione non occasionale, così come definito dalla normativa tempo per tempo vigente, con aziende che applicano ai loro dipendenti uno dei contratti di cui al comma 1 del presente articolo.

Il versamento a Fon.Te. per autonomi e professionisti, ferma restando la facoltà di determinare liberamente l'entità della contribuzione alla previdenza complementare ai sensi dell'art. 8, comma 1 del d.lgs. n.252/2005, viene individuato dall'art.8 dello Statuto nella misura percentuale del 3% del reddito d'impresa o di lavoro autonomo dichiarato ai fini IRPEF, relativo al periodo d'imposta dell'anno precedente e, in ogni caso, non può essere inferiore al versamento annuale della somma di € 1.200. Il lavoratore autonomo o libero professionista sarà inoltre tenuto

³⁹⁴ Si rimanda al nuovo Statuto del Fondo Fon.Te., in vigore dal 1° aprile 2022, disponibile qui: https://www.fondofonte.it/wp-content/uploads/2022/03/Statuto-Fon.Te._-1-aprile-2022.pdf.

versamento del contributo di adesione una tantum, di cui all'articolo 7, comma 1, lettera a) dello Statuto del Fondo Fon.Te., fissato nella misura di euro 30.

Questo allargamento di platea e di tutele di strumenti anche ai liberi professionisti è indicativo della tendenza delle parti sociali a sperimentare forme di estensione degli strumenti contrattuali e bilaterali, come la previdenza integrativa, ad un numero sempre più ampio di lavoratori indipendentemente dalla fattispecie contrattuale di riferimento. Nonostante quindi stiano iniziando a svilupparsi delle estensioni delle prestazioni pensionistiche integrative oltre il classico bacino di riferimento del lavoro subordinato la COVIP, autorità di vigilanza in materia, segnala come le posizioni riferite a lavoratori autonomi siano circa 6800³⁹⁵.

9.6. La formazione professionale continua e il Fondoprofessioni

L'art. 23 del CCNL del 2015 disciplina una serie di misure in tema di formazione continua prevedendo un ampio coinvolgimento della bilateralità. Il principale strumento individuato dalle parti per la realizzazione degli obiettivi elencati dall'articolo 23 è il fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua negli studi professionali Fondoprofessioni istituito con accordo interconfederale del 7 novembre 2003 sottoscritto da Confprofessioni, Confedertecnica, Cipa e Cgil, Cisl, Uil, ai sensi dell'art. 118 della l. n. 388/2000, come modificato dall'art. 48 della l. n. 289/2002. A differenza di tutte gli altri enti bilaterali quest'ultimo è stato costituito da apposito accordo interconfederale e le parti costitutive sul fronte sindacale sono perciò le sigle confederali e non le singole federazioni del terziario (Filcams, Fisascat e Uiltucs).

Fondoprofessioni è il Fondo paritetico per la formazione continua negli Studi Professionali e nelle Aziende che aderiranno al Fondo e finanzia gli interventi di formazione continua degli Studi professionali e delle Aziende che liberamente scelgano di versare a Fondoprofessioni il contributo dello 0,30% istituito dall'art.25. IV comma, della L. 21/12/1978 n.845, e succ. modificazioni³⁹⁶. Nasce nel “quadro della strategia comunitaria e nazionale orientata allo sviluppo della formazione e alla creazione di un nuovo sistema finalizzato al rinnovamento delle politiche educative e formative” con l'obiettivo di “promuovere la formazione professionale continua negli studi professionali e nelle aziende ad essi collegate, per perseguire gli obiettivi di una maggiore qualificazione delle organizzazioni e della valorizzazione delle risorse umane e della crescita delle capacità professionali dei lavoratori³⁹⁷”. Le attività del fondo consistono nello specifico nella

³⁹⁵ Covip, Relazione per l'anno 2020, p. 148, https://www.covip.it/sites/default/files/comunicatistampa/covip_-_relazione_per_l'anno_2020_-14.06.2021.pdf.

³⁹⁶ Così l'art. 1 dello Statuto di Fondoprofessioni.

³⁹⁷ Accordo interconfederale del 7 novembre 2003 sottoscritto da Confprofessioni, Confedertecnica, Cipa e Cgil, Cisl, Uil.

promozione e nel finanziamento di piani formativi aziendali, territoriali, settoriali o individuali di e tra studi professionali, nonché di e tra le aziende aderenti, concordati tra le parti sociali. Lo Statuto del fondo prevede una articolazione interna in sezioni corrispondenti alle cinque Aree Professionali previste dalla Sfera di Applicazione dello stesso CCNL: Area Professionale Economica Amministrativa - Area Professionale Giuridica - Area Professionale Tecnica - Area Professionale Medico/Sanitaria e Odontoiatrica - Area altre attività professionali intellettuali.

9.7 La “gestione professionisti” e il welfare per i datori di lavoro: strumenti contrattuali e bilaterali per l’avvicinamento delle due sfere dell’autonomia e della subordinazione

Come già evidenziato nei paragrafi precedenti la Gestione Professionisti è stata istituita dall’art. 14 del CCNL Studi professionali rinnovato il 17 aprile 2015 ove nella rubrica “Welfare integrativo per i liberi professionisti” è stato previsto che “Le Parti intendono garantire ai liberi professionisti, datori di lavoro e non, forme di assistenza sanitaria integrativa. Per tale finalità verrà costituita una gestione autonoma e separata nell’ambito di Ebipro che verrà disciplinata mediante l’allegato di cui all’articolo precedente”.

Le parti firmatarie del CCNL, su un piano strettamente operativo, hanno convenuto di suddividere la quota della bilateralità di settore nel seguente modo: 15 euro per 12 mensilità a Cadiprof, 7 euro di cui 2 euro a carico del lavoratore e 5 euro a carico del datore di lavoro, per 12 mensilità ad Ebipro³⁹⁸. Come già illustrato nel paragrafo precedente su Ebipro le modalità di gestione delle risorse per le singole iniziative sono definite da uno specifico accordo allegato al CCNL ove sono state previste “Le modalità di gestione delle risorse per le singole iniziative”. Nel suddetto “Allegato sulla bilateralità di settore al CCNL degli studi professionali” le parti hanno convenuto che “le somma che il datore di lavoro dovrà versare per ciascun lavoratore per i servizi della bilateralità ammonta complessivamente a 22 euro per 12 mensilità”. L’importo è stato ripartito in 15 euro alla Cassa di assistenza sanitaria Cadiprof, 7 euro ad Ebipro, 4 euro utilizzati da Ebipro per il conseguimento delle finalità ad esso affidate dal CCNL; 3 euro destinati a finanziare l’assistenza integrativa per i liberi professionisti datori di lavoro, al netto degli oneri di riscossione e gestione. Le Parti hanno stabilito tramite regolamento che per l’amministrazione delle somme destinate a finanziare l’assistenza integrativa per i liberi professionisti datori di lavoro si costituisse una apposita partizione interna

³⁹⁸ Per gli aspetti gestionali e di esazione delle quote alla bilateralità si rimanda alle diverse convenzioni con INPS per la riscossione dei contributi da destinare al finanziamento agli Enti Bilaterali, tra cui la Circolare Inps n.71/2006, la Circolare Inps n.39/2011, il Messaggio Inps n.6579/2015 ove si stabilisce un unico codice da indicare in F24 sezione Inps con causale ASSP e poi è la stessa CADIPROF a operare una divisione interna delle risorse.

dell'ente bilaterale, la c.d. "Gestione Professionisti" che assicurasse l'equilibrio economico-finanziario della gestione.

Il rapporto tra la gestione professionisti, Cadiprof ed Ebipro è disciplinato da un apposito regolamento denominato "Regolamento della Gestione Autonoma assistenza Professionisti"³⁹⁹ che, operativo dal 1° agosto 2015, attiva e gestisce le coperture in favore dei Professionisti appartenenti agli studi iscritti a Cadiprof/Ebipro/Gestione Professionisti⁴⁰⁰.

Il piano per i professionisti datori di lavoro, inizialmente incentrato sulla prevenzione, si è nel tempo arricchito per offrire coperture complete visite specialistiche, check up annuale, accertamenti diagnostici, terapie e trattamenti fisioterapici, diaria per inabilità temporanea, pacchetto maternità, copertura infortuni e copertura per emergenze allo studio, monitoraggio a distanza di malattie croniche.

Sono previste una serie di coperture automatiche per il professionista datore di lavoro in due formule principali: Base e Premium operative dal 1° giorno del IV mese successivo all'Iscrizione. In base al numero dei dipendenti per ciascuno studio è previsto un definito numero di coperture automatiche dedicate al titolare e, in caso di studio associato/società, ai soci/associati e collaboratori, con diverse formule e massimali. Per i datori di lavoro è possibile ottenere l'upgrade della copertura automatica, l'attivazione della copertura per altri soci/associati/collaboratori esterni a cui non spettino le coperture automatiche ed altre integrazioni previste.

La fonte della Gestione professionisti è di matrice contrattuale e per la prima volta è stato stabilito un principio, un automatismo secondo cui i professionisti datori di lavoro che versano per i loro dipendenti i contributi previsti dall'art. 13 del CCNL studi professionali sottoscritto il 17 aprile 2017 sono loro stessi beneficiari delle prestazioni di assistenza. Le Parti sociali del settore libero professionale in ottica mutualistica hanno così cercato di estendere misure di welfare derivanti dalla bilateralità anche a categorie di lavoratori diverse da quelle tradizionalmente coperte dalla contrattazione collettiva⁴⁰¹.

³⁹⁹ Cfr. <https://www.gestioneprofessionisti.it/wp-content/uploads/200801-Regolamento-01082020.pdf> disciplina il rapporto tra la gestione autonoma denominata Assistenza Professionisti, costituita nell'ambito di Ebipro, la Cadiprof e i professionisti, datori di lavoro e non, che versano lo specifico contributo previsto in attuazione del CCNL Studi Professionali e degli accordi ad esso allegati. Sotto il profilo della governance emerge un ruolo preminente di Confprofessioni alla quale è attribuita la competenza specifica di vigilanza e direzione della gestione separata presso la quale è prevista la confluenza dei contributi volti al finanziamento dell'assistenza integrativa per i liberi professionisti datori di lavoro. A conferma del ruolo preminente della Confederazione vi è il punto 5 dell'allegato del CCNL alla bilateralità di settore ove viene ribadito che "la gestione viene svolta sotto la vigilanza e la direzione di Confprofessioni".

⁴⁰⁰ Il regolamento a sua volta opera una distinzione tra datore di lavoro persona fisica-unico titolare e datore di lavoro persona giuridica - forma associata o società.

⁴⁰¹ Cfr. P. Tomassetti, *Il lavoro autonomo tra legge e contrattazione collettiva, Variazione su temi di diritto del lavoro*, n.3, 2018 secondo il quale questa "sperimentazione contrattuale" sarebbe di particolare interesse dal momento in cui vede estendere "misure di welfare derivanti dalla bilateralità anche a categorie di lavoratori diverse da quelle tradizionalmente coperte dalla contrattazione collettiva e quindi dai sistemi bilaterali

9.8. Il Fondo di solidarietà bilaterale attività professionali

La riforma degli ammortizzatori sociali attuata con il d.lgs. 148/2015⁴⁰² aveva come obiettivo una maggiore universalizzazione delle tutele soprattutto quelle in costanza di rapporto di lavoro. L'art. 26 del d.lgs. ha disposto infatti che “Le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale stipulano accordi e contratti collettivi, anche intersettoriali, aventi a oggetto la costituzione di fondi di solidarietà bilaterali per i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione del Titolo I (ndr. il campo di applicazione delle integrazioni salariali ordinarie e straordinarie) del presente decreto, con la finalità di assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa”.

Il successivo art. 28 ha previsto invece che “sono soggetti alla disciplina del fondo di integrazione salariale i datori di lavoro che occupano mediamente più di cinque dipendenti, appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nell'ambito di applicazione del Titolo I del presente decreto e che non hanno costituito fondi di solidarietà bilaterali di cui all'articolo 26 o fondi di solidarietà bilaterali alternativi di cui all'articolo 27”.

Veniva pertanto congegnato un sistema di ammortizzatori sociali improntato su 4 diverse tipologie di fondi:

- fondi di solidarietà bilaterali (art.26)
- Fondi di Solidarietà bilaterali Alternativi (FSBA) per il settore artigiano e della somministrazione
- FIS disciplinato dall'art. 29 che recepisce il precedente Fondo di solidarietà residuale
- Fondo intersettoriale della provincia autonoma di Trento e Bolzano

In data 3 ottobre 2017 Confprofessioni e le organizzazioni sindacali Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil hanno sottoscritto un accordo con il quale è stato convenuto di costituire presso l'INPS il Fondo di solidarietà bilaterale per il settore delle attività professionali ai sensi dell'art. 26 del d.lgs. 148 del 2015. Il comma 1 dell'art.2 dell'Accordo stabilisce che “il

costituiti nei diversi settori dell'economia”. Nella stessa direzione G. Pigliarini, *Lavoro autonomo, pattuizioni collettive e normativa antitrust: dopo il caso FNV Kunsten, quale futuro?*, in *Lavoro Diritti Europa*, n.4, 2021, il quale analizzando sotto una prospettiva antitrust il bisogno di protezione dei lavoratori autonomi inquadra la contrattazione collettiva degli autonomi “non tanto come strumento regolativo del compenso ma come forma di solidarietà e quindi come strumento di welfare, capace di dare protezione anche ai lavoratori autonomi” facendo un esplicito riferimento al CCNL degli studi professionali sottoscritto da Confprofessioni, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil il 17 aprile 2015 ove le parti sociali hanno esteso diversi strumenti di welfare ai praticanti e ai collaboratori con partita IVA.

⁴⁰² Cfr. P. Bozzao, *Gli ammortizzatori sociali nel sistema del Jobs Act: una visione d'insieme*, in *Diritti Lavori Mercati*, 2015, n.111, p.176.

Fondo ha lo scopo di garantire ai dipendenti del settore attività professionali, che occupano mediamente più di tre dipendenti, una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le causali di cui agli articoli 11 e 21 del decreto legislativo n. 148 del 2015". Le parti sociali coinvolte, tramite l'istituzione del nuovo fondo, hanno voluto quindi perseguire la prospettiva dell'universalizzazione delle tutele già tracciata dalla legge n. 92 del 2012⁴⁰³: abbassando la soglia dimensionale media da 5 a 3 dipendenti si è, infatti, allargata la platea di riferimento dei destinatari del nuovo assegno ordinario ad un numero notevole di attività (appartenenti ad un settore produttivo caratterizzato da frammentarietà e parcellizzazione) prima escluse da forme di tutela del reddito in costanza di rapporto di lavoro⁴⁰⁴.

Nella Gazzetta Ufficiale n. 53 del 2 marzo 2020 è stato pubblicato il Decreto Ministeriale del 2 marzo 2019 con il quale il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di comune accordo con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, ha istituito il Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali. Il Decreto ha reso operativo il precedente accordo sindacale stipulato in data 3 ottobre 2017 tra Confprofessioni e le organizzazioni sindacali Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil, con il quale è stato convenuto di costituire presso l'INPS il Fondo di solidarietà bilaterale per il settore delle attività professionali.

Scopo del fondo è quello di garantire ai dipendenti del settore delle attività professionali che occupano mediamente più di tre dipendenti una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le causali previste dagli articoli 11 e 21 del decreto legislativo n. 148 del 2015. Viene stabilito inoltre che, ai fini del raggiungimento dei requisiti dimensionali, vengano computati anche gli apprendisti (come d'altronde già previsto dall'articolo 26, comma 7 del decreto legislativo n. 148 del 2015).

La gestione del fondo è affidata ad un comitato amministratore composto da 6 esperti in possesso di determinati requisiti di professionalità e onorabilità, pariteticamente designati dalle parti firmatarie dell'Accordo del 3 ottobre 2017, dei quali 3 di nomina di Confprofessioni, tre di nomina da parte delle organizzazioni sindacali firmatarie e due rappresentanti con qualifica di dirigente disegnati rispettivamente dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e dal Ministero dell'Economia e delle Finanze. La carica dei componenti del comitato, ai quali non spetta alcun emolumento,

⁴⁰³ S. Spattini, M. Tiraboschi, *Fondi bilaterali di solidarietà al traguardo con incertezze*, in *Bollettino ADAPT* 20 novembre 2013; M. Menegotto, *Fondi di solidarietà bilaterali: l'impianto normativo dopo la legge di stabilità 2014*, in *Boll. ADAPT* 17 gennaio 2014 secondo i quali il "nuovo impianto per il sistema di ammortizzatori sociali, giustamente considerato un elemento essenziale per completare il processo di modernizzazione del mercato del lavoro [tramite i fondi bilaterali di solidarietà] avrebbe dovuto rappresentare un tassello essenziale per chiudere, una volta per tutte, la lunga stagione delle deroghe a carico della finanza pubblica".

⁴⁰⁴ Cfr. *Il fondo di solidarietà bilaterale attività professionali*, in Osservatorio delle libere Professioni, *VII Rapporto sulle libere professioni in Italia*, Osservatorio delle libere professioni (a cura di), 2022, Wolters Kluwer, cap.18, pp. 162 e ss.

indennità o rimborso spese, dura quattro anni e non può essere effettuata per più di due volte consecutive.

Le deliberazioni del comitato vengono assunte a maggioranza e, in caso di parità delle votazioni prevale il voto del presidente che è eletto dal comitato stesso tra i suoi componenti. Il Fondo, oltre ad avere obbligo di pareggio di bilancio, ai sensi dell'articolo 36 del decreto legislativo n. 148 del 2015 ha il compito di:

- a) predisporre i bilanci annuali, preventivo e consuntivo della gestione;
 - b) presentare il bilancio tecnico di previsione ad otto anni basato sullo scenario macroeconomico coerente con il DEF più recente;
 - c) proporre modifiche in relazione all'importo delle prestazioni o alla misura dell'aliquota di contribuzione tali da garantire risorse continuative ed adeguate;
 - d) fare proposte in materia di contributi o interventi;
- e) vigilare sull'affluenza dei contributi e all'ammissione agli interventi in relazione alle disponibilità finanziarie del Fondo.

Per il finanziamento del Fondo sono state stabilite diverse tipologie di contribuzione:

- 1) un contributo ordinario dello 0.45% di cui due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico del lavoratore, calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali, per tutti i datori che occupano mediamente più di tre dipendenti;
- 2) un contributo ordinario dello 0.65% di cui due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico del lavoratore, calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali, per tutti i datori che occupano mediamente più di quindici dipendenti;
- 3) un contributo addizionale, a carico esclusivo del datore di lavoro, in caso della fruizione della prestazione pari al 4% calcolato in proporzione alle retribuzioni perse.

Tutti e tre le modalità di finanziamento soggiacciono alle disposizioni vigenti in materia di contribuzione previdenziale obbligatoria. È il Fondo stesso a versare alla gestione di iscrizione del lavoratore la contribuzione correlata alla prestazione.

Il Fondo, nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le causali previste dagli articoli 11 e 21 del decreto legislativo n. 148 del 2015, eroga ai dipendenti del settore delle attività professionali che occupano mediamente più di tre dipendenti un assegno ordinario. Tra i destinatari dell'assegno sono ricompresi anche i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante.

L'importo dell'assegno è pari alla prestazione dell'integrazione salariale, ordinaria e straordinaria, con i relativi massimali e viene erogato in presenza del requisito minimo di anzianità contributiva presso l'unità produttiva per la quale è richiesta la prestazione pari a 90 giorni. Durante il periodo di riduzione dell'orario di lavoro o di sospensione temporanea del lavoro, l'erogazione dell'assegno è subordinata alla condizione che il lavoratore non

svolga altra attività lavorativa e si impegni in un percorso di riqualificazione.

Viene stabilita una durata massima dell'assegno ordinario pari a:

a) dodici mesi nel biennio mobile per coloro che occupano in media sino a 15 dipendenti;

b) ulteriori 26 settimane, aggiuntive ai 12 mesi, per coloro che occupano in media più di 15 dipendenti e limitatamente alle causali connesse con gli interventi straordinari di integrazione salariale (articolo 21, comma 1 del decreto legislativo n. 148 del 2015). In ogni caso la durata massima delle prestazioni non può superare i 24 mesi nel quinquennio mobile.

Nei casi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, il datore di lavoro è tenuto a comunicare preventivamente alle articolazioni territoriali e nazionali delle parti firmatarie dell'accordo del 3 ottobre 2017 le cause della sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, l'entità, la durata prevedibile e il numero di lavoratori interessati. Segue un esame congiunto (obbligatorio e non facoltativo su richiesta di una delle parti come previsto dall'articolo 14 del decreto legislativo n. 148 del 2015) della situazione finalizzato al raggiungimento di un accordo tra le parti. La procedura deve concludersi entro 30 giorni dalla data della comunicazione ridotti a 20 per i datori che occupano più di 15 dipendenti.

Per dare seguito a percorsi effettivi di riqualificazione viene previsto che, a seguito della fase di comunicazione, le parti contattino attraverso le strutture della bilateralità di settore i datori di lavoro interessati dalle misure del fondo per proporre percorsi di politica attiva.

Nei casi oggettivamente non evitabili che rendano non differibile la sospensione o la riduzione dell'attività produttiva, il datore è tenuto a comunicare ai medesimi soggetti la durata prevedibile della sospensione o riduzione e il numero dei lavoratori interessati. Quando la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro sia superiore a sedici ore settimanali si procede, a richiesta del datore di lavoro o delle parti firmatarie dell'Accordo del 3 dicembre 2017, a un nuovo esame congiunto in ordine alla ripresa normale dell'attività produttiva. Tale procedura deve esaurirsi entro 5 giorni successivi a quello della richiesta.

L'accesso all'assegno ordinario avviene secondo i criteri di precedenza e turnazione e nel rispetto del principio della proporzionalità dell'erogazione. Le domande di accesso alla prestazione sono prese in esame dal comitato amministratore secondo l'ordine cronologico di presentazione delle domande e tenuto conto delle disponibilità del fondo.

Il decreto istitutivo, tra le disposizioni finali all'articolo 11, chiarisce che dalla data di decorrenza del nuovo Fondo, coincidente con la data di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale e cioè il 2 marzo 2020, i datori di lavoro con più di 5 dipendenti non rientrano più nell'ambito di applicazione del FIS (Fondo Integrazione Salariale) ad esclusione delle prestazioni già deliberate; per quanto riguarda i contributi eventualmente già versati al vecchio fondo questi restano acquisiti dal medesimo ferma restando la possibilità per il

comitato amministratore, di concerto con l'INPS, il Ministero del Lavoro e il Ministero dell'Economia e Finanze di obbligare i datori di lavoro a corrispondere la quota di contribuzione necessaria al finanziamento delle prestazioni già deliberate. Il fondo ha iniziato ad essere pienamente operativo il 20 maggio 2021⁴⁰⁵ e ha erogato molteplici prestazioni con causale c.d. "Covid 19" poiché previsto dall'apposita disciplina emergenziale⁴⁰⁶

La Legge di Bilancio 2022 ha portato numerose novità in materia di ammortizzatori sociali⁴⁰⁷, nello specifico l'art. 1, comma 204 ha previsto che "a decorrere dal 1° gennaio 2022 l'istituzione dei fondi di cui al comma 1-bis (ovvero, i Fondi di solidarietà bilaterali) è obbligatoria per i datori di lavoro che occupano almeno un dipendente" introducendo così l'obbligo di costituzione di una tutela per tutte le aziende non industriali anche con un solo dipendente. Anche il Fondo di solidarietà delle attività professionali, con specifico accordo di settore, successivamente recepito con decreto ministeriali, dovrà adeguarsi alla nuova disciplina universale che impone allargamento della platea a tutti i datori di lavoro con almeno un dipendente⁴⁰⁸.

⁴⁰⁵ Tramite la pubblicazione della *circolare INPS n.77/2021*. Ulteriori riferimenti amministrativi emanati dall'Istituto previdenziale sono stati il *messaggio Inps n.2265/2021*, il *messaggio Inps n.3240 del 28 settembre 2021* e la *circolare Inps n.16/2022*. Di particolare interesse è il *messaggio INPS n. 772 del 2022* con cui è stata rivisto il campo di applicazione del Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali espungendo le farmacie connotate dal Codice Statistico Contributivo 7.02.05 e dall'ATECO 2007 47.73.10 nonostante le precedenti circolari, nello specifico l'allegato 2 della circolare n.77/2021 includessero nel campo di applicazione queste attività.

⁴⁰⁶ Si rimanda a Centro Studi Confprofessioni (a cura di) *Ammortizzatori sociali per l'emergenza Covid 19 studi professionali*, maggio 2020, disponibile qui https://confprofessioni.eu/wp-content/uploads/attachments/202007_studi_professionali_ammortizzatori_sociali_covid_19.pdf.

⁴⁰⁷ M. Magnani, *La riforma degli ammortizzatori sociali*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2021, n.2, dove l'autrice analizza il documento della commissione sulla riforma degli ammortizzatori sociali presieduta dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali e composta dai prof. Marco Barbieri, Dario Guarascio, Mariella Magnani, Vito Pinto e Simonetta Renga che ha elaborato un documento sulle "*Linee di indirizzo e proposte di intervento per la riforma universalistica degli ammortizzatori sociali, Roma, 22 febbraio 2021*" (disponibile al seguente link: https://www.lavorodirittieuropa.it/images/il_testo_della_Commissione_Catalfo.pdf) che è stata la base sulla quale è stata costruita la riforma successivamente attuata con legge di bilancio 2022.

⁴⁰⁸ Cfr. M. Dalla Sega, G. Pigliarini, *I fondi di solidarietà bilaterali, tra esigenze di universalizzazione e sistemi di relazioni industriali*, in *Boll. ADAPT* 17 gennaio 2022, n. 2.

Capitolo III

Tendenze emergenti dal caso di studio: prospettiva delle rappresentanze *versus* prospettiva statutale: quali convergenze?

Premessa

Obiettivo del presente capitolo è quello di sistematizzare le tendenze emerse nei capitoli precedenti. Si vuole cercare di comprendere se l'approccio regolativo al lavoro autonomo perseguito dalle rappresentanze del lavoro autonomo sia convergente e coerente rispetto all'approccio regolativo perseguito dal legislatore. Molteplici sono stati infatti gli interventi nell'area del lavoro autonomo nel corso degli ultimi anni culminati nella legge 22 maggio 2017, n.81, lo Statuto del Lavoro autonomo. Con l'intervento del 2017 il legislatore ha reputato infatti necessario mutare l'approccio regolativo e normativo nei confronti del lavoro autonomo cercando di superare gli opposti paradigmi su cui si è costruito il diritto del lavoro nel corso del Novecento: autonomia e subordinazione. Il legislatore sembrerebbe aver intrapreso un superamento di quella "grande dicotomia"⁴⁰⁹ presente nel moderno giuslavorismo per sposare invece quella della "visione unitaria"⁴¹⁰ del lavoro che affonda le sue radici nella Costituzione laddove l'idea è quella della tutela del lavoro "in tutte le sue forme e applicazioni" (art.35 Cost.). Anche in passato sono provenute da parte della dottrina diverse proposte che puntavano a costruire una nozione unitaria del lavoro in tutte le sue forme e applicazioni quali la teoria del lavoro *sans phrase* di Massimo D'Antona⁴¹¹ e la teoria della protezione *au dela de l'emploi* di Alain Supiot⁴¹² o la codificazione di uno Statuto dei

⁴⁰⁹ A. Perulli, *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, Giappichelli, 2021, p.1-4 secondo il quale si assisterebbe ad una rivisitazione dello schema rigidamente binario su cui il diritto del lavoro è stato costruito nel corso del Novecento e che oggi appare sempre più bisognoso di un aggiornamento, se non addirittura di un superamento".

⁴¹⁰ A. Perulli, *La legge di tutela del lavoro autonomo: profili introduttivi*, in *Il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, L. Fiorillo, A. Perulli (a cura di), Giappichelli, p. 4.

⁴¹¹ M. D'Antona, *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, 1995, p.63 e ss. e 80 e ss.; M. Pedrazzoli, *Lavoro sans phrase e ordinamento dei lavori. Ipotesi sul lavoro autonomo*, in *RIDL*, 1998, n.1, in particolare pag. 75-76.

⁴¹² A. Supiot, *Lavoro subordinato e lavoro autonomo*, in *DRI*, 2000, n.2, p.217 e ss.

Lavori di M. Biagi⁴¹³ che si proponeva invece di “affrontare la questione “dalla parte delle tutele” piuttosto che dalla parte della qualificazione del rapporto, rinunciando a ogni ulteriore intento definitorio e classificatorio di una realtà contrattuale in rapido e continuo mutamento, per predisporre invece un nucleo essenziale (e abbastanza limitato) di norme e di principi inderogabili (soprattutto di specificazione del dettato costituzionale) comuni a tutti i rapporti negoziali che hanno per contenuto il lavoro⁴¹⁴”.

1. Concezione universalistica delle tutele collettive per via contrattuale: il CCNL dal lavoro subordinato al lavoro autonomo

Gli studi e le analisi sulla rappresentanza di interessi hanno avuto sino ad oggi come campo di osservazione l'organizzazione sindacale tradizionalmente intesa producendo nel mondo giuslavoristico e giussindacale una “identificazione tra rappresentanza collettiva e rappresentanza organizzata del lavoro⁴¹⁵”. Anche il principale strumento dinamico di rappresentanza e tutela degli interessi, cioè la contrattazione collettiva, intercetta principalmente, nell'attuale mercato del lavoro, la tradizionale area della subordinazione.

Gli studi sistematici in materia di contrattazione collettiva⁴¹⁶ confermano come siano però presenti “alcune limitate sperimentazioni contrattuali volte ad estendere talune tutele del sistema di welfare bilaterale⁴¹⁷” al mondo degli autonomi datori di lavoro che si affiancano ai più antichi accordi economici collettivi⁴¹⁸ o alle convenzioni a valenza sindacale per la disciplina di attività libero professionale in favore di funzioni pubbliche⁴¹⁹. Di fianco a queste la contrattazione collettiva e gli attori della rappresentanza tradizionale si sono limitati a governare la tradizionale area intermedia tra

⁴¹³ M. Biagi, M. Tiraboschi, *Le proposte legislative in materia di lavoro parasubordinato: tipizzazione di un tertium genus o codificazione di uno Statuto dei lavori?*, in *LD*, 1999, n.4, pp. 571-592. Le proposte culminarono poi nella “*Ipotesi per la predisposizione di uno statuto dei lavori*”, M. Biagi, M. Tiraboschi (a cura di) su incarico del Ministro del lavoro Tiziano Treu (1997-1998).

⁴¹⁴ *Ibidem*, p.588.

⁴¹⁵ Così B. Caruso, *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e re-intermediazione*, *W.P. CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 326/2017*, p.3.

⁴¹⁶ Si vedano i *Rapporti ADAPT sulla contrattazione collettiva in Italia*, in particolare ADAPT, *La contrattazione collettiva in Italia*, (2018), ADAPT University Press, 2019, parte II, sez. I.

⁴¹⁷ M. Tiraboschi, *Tra due crisi: tendenze di un decennio*, in *Per uno studio della contrattazione collettiva in Italia*, ADAPT University Press, 2021, pp. 81-82.

⁴¹⁸ Gli accordi economici collettivi hanno rappresentato una delle prime forme di regolazione giuridica collettiva del lavoro autonomo rivolte agli agenti e rappresentanti, cfr. P. Tomassetti., *Il lavoro autonomo tra legge e contrattazione collettiva*, in *Variazioni su temi di diritto del lavoro*, 2018, n.3, p.738-739.

⁴¹⁹ *Ibidem*, p. 741-742.

autonomia e subordinazione in virtù della facoltà di deroga delle collaborazioni etero-organizzate ex art. 2, comma 2, lettera a del d.lgs. n.81/2015⁴²⁰.

Nell'ambito delle tendenze delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva analizzate nella presente ricerca particolare rilevanza rivestono le sperimentazioni contrattuali che mirano ad estendere le tutele previste originariamente per i soli lavoratori subordinati ai lavoratori autonomi. È in questa chiave che deve essere letto il paragrafo (analizzato precedentemente in chiave operativa) sul sistema bilaterale di Confprofessioni che vede estendere le misure di welfare derivanti dalla bilateralità anche a categorie di lavoratori diverse “da quelle tradizionalmente coperte dalla contrattazione collettiva e dai relativi sistemi bilaterali costituiti nei diversi settori dell'economia⁴²¹”.

È stato rilevato come “una simile prospettiva sia potenzialmente replicabile nei sistemi bilaterali di altri settori produttivi, specie nei casi in cui la bilateralità mostra già, a partire dalle disposizioni costitutive dell'ente, un'attitudine ad estendere la relativa copertura a categorie di lavoratori non subordinati⁴²²” specialmente dove le particolari condizioni del settore (comunanza di interessi, stretta collaborazione, bassa conflittualità collettiva) lo consentano⁴²³. È stato altresì rilevato infatti come il sistema della bilateralità si fondi infatti “su una scelta di partecipazione alla regolazione sociale diversa ma non in contrapposizione con i sistemi della contrattazione collettiva” ed anzi negli ultimi anni “l'esperienza storica ha portato negli ultimi decenni ad un avvicinamento e soprattutto a forme di integrazione dei due sistemi”. Autorevole dottrina sulla filosofia del bilateralismo conferma infatti che gli enti bilaterali “si inseriscono a pieno titolo” nell'esperienza classica delle relazioni industriali, data la loro origine

⁴²⁰ Ove viene previsto appunto che “alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore”. Sul punto si vedano in particolare ADAPT, *La contrattazione collettiva in Italia*, (2017), ADAPT University Press, 2018, parte II sez. II.

⁴²¹ P. Tomassetti, *Il lavoro autonomo tra legge e contrattazione collettiva*, in *Variazione su temi di diritto del lavoro*, 2018, n.3, p.753. Nella stessa direzione e per una disamina più ampia del rapporto tra welfare negoziale e lavoro autonomo cfr. S.M. Corso – I. Crisci – M. Dalla Sega – C. Garbuio – G. Pigliarmini – M. Turrin, *Welfare negoziale e lavoro autonomo*, in G. Canavesi – E. Ales, (a cura di) *Welfare negoziale e nuovi bisogni. Tradizione ed emergenza*, Seminari Previdenziali Maceratesi, Editoriale Scientifica, 2022, pp. 161 ss..

⁴²² *Ibidem*.

⁴²³ Per altri settori che hanno iniziato ad adottare questo approccio di estensione delle tutele *i dipendenti da agenti immobiliari professionali e mandatari a titolo oneroso firmato da Fiap-Filcams, Fisascat e Uiltucs del 7 giugno 2021* laddove vengono previste forme di welfare integrativo per i datori di lavoro; l'art 21-bis del CCNL terziario, *distribuzione e servizi sottoscritto da Confcommercio, Filcams, Fisascat e Uiltucs* istitutivo di Fondo Est, il fondo di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori del settore terziario, distribuzione e servizi ove è stato previsto che “il regolamento del Fondo potrà consentire l'iscrizione di altre categorie di lavoratori del settore e la prosecuzione volontaria da parte di coloro che, per qualsiasi causa, perdano il possesso dei requisiti richiesti per l'iscrizione, con i limiti previsti dal regolamento”.

essenzialmente contrattuale⁴²⁴” quasi a rappresentare “la via italiana verso l’affermarsi di un modello di relazioni industriali di tipo partecipativo, che tuttavia presenta caratteri distintivi rispetto alle esperienze europee di coinvolgimento dei lavoratori nel governo delle imprese⁴²⁵”.

La bilateralità, nei diversi casi studio sin qui analizzati che tendono ad estendere le tutele “oltre la subordinazione⁴²⁶” - assecondando quella tendenza espansiva in atto nel diritto del lavoro -, funge da elemento di riconfigurazione associativa degli interessi pur sempre per via collettiva. La trasfigurazione in sedi gestionali e consultive per l’applicazione delle intese raggiunte in ambito contrattuale, nel caso di specie l’art. 14 del CCNL studi professionali sul “Welfare integrativo per i liberi professionisti”, da luogo a “processi di dilatazione dell’attività sindacale” che possono essere “l’esito naturale dello strutturarsi della rappresentanza sindacale o di determinate sue vicende, in relazione alle caratteristiche economiche dei corrispondenti mercati del lavoro⁴²⁷”. È proprio nella bilateralità che le parti sociali del settore libero professionale e di altri settori hanno trovato “le potenzialità di sviluppo di modelli alternativi di tutela collettiva, cogliendo lo stimolo per proporsi in formule e schemi nuovi⁴²⁸”.

Si configura così una vera e propria ottica mutualistica nelle relazioni collettive di lavoro che cerca di estendere misure di welfare derivanti dalla bilateralità anche a categorie di lavoratori diverse da quelle tradizionalmente coperte dalla contrattazione collettiva⁴²⁹. Questo ha degli impatti non indifferenti anche sulla concezione di contrattazione collettiva assumendo perciò nuove sembianze “non tanto come strumento regolativo del compenso ma come forma di solidarietà e quindi come strumento di welfare, capace di dare protezione anche ai lavoratori autonomi⁴³⁰”. È stato

⁴²⁴ M. Tiraboschi, *Bilateralismo e enti bilaterali. La nuova frontiera delle relazioni industriali in Italia*, in R. Caragnano, E. Massagli (a cura di), *Regole, conflitto, partecipazione*, Giuffrè Editore, 2013, p.645.

⁴²⁵ *Ibidem*, p.646.

⁴²⁶ A. Perulli, *Oltre la subordinazione, La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*”, Giappichelli, 2021.

⁴²⁷ A. Baldassarre, *Soggettività sindacale e bilateralità, Dottorato di ricerca in diritto delle relazioni di lavoro - XXII Ciclo*, Università di Modena e Reggio Emilia, Fondazione Marco Biagi, p.192-193.

⁴²⁸ *Ibidem*.

⁴²⁹ Cfr. P. Tomassetti, *Il lavoro autonomo tra legge e contrattazione collettiva, Variazione su temi di diritto del lavoro*, n.3, 2018 secondo il quale questa “sperimentazione contrattuale” sarebbe di particolare interesse dal momento in cui vede estendere “misure di welfare derivanti dalla bilateralità anche a categorie di lavoratori diverse da quelle tradizionalmente coperte dalla contrattazione collettiva e quindi dai sistemi bilaterali costituiti nei diversi settori dell’economia”. Nella stessa direzione G. Pigliarmini, *Lavoro autonomo, pattuizioni collettive e normativa antitrust: dopo il caso FNV Kunsten, quale futuro?*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2021, n.4, il quale analizzando sotto una prospettiva antitrust il bisogno di protezione dei lavoratori autonomi inquadra la contrattazione collettiva degli autonomi “non tanto come strumento regolativo del compenso ma come forma di solidarietà e quindi come strumento di welfare, capace di dare protezione anche ai lavoratori autonomi” facendo un esplicito riferimento al *CCNL degli studi professionali sottoscritto da Confprofessioni, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil il 17 aprile 2015* ove le parti sociali hanno esteso diversi strumenti di welfare ai praticanti e ai collaboratori con partita IVA

⁴³⁰ G.Pigliarmini, *op.cit.*, (2021), p.25.

sottolineato in dottrina come proprio nell'ambito della bilateralità e nelle forme di assistenza sanitaria integrativa “le organizzazioni del lavoro autonomo potrebbero trovare terreno fertile per coltivare importanti spazi di rappresentanza⁴³¹”.

2. Sistemi di qualificazione delle capacità professionali ed elementi di raccordo tra sistema pubblico, autoregolamentazione privata e CCNL: il caso del tecnico veterinario

La dottrina⁴³² ha messo in evidenza come emerga un quadro piuttosto frammentato di fronte agli importanti cambiamenti che stanno avvenendo sul fronte del riconoscimento delle capacità professionali. Non è ancora ravvisabile un coordinamento tra i diversi sistemi di qualificazione al fine di sostenere le transizioni occupazionali quanto piuttosto invece logiche sostitutive e competitive tra i diversi sistemi presenti: quello del sistema pubblico, dell'autoregolamentazione privata tramite normativa UNI e quello dei sistemi di classificazione del personale presenti nei CCNL derivanti dall'autonomia collettiva.

Obiettivo del presente paragrafo è quello di illustrare un caso di specie che è stato ritenuto significativo di queste tipologie di ragionamenti che la dottrina summenzionata ha provato a portare avanti. Il caso di specie può essere ritenuto esemplificativo per i possibili elementi di raccordo tra i diversi sistemi di qualificazione delle capacità professionali richiamati dalla stessa dottrina che cerca di prestare attenzione ad elementi di raccordo già esistenti, evidenziando al contempo le criticità attuali⁴³³.

Si è deciso di illustrare il caso del tecnico veterinario sia perché è stato elemento di studio nel corso dell'attività svolta in questi anni, sia per la diversità di piani su cui impatta e per le molteplici implicazioni che ha a livello di sistema di regolazione.

Recentemente si sta assistendo ad un fenomeno di professionalizzazione di alcune figure di ausilio di alcune delle professioni classicamente intese. Non è un fenomeno nuovo in quanto già avvenuto in passato, ad esempio, con la

⁴³¹ Consultando il reporting system dell'Anagrafe dei Fondi Sanitari Integrativi istituita presso il Ministero della Salute emerge come siano 322 il numero totale di fondi sanitari in totale di cui 313 Enti casse, società di mutuo soccorso ex art. 51, comma 2, lett. a) del DPR 917/1986 e 9 i Fondi Sanitari integrativi ex art. 9 d.lgs. n.502/1992. I dati non indicano però quanti di questi fondi siano istituiti tramite contrattazione collettiva e quanti fondi siano istituiti tramite “accordi tra lavoratori autonomi o fra liberi professionisti, promossi dai loro sindacati o da associazioni di rilievo almeno provinciale”.

⁴³² L.Casano, *op.cit.*, (2021), p.154.

⁴³³ L.Casano, *op.cit.*, (2021), pp. 157-159.

professione infermieristica che da professione sanitaria ausiliaria alla professione medica arriva pian piano ad avere delle specifiche responsabilità e poteri decisionali sempre maggiori. Stesso fenomeno è ravvisabile tra gli operatori sociosanitari tanto che si è iniziato a parlare di “sanitarizzazione” di alcune professioni⁴³⁴.

Il caso che si vuole portare all’attenzione è quello del tecnico veterinario cioè di una figura che presta assistenza tecnica all’attività medico veterinaria nelle strutture, negli ambulatori e nelle cliniche veterinarie per animali e fa da interfaccia tra il medico veterinario ed il cliente. È una figura presente in molti paesi e allo stato attuale la formazione e le competenze richieste per operare nel mercato sono eterogenee tra i diversi stati. Attualmente la figura di tecnico veterinario trova sua regolamentazione anche nel CCNL Studi Professionali ai livelli III e IV super dell’area medico sanitaria ed odontoiatrica⁴³⁵.

Nello specifico il CCNL Studi professionali inquadra la figura nell’area professionale medico sanitaria ed odontoiatrica nei seguenti livelli:

- III super (tre anni di esperienza): "in possesso di specifiche conoscenze teoriche e pratiche ed in condizioni di autonomia operativa nell’ambito delle proprie mansioni, sulla base di istruzioni ricevute ed applicando procedure operativamente complesse relative al sistema contabile/amministrativo adottato nell’ambito dello specifico campo di competenza, svolgono mansioni di concetto o attività polivalenti di natura tecnica/amministrativa nell’ambito di procedure e processi di lavoro definiti, anche utilizzando nell’attività di competenza i sistemi informatici allo scopo predisposti ed operanti secondo le procedure stabilite dal titolare dello studio professionale. Appartengono allo stesso livello i lavoratori con funzioni di controllo esecutivo sull’attività di altri lavoratori operativamente impegnati nell’utilizzo di strumenti e di sistemi informatici.

- Livello III (18 mesi di esperienza): "svolgono attività che comportano l’utilizzo di strumenti e di particolari sistemi informatici per i quali è richiesto il possesso di specifiche conoscenze ed esperienze tecnico/amministrative professionali comunque acquisite o mansioni di concetto operativamente autonome, ivi compresi il coordinamento esecutivo dell’attività di altri lavoratori e la gestione dei rapporti con la clientela".

- Livello IV super: "svolgono mansioni d’ordine ed attività con autonomia esecutiva, che richiedono specifiche conoscenze e particolari capacità tecniche e pratiche acquisite per alcune figure professionali anche tramite specifici percorsi formativi".

⁴³⁴ G. Vicarelli, E. Spina, *Professionalismo medico e rappresentanza: quale ruolo per gli ordini professionali?*, in *QRS*, 2017, n.1, p. 109 ove, analizzando il d.d.l. n. 1324 contenente disposizioni per il riordino delle professioni sanitarie è stato presentato dal ministro Lorenzin al Senato nel febbraio 2014 e approvato il 24 maggio 2016, le autrici sostengono che la si presenterebbe come un semplice ammodernamento delle regole esistenti che verrebbero estese a tutte le professioni sanitarie e non solo a quelle riconosciute come tali dalla legge n. 455 del 10 luglio 1910 (i medici-chirurghi, i veterinari e i farmacisti).

⁴³⁵ Nello specifico il CCNL Studi Professionali firmato da Confprofessioni, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil il 17 aprile 2015, all’art. 24.

Nel corso del tempo si sono iniziate a formare, con la consueta logica associativa-spontaneistica, diverse compagini rappresentative del mondo dei tecnici veterinari⁴³⁶. Con l'intento di stabilire un consolidamento e una maggiore qualificazione per le figure professionali di supporto alla professione veterinaria nel corso del tempo le parti sociali hanno cercato di stipulare specifici accordi allegati al CCNL sui profili professionali di tecnico e assistente veterinario.

La bozza di Accordo, che avrebbe dovuto costituire un allegato al CCNL sul profilo professionale di tecnico-assistente veterinario⁴³⁷ (mai firmata, pertanto rimane una bozza documentale redatta dalle parti sociali) definisce il tecnico veterinario nel seguente modo: “il tecnico-assistente veterinario è il lavoratore in grado di assistere il Medico Veterinario, secondo le sue istruzioni, durante l'erogazione delle prestazioni medico-chirurgiche, nell'organizzazione della struttura e nella gestione del rapporto con il cliente ed il suo animale mettendo in atto le linee organizzative dettate dal Medico Veterinario relative all'andamento generale della struttura, coadiuvando lo stesso nell'attività professionale”. Vengono inoltre specificate le unità di competenza, le capacità e le conoscenze specifiche al fine di articolare specifici percorsi formativi⁴³⁸. Da sottolineare che la figura professionale di tecnico veterinario legittima forma di riconoscimento a livello europeo, in particolare alla luce della direttiva 95/43/CE⁴³⁹

Nel frattempo, c'è stata una parallela attività, sotto la spinta di diverse associazioni, in sede UNI per riconoscere e fissare i requisiti di conoscenza, abilità e competenza di questa figura che presta assistenza tecnica al veterinario. Si è giunti così nel 2018 ad una PDR (prassi di riferimento)⁴⁴⁰, documento “paranormativo” che raccoglie le prescrizioni relative alle prassi condivise all'interno di un gruppo che esprime le esigenze di soggetti del mercato e la cui elaborazione è garantita da regole UNI. Le prassi di

⁴³⁶ ATAV (Associazione Tecnici Ausiliari Veterinari) e ASTA (Associazione Salute e Tutele degli Animali), nessuna delle due associazioni è presente negli elenchi ex legge 4/2013, anzi ASTA è una vera e propria organizzazione di volontariato

⁴³⁷ Disponibile su: <http://www.confprofessionilavoro.eu/wp-content/uploads/2015/07/Protocollo-tecnico-veterinario-2.pdf>.

⁴³⁸ Per ulteriori approfondimenti si rimanda a *Chi è e che cosa fa il Tecnico Veterinario*, in “*La professione veterinaria*”, Anno 12, n. 25, luglio 2015; C. Scotti, *Il tecnico veterinario nel CCNL di Confprofessioni*, in *La professione veterinaria*, Anno 12, n. 18, maggio 2015, che seppur non costituiscono vera e propria documentazione scientifica e dottrina sono comunque utili per inquadrare l'argomento.

⁴³⁹ Che distingue le figure di assistente tecnico in medicina veterinaria e assistente veterinario.

⁴⁴⁰ *UNI/PdR 45:2018 Tecnico Veterinario - Requisiti di conoscenza, abilità e competenza, pubblicata il 18 ottobre 2018*. All'interno della PDR sono contenuti lo scopo e il campo di applicazione della nuova disciplina, i riferimenti normativi e legislativi, il profilo professionale, le aree di competenza, la definizione delle conoscenze, abilità e competenze, gli elementi per la valutazione e convalida dei risultati di apprendimento, le prove di valutazione per il profilo del tecnico veterinario, l'accesso all'esame di certificazione delle competenze, il codice di condotta del tecnico veterinario e i requisiti relativi ai corsi per la formazione non formale.

riferimento non sono norme tecniche UNI ma possono diventarlo se condivise dal mercato tutto⁴⁴¹.

Quanto al sistema formativo del tecnico veterinario non sono presenti attualmente corsi universitari specifici ma solo ed esclusivamente corsi post-laurea⁴⁴² o privati⁴⁴³. La figura del tecnico veterinario è stata accolta in modo critico anche da parte del mondo accademico veterinario che ha sostenuto come oggi in Italia esistano solo ed esclusivamente iniziative private, che “prevedono discutibili percorsi formativi on line biennali e che rilasciano alla fine una sorta di diploma, che però non può essere riconosciuto in Italia⁴⁴⁴”.

Il caso del tecnico veterinario assume una particolare importanza poiché aiuta a comprendere come possano essere uniti tutti i diversi frammenti regolatori (Profilo della contrattazione collettiva. Normativa UNI, ed anche il sistema pubblico) senza creare rischiose distonie tra i differenti piani come avvenuto in altre figure di ausilio alle professioni sanitarie⁴⁴⁵. Si è posto un problema inerente al doppio binario intrapreso: da un alto quello della contrattazione collettiva e dall'altro quello della norma UNI. Il problema di leggere in chiave sistemica e complementare i due sistemi si pone poiché da un lato ovviamente il sindacato e le parti datoriali spingono per il riconoscimento nello strumento contrattuale per la regolazione di questo

⁴⁴¹ Per approfondimenti sulle Prassi di Riferimento si rimanda al cap.1 della presente trattazione, in particolare al paragrafo 8.2.1., o anche al sito https://uni.com/index.php?option=com_content&view=article&id=1354:le-prassi-di-riferimento&catid=149&Itemid=546&showall=&limitstart o al regolamento per lo svolgimento dell'attività di sviluppo delle prassi di riferimento, dell'8 febbraio 2012, disponibile qui https://uni.com/images/stories/uni/verbi/conoscere/pdf/pdr_regolamento.pdf.

⁴⁴² In alcune Università nazionali, come quella di Teramo, sono stati istituiti master di primo livello sul tecnico veterinario ove viene riportato che “Il master in “Tecnico veterinario” è finalizzato al completamento delle conoscenze ed abilità conseguite all'interno delle classi di lauree L38 (Sc. zootecniche e tecnologie delle produzioni animali) nella formazione della figura professionale di tecnico infermiere (assistente) veterinario. La figura del tecnico veterinario rappresenta una realtà professionale in Nord Europa e in USA e riveste un ruolo essenziale nella pratica clinica quotidiana. La conferma del ruolo di tale figura e del suo possibile inserimento in ambito professionale, in Italia sono stati recentemente definiti i requisiti di conoscenza, abilità e competenza relativi alla figura di Tecnico Veterinario (UNI PdR 45:2018) sulla base dei criteri del Quadro Europeo delle Qualifiche (EQF)”

⁴⁴³ Come quelli svolti da Abivet società che si occupa di benessere animale “la cui attività comprende i corsi di formazione per tecnico veterinario”. I tecnici veterinari che ottengono la “certificazione di competenze da parte di un corso di formazione professionale accreditato dal programma Acovene hanno raggiunto uno standard minimo di conoscenze e competenze che offrono l'opportunità di lavorare in molti Stati membri”. Acovene è un comitato di accreditamento per l'educazione dei tecnici veterinari ed è un'organizzazione volontaria fondata nel 2007 per accreditare i programmi di educazione dei tecnici veterinari nell'UE.

⁴⁴⁴ P. Dall'Ara, *I tecnici veterinari, questi sconosciuti*, in <https://www.pointvet.it/web/index.php?com=periodici&option=content&id=12503>

⁴⁴⁵ È il caso degli ASO (gli assistenti di studio odontoiatrico) si è intrapresa un'altra strada (quella del riconoscimento calato dall'alto tramite mero accreditamento pubblico per via di un decreto ministeriale (DPCM 9.02.2018 modificato dal DPCM 9 marzo 2022) emanato a seguito di forti pressioni delle rappresentanze. Sorgono in tal caso infatti molti problemi tra cui la rigidità della fonte legale e la non condivisione per il mercato di riferimento della ratio della norma.

specifico mercato del lavoro; dall'altro lato le nuove rappresentanze in UNI spingono per il riconoscimento della norma tecnica.

Il caso del tecnico veterinario è esemplificativo di una tendenza regolatoria e di rappresentanza delle nuove professioni che mira a raggiungere il riconoscimento del lavoro autonomo professionale attraverso un'intensa attività di natura rappresentativa (e forse anche sindacale) che preesiste al riconoscimento delle professioni. È qui evidente, infatti, come un "ruolo strategico possa giocare una moderna forma di rappresentanza degli interessi" attraverso la creazione di "una norma tecnica per la qualificazione dei professionisti che porta valore aggiunto alla trasparenza del mercato di riferimento, rappresentando "l'unica alternativa al sistema pubblico di certificazione delle competenze dei professionisti che operano nei mercati transizionali del lavoro" secondo logiche che sembra accomunino una quota crescente di lavoratori autonomi e subordinati⁴⁴⁶".

3. Rappresentanza e tutele di nuova generazione: i mercati transizionali del lavoro

Studi sistematici sulle tendenze e le evoluzioni in atto in materia di lavoro e contrattazione collettiva hanno messo in evidenza come di fianco ad alcune sperimentazioni di matrice statale sull'indennità di continuità reddituale ed operativa per i lavoratori autonomi sia manifesta "l'emersione di una nuova rappresentanza per il lavoro professionale".⁴⁴⁷ Una rappresentanza che nuova generazione lontana "dalla tradizione espressa da Cgil, Cisl, Uil e che tende ad attrarre non solo le forme di lavoro autonomo non regolamentate ma anche le fasce più professionalizzate del lavoro subordinato⁴⁴⁸".

Questa nuova forma di rappresentanza emergente, analizzata nel capitolo primo, pone un problema non solo di equo compenso del professionista ma anche di "restrizioni e requisiti all'accesso dei nuovi mercati del lavoro che vengono ora intesi in una prospettiva di continui mutamenti professionali (quella propria dei c.d. mercati transizionali del lavoro) che tende a superare la tradizionale distinzione tra lavoro autonomo e lavoro subordinato⁴⁴⁹". Si veda l'articolo 1, comma 5, della legge n. 4 del 2013 che non distingue in base ai paradigmi classici del lavoro ma afferma che la professione possa esercitarsi in forma individuale, associata, societaria, cooperativa o nella forma del lavoro dipendente.

⁴⁴⁶ L. Casano, *op.cit.*, (2021), p.160.

⁴⁴⁷ M. Tiraboschi, *Tra due crisi tendenze di un decennio*, in "Per uno studio della contrattazione collettiva, ADAPT University Press, 2021, p.82.

⁴⁴⁸ *Ibidem.*

⁴⁴⁹ *Ibidem.*

Su questa base è nata in dottrina la tendenza a parlare non più solo di diritto del lavoro, ma di diritto del mercato del lavoro⁴⁵⁰ quale nozione per identificare un nuovo assetto giuridico-istituzionale onnicomprensivo che pone l'attenzione sulla teoria dei c.d. mercati transizionali del lavoro quale forma di presidio sempre più frequente tra una transizione ed un'altra. Come affermato da Schmid, nella teoria dei mercati transizionali del lavoro “*the core idea is to empower individuals to take over more risk during the life course: first, by not only making work pay but also by making transitions pay by extending the social insurance principle beyond unemployment and including volatile income risks connected with other critical events over the life course; second, by making not only workers fit for the market but also by making the market fit for workers by enhancing employers' and employees' capacity to adjust to uncertainties by investing in individual competences as well as in the workplace environment*”⁴⁵¹. Nei mercati transizionali del lavoro, pertanto, il mercato del lavoro viene visto come un sistema aperto all'interno del quale si verificano molteplici transizioni professionali che mutano costantemente in base ai cicli di vita e professionali delle persone.

All'interno dei mercati transizionali quindi la nozione di lavoro generalmente intesa muta fortemente e diventa un concetto “elastico” intercettando diverse situazioni occupazionali, forme di attività che abbiano un valore sociale o produttivo⁴⁵².

Fondamentali, all'interno di questo quadro teorico di riferimento sono le competenze e la professionalità, concetti lavoristici spesso evanescenti e poliedrici⁴⁵³ che pongono importanti sfide al diritto del lavoro e, soprattutto, ai sistemi di rappresentanza. La professionalità, come affermato da autorevole dottrina in passato⁴⁵⁴, “è storicamente il cuore sia delle relazioni industriali sia della disciplina giuridica dei rapporti di lavoro”. Il concetto deve essere inteso come maturazione e sviluppo delle competenze, delle identità socioprofessionali, nonché come parametro di valutazione della qualità dei percorsi di carriera⁴⁵⁵.

La progressiva individualizzazione dei rapporti di lavoro e la dimensione del mercato sempre più incentrata sulla responsabilità della persona a tutela della propria occupabilità e professionalità e sul progressivo superamento della norma inderogabile sposterebbero, secondo la dottrina, il “baricentro del sistema di regolazione dei mercati del lavoro dalle dinamiche (settoriali e di prossimità) proprie delle relazioni industriali verso un sempre più esteso

⁴⁵⁰ G. G. Balandi, *Diritto del mercato del lavoro e diritto del lavoro*, in *LD*, 2008, n. 2, pp. 207-221.

⁴⁵¹ Schmid G., *Sharing Risks of Labour Market Transitions: Towards a System of Employment Insurance*, *British Journal of Industrial Relations*, 2015, pp. 71-72.

⁴⁵² L. Casano, *Contributo all'analisi giuridica dei mercati transizionali del lavoro*, ADAPT University Press, 2021, p.100

⁴⁵³ A. Baldissera, *Professionalità: un solo termine per molti significati*, in *Studi organizzativi*, 1982, n.3-4, in particolare pp. 177-178.

⁴⁵⁴ T. Treu, *Nuova professionalità e futuro modello del sistema di relazioni industriali, in Innovazione tecnologica e professionalità del lavoratore*, L. Galantino (a cura di), *Atti del convegno tenutosi a Modena il 6 marzo 1986*, Cedam, Padova, 1987.

⁴⁵⁵ L. Gallino - A. Baldissera - P. Ceri, *Per una valutazione analitica della qualità del lavoro*, in *Quaderni di Sociologia*, 1976, pp. 297.

lavoro professionale di nuova generazione⁴⁵⁶”. Le tutele reclamate da questo lavoro professionale sono barriere all’ingresso del mercato, nuove maggiori tutele come l’equo compenso, prestazioni sociali un tempo riservate al solo lavoro subordinato⁴⁵⁷, certificazione e attestazione delle competenze per il tramite delle associazioni professionali.

Su queste tematiche inesplorate la giovane dottrina giuslavoristica è intervenuta cercando di perlustrare i rapporti tra mercati transizionali del lavoro, ruolo della rappresentanza, ruolo del sindacato tradizionale, bilanciamento tra interessi collettivi-istanze individuali⁴⁵⁸ ed infine i sistemi di qualificazione della professionalità e le rispettive connessioni con la legge 4/2013⁴⁵⁹. La dottrina afferma che nei mercati transizionali del lavoro il ruolo della rappresentanza collettiva non venga né superato né cancellato ma si riarticoli non superando però mai del tutto le logiche di contrapposizione e conflittuali⁴⁶⁰.

3.1. Professioni non ordinistiche e normazione tecnica delle professioni emergenti: la figura del counselor tra diritto vivente e ordinamento professionale

Per tentare di comprendere quali possano essere le riarticolazioni della rappresentanza, le connessioni con la legge 4/2013, la normativa tecnica e l’impatto sull’ordinamento si è deciso di illustrare un caso di studio. È stato scelto di illustrare l’articolata vicenda della proposta di norma UNI sulla figura del counselor poiché la si ritiene molto adeguata a fini ricostruttivi sotto il profilo della rappresentanza, della normativa tecnica e del diritto vivente della giurisprudenza dal momento in cui sono presenti pronunce e sentenze amministrative di diverso tipo.

⁴⁵⁶ M. Tiraboschi, *Mercati transizionali e possibili linee evolutive della regolazione giuridica del lavoro*, in *Flexicurity e mercati transizionali del lavoro. Una nuova stagione per il diritto del mercato del lavoro?* S. Ciucciiovino - D. Garofalo - A. Sartori - M. Tiraboschi - A. Trojsi - L. Zoppoli, ADAPT University Press, 2021, p.228.

⁴⁵⁷ Si veda in tal senso lo sviluppo dei paragrafi precedenti su equo compenso, Iscro e forme di ammortizzatori sociali per gli autonomi.

⁴⁵⁸ Cfr. G. A. Recchia, *Il ruolo del sindacato tradizionale nei mercati transizionali del lavoro: le prospettive di cambiamento*, pag. 243 in *Flexicurity e mercati transizionali del lavoro. Una nuova stagione per il diritto del mercato del lavoro?*, S. Ciucciiovino - D. Garofalo - A. Sartori - M. Tiraboschi - A. Trojsi - L. Zoppoli, ADAPT University Press, 2021, p.232; nello stesso volume N. Deleonardis, *Mercati transizionali e rappresentanza dei lavoratori autonomi di seconda generazione*, p.279 e ss.

⁴⁵⁹ L. Casano, *Il lavoro (autonomo) tra vecchie tutele e promozione della professionalità: i limiti della legge n.81/2017 e l’attualità della legge n.4/2013*, in *DRI*, 2018, n.2, pp.440 e ss.; ma anche L. Casano, op.cit., (2021), p. 154, dove l’autrice cerca di mettere in connessione i diversi sistemi di certificazione delle competenze di matrice statutale, contrattuale e quello derivante dalla normativa tecnica in ambito UNI.

⁴⁶⁰ L. Zoppoli, *Rappresentanza collettiva e mercati transizionali del lavoro: prospettive di cambiamento*, in *Flexicurity e mercati transizionali del lavoro. Una nuova stagione per il diritto del mercato del lavoro?*, S. Ciucciiovino - D. Garofalo - A. Sartori - M. Tiraboschi - A. Trojsi - L. Zoppoli, ADAPT University Press, 2021, p. 227.

Da oltre dieci anni è infatti in corso un intenso dibattito sul counselor, professione sino ad oggi non regolamentata dalla normativa italiana. La mancata regolamentazione ha comportato, per forza di cose, anche una difficoltà di carattere definitorio dell'attività propria di questa figura professionale. Tra le molteplici descrizioni presenti, quelle più affini alla definizione di carattere internazionale dell'OMS, è stata fornita dall'Osservatorio Nazionale Professioni 2018, realizzato da CNA Professioni ⁴⁶¹, laddove, il counselor viene identificato come “il professionista che, mediante ascolto attivo, dialogo ed orientamento, affianca il cliente, aiutandolo ad affrontare problematiche riguardanti i momenti della vita che comportano cambiamenti e scelte”.

L'attività professionale di counseling nasce negli Stati Uniti all'inizio del secolo scorso e solo successivamente è stato possibile riscontrare professioni di carattere affine anche nel vecchio continente, Italia compresa. Le difficoltà ricostruttive della genealogia, sedimentazione e riconoscimento sociale della professione sono molteplici e dovute alla sostanziale informalità e mancata regolamentazione con cui l'attività veniva e viene tuttora esercitata. È a partire dagli anni Novanta del secolo scorso che il mondo del counseling sembrerebbe iniziare a prendere coscienza e contezza del fenomeno tramite spontaneistici movimenti aggregativi e associativi⁴⁶².

Uno dei problemi principali dell'attività di counseling è rappresentato dalle possibili sovrapposizioni con la regolamentata professione di psicologo⁴⁶³. Questa ha trovato un suo pieno ed ufficiale riconoscimento abbastanza recentemente rispetto alle tradizionali professioni liberali, essendo stata istituita nel 1989 con la l. 18 febbraio 1989, n.56. Si è giunti alla costituzione di un Ordine degli psicologi dopo una lunga e accesa dialettica tra mondo accademico delle professioni mediche, associazioni sindacali, ordine dei medici, docenti universitari.

Per contro, invece, la figura professionale di counselor non ha trovato una sua specifica regolamentazione, sia sul fronte del percorso formativo, sia sul fronte della natura dell'attività professionale esercitata. L'unico riferimento normativo attualmente presente in Italia è rappresentato dalla l. 14 gennaio 2013, n.4 sulle professioni non organizzate in ordini e collegi che ha permesso ai singoli professionisti di “costituire associazioni a carattere

⁴⁶¹ Si veda *Osservatorio di CNA Professioni*, 2018, realizzato da CNA Professioni in collaborazione con Centro Studi CNA

⁴⁶² Nel 2000 il *IV Rapporto di Monitoraggio sulle associazioni rappresentative delle professioni non regolamentate* del CNEL, censisce per la prima volta due associazioni di counseling: Sico (Società Italiana Counseling) e Aico (Associazione Internazionale Counseling). Successivamente fioriranno molteplici compagini associazionistiche afferenti al mondo del counseling, segno di istanze di rappresentanza e bisogni emergenti, che mai hanno trovato però una piena regolamentazione nel mercato se non nell'autoregolamentazione.

⁴⁶³ La professione di psicologo in Italia è stata definita dalla legge n.56 del 18 febbraio 1989 secondo la quale “La professione di psicologo comprende l'uso degli strumenti conoscitivi e di intervento per la prevenzione, la diagnosi, le attività di abilitazione-riabilitazione e di sostegno in ambito psicologico rivolte alla persona, al gruppo, agli organismi sociali e alle comunità. Comprende altresì le attività di sperimentazione, ricerca e didattica in tale ambito”.

professionale di natura privatistica, fondate su base volontaria, senza alcun vincolo di rappresentanza esclusiva con il fine di valorizzare le competenze degli associati e garantire il rispetto delle regole deontologiche, agevolando la scelta e la tutela degli utenti nel rispetto delle regole sulla concorrenza”. Le associazioni e le forme aggregative di counselor sono cresciute nel corso del tempo e molte sono quelle presenti nell’elenco del Ministero dello sviluppo economico così come stabilito dall’art. 2, comma 7, l. 4/2013.

Sulla base dell’art. 9 della l. 4/2013 è stata pertanto costituita in sede UNI, nel 2011, prima dell’approvazione definitiva della l. 4/2013, una commissione sulle attività professionali non regolamentate in cui da tempo diversi stakeholder e soggetti interessati stanno tentando di dare una cornice regolatoria all’attività professionale non regolamentata di counselor.

È in questa sede che da diversi anni è sorto un contenzioso finito anche nelle aule di tribunale, che vede da un lato i counselor continuare a difendere la possibilità di esercitare la propria professione, e, dall’altro, gli psicologi accusarli di esercizio abusivo della professione, a causa della mancanza di un percorso formativo e di un titolo per esercitare l’attività. Si vuole in questa sede tentare di riassumere l’articolata e aggrovigliata vicenda nei termini più asettici possibile.

Nel 2010 l’Ordine degli Psicologi della Regione Piemonte, a seguito di numerose segnalazioni di counselor operanti con aziende o enti pubblici, ha pubblicato una nota dove stigmatizzava questa attività come esercitata abusivamente. Veniva inoltre dimostrato che la sola iscrizione nell’elenco CNEL non comportasse automaticamente la legittimità ad operare del counselor. Pertanto, veniva esortata la Regione, gli enti e le aziende pubbliche ad affidare a psicologi e non a figure professionali differenti i predetti incarichi. Casi simili si sono registrati in altre aziende pubbliche locali su tutto il territorio italiano.

Nel 2015 il TAR del Lazio con sentenza 13020/2015 ha stabilito che il disagio psicologico anche al di fuori dei contesti clinici, rientri nelle competenze dello psicologo e la valutazione della gradazione del disagio psichico presupponga una competenza diagnostica propria dello psicologo e non del counselor.

In ambito UNI nel 2014 l’Ordine Psicologi del Lazio, presente nella commissione sulle attività professionali non regolamentate, aveva segnalato al CNOP (Consiglio Nazionale Ordine degli Psicologi) l’urgenza di attivarsi in UNI rispetto al tavolo di lavori sulla professione di counselor relazionale. Su impulso dell’Ordine del Lazio il CNOP stabiliva di conferire un incarico professionale per l’assistenza e il patrocinio processuale ai fini dell’impugnazione dinanzi al TAR del provvedimento di inserimento di una nota associazione di counselor (Assocounseling) nell’elenco delle associazioni ex l. 4/2013. Sempre il CNOP decideva di inviare al Ministero della salute competente una serie di osservazioni sul progetto di norma in ambito UNI sul counseling relazionale, evidenziando le sovrapposizioni potenziali tra professione sanitaria regolamentata dello psicologo e professione del counselor. Il Ministero della salute accoglieva la richiesta chiedendo all’UNI di sospendere il tavolo sul counselor relazionale e nel 5

giugno 2015 il CNOP emanava un documento, “La professione di psicologo: declaratoria, elementi tipici e caratterizzanti⁴⁶⁴”, inviato poi al Ministero della salute, dove veniva ribadito che tra le attività caratterizzanti la figura dello psicologo vi fosse anche quella di counseling.

La sentenza 13020/2015 del TAR del Lazio ha stabilito che la pratica del counselor sia un atto tipico e proprio dello psicologo poiché, nonostante il legislatore” nella l. n. 56 del 1989, abbia usato il termine “comprende” anziché la locuzione “riserva”, non esclude che si tratti di attività per la quale è competente lo psicologo ed equivale ad una riserva, nei limiti in cui la definizione di tale ambito sia idonea ad identificare l’oggetto della attività professionale”. Sempre la stessa sentenza ha disposto la cancellazione di Assocounseling dall’elenco delle attività non regolamentate di cui alla l. 4/2013.

In commissione UNI/CT 006 sulle attività professionali non regolamentate, nonostante la sospensione del precedente tavolo operata dal Ministero della salute, è ripreso, su impulso di molte associazioni, un gruppo di lavoro (GL 07) per la normazione tecnica della figura professionale di counselor, che esiste nella realtà e continua ad operare in una cornice regolatoria e in un mercato privo di disciplina e di riferimenti. Anche in tal caso si è potuto constatare un forte interventismo del Ministero della salute che tramite istanza indirizzata ad UNI intimava nuovamente la sospensione delle operazioni sul progetto di norma sulla figura del counselor. Ciononostante, la maggioranza dei componenti del tavolo ha votato per il proseguimento dei lavori e i vari ordini territoriali degli psicologi hanno cercato da un lato di coinvolgere nuovamente i ministeri competenti, e, dall’altro di iscriversi in massa al Gruppo di Lavoro UNI/CT006/GL07, rinnovando l’iscrizione all’UNI (come mostrato da diversi atti degli ordini del Lazio, Umbria, Emilia-Romagna).

Nel frattempo, la vicenda amministrativa del TAR del Lazio, cui si è fatto cenno in precedenza, è proseguita. Con le sentenze n. 00545/2019 e n.00546/2019 del Consiglio di Stato si è stabilito il reinserimento di Assocounseling all’interno degli elenchi del Ministero dello sviluppo economico ex l. 4/2013. Il giudice di Palazzo Spada ha ritenuto errata la constatazione del TAR del Lazio secondo cui il MISE “avrebbe dovuto svolgere una istruttoria maggiormente approfondita, fino a doversi sincerare se, effettivamente e concretamente, sotto ogni sfaccettatura della caleidoscopica attività di counseling (per come emerge dalla lettura degli atti prodotti nei due gradi di giudizio), si potesse assolutamente escludere l’emersione di tratti di sovrapposizione tra l’attività svolte dal counselor e quella dispiegata dallo psicologo professionista, laddove tale compito non era ad esso attribuito dal legislatore”.

All’interno della stessa sentenza il giudice ha espresso una serie di considerazioni sull’intervento del legislatore del 2013 sulle professioni non organizzate in ordini o collegi. Sono considerazioni, emerse sì nell’ambito del contenzioso, ma importanti ai fini di una ricostruzione in continuo ed

⁴⁶⁴ Disponibile sul sito del Consiglio nazionale dell’Ordine degli Psicologi al seguente link <https://www.psy.it/allegati/2015-la-professione-di-psicologo.pdf>

incessante divenire di un intervento legislativo piuttosto recente su cui sia la dottrina che il diritto vivente finora raramente si sono espressi. Viene infatti affermato che il provvedimento sia caratterizzato da una “non limpida ed immediata percepibilità degli obiettivi che il legislatore si è voluto porre con il varo della Legge 4/2013”. Il giudice ha proseguito affermando che “la formulazione dell’art. 2, comma 7, l. 4/2013 si presenta inidonea a considerare esistente, per previsione normativa, la necessità che l’iscrizione alla quale aspirano le associazioni in questione sia preceduta dalla verifica del possesso di taluni requisiti ritenuti indispensabili per ottenere l’inserimento nell’elenco. Addirittura, i requisiti per l’iscrizione nell’elenco non sono affatto indicati in modo dettagliato.... Pertanto, non traspare nessun obbligo di accentuazione indaginistica a carico del ministero procedente”.

Il Consiglio di Stato ha ribadito però che della l. 4/2013 vada data una lettura costituzionalmente orientata, poiché lo svolgimento di una attività professionale lecita è libero e il sistema degli ordinamenti professionali di cui all’art. 33 Cost., comma 5, deve essere ispirato al principio della concorrenza e della interdisciplinarietà e, per giunta vengono menzionate le ripercussioni del principio di concorrenzialità nell’ambito dei paesi europei, definito come regolatore delle normazioni dei singoli ordinamenti statali in materia di servizi.

La situazione regolamentare della figura del counselor è quindi ancor in via di definizione e non ha trovato ancora un punto fermo su cui costruire un mercato della professione non collidente con altre attività professionali regolamentate quali la figura dello psicologo (come previsto d’altronde dai criteri definitori di cui all’art. 1, comma 2, l. 4/2013). L’attività di counseling esiste però nella realtà da molto tempo e continua ad essere esercitata in modo più o meno formale. A parere di chi scrive adottare soluzioni massimaliste miranti ad una preclusione della stessa potrebbero apparire come battaglie di retroguardia.

Probabilmente il tavolo UNI, per la sua capacità “ecumenica/collegiale”, in grado di coinvolgere tutti gli stakeholder e gli attori coinvolti potrebbe essere la sede adatta, a differenza delle aule di tribunale, per cercare di trovare una quadra, una mediazione e un confronto tra associazioni di counseling, Ministeri coinvolti, ordini professionali ed enti di certificazione e formazione. Il tutto tenendo in debita considerazione – da un lato la corretta implementazione dei principi posti alla base dell’attività di normazione – e, dall’altro, le recenti evoluzioni del quadro regolatorio delle professioni con la direttiva sul test di proporzionalità (direttiva europea 2018/958), attualmente in fase di recepimento nell’ordinamento italiano⁴⁶⁵.

⁴⁶⁵ Schema di decreto legislativo di attuazione della direttiva 2018/985 relativa ad un test della proporzionalità prima dell’adozione di una nuova regolamentazione delle professioni, Dossier n.276, 31 luglio 2020, Servizio Studi del Senato.

3.2. Professioni ordinistiche e normazione tecnica: la norma UNI 11871:2022 rivolta alle professioni ordinistiche di avvocato e commercialista

La normativa volontaristica UNI ha assunto nel corso del tempo una sua importanza specialmente nelle professioni tecniche quali gli ingegneri, i periti poiché ritenute strumenti essenziali nello sviluppo dell'attività professionale grazie alla specificità e alle caratteristiche di queste tipologie di libere professioni.

Nel 2017 grazie all'azione di una specifica associazione di studi legali, l'ASLA (Associazione Studi Legali Associati), è stata pubblicata la PdR 33:2017⁴⁶⁶ intitolata “*Studi legali - Principi organizzativi e gestione dei rischi connessi all'esercizio della professione*”⁴⁶⁷. La prassi, si legge nel documento presentato in UNI “individua i principi ed i criteri per la gestione in forma organizzata degli Studi legali, con particolare riferimento alla prevenzione, all'individuazione, alla gestione ed al controllo dei rischi connessi all'esercizio della professione, in ambito sia giudiziale che stragiudiziale. La prassi è concepita per essere applicabile agli Studi di qualunque dimensione e forma giuridica”.

La PdR 33:2017 è stata la base su cui è stata poi successivamente costruita nel 2022 la norma tecnica UNI 11871:2022 promossa da diversi soggetti quali ASLA, Uni, Cassa Forense. La norma è di carattere volontario ed ha l'obiettivo di contribuire al miglioramento dell'organizzazione degli Studi anche nei settori essenziali dello sviluppo delle attività, ovvero i rapporti con la clientela, la comunicazione interna ed esterna, la sicurezza a ogni livello, la promozione e lo sviluppo dei talenti, le pari opportunità e la sostenibilità⁴⁶⁸. L'obiettivo sembrerebbe quello di fornire agli studi professionali di avvocati e commercialisti, indipendentemente dalla forma giuridica di riferimento, un complesso omogeneo di criteri validi, sperimentati e aggiornati a supporto delle attività.

La norma si è prefissa lo scopo di sostenere la concorrenza e facilitare la qualificazione dando garanzie ai clienti/consumatori sul fronte dei principi organizzativi quali il lavoro per processi, l'attribuzione di ruoli e responsabilità, l'orientamento al cliente, la gestione dei rischi, il miglioramento continuo, la programmazione delle attività, la comunicazione esterna. La norma, come la prassi di riferimento 33:2017 si rivolge ad ogni studio in qualsiasi modo costituito in forma individuale o associata, che sia già attivo oppure di nuova costituzione. La norma cerca di dare agli studi professionali diversi benefici quale quella di conferire valore

⁴⁶⁶ La Prassi di riferimento non è una norma nazionale, ma è un documento pubblicato da UNI, come previsto dal Regolamento UE n.1025/2012, che raccoglie prescrizioni relative a prassi condivise da diversi soggetti costituenti il tavolo.

⁴⁶⁷ Disponibile qui: http://www.aslaitalia.it/files/pubblicazioni/uni_pdr_33_2017.pdf

⁴⁶⁸ Da una nota di UNI disponibile su: https://www.uni.com/index.php?option=com_content&view=article&id=11816:una-norma-per-gli-studi-di-avvocati-e-commercialisti-presentazione-il-14-settembre&catid=171&Itemid=2612

tramite attestazione di qualità rilasciata di fronte a potenziali clienti o enti esterni, attribuzione di eventuali punteggi preferenziali per l'assegnazione di incarichi, professionali nell'ambito di appalti e bandi di gara, pubblici o privati ed infine una possibile riduzione dei costi delle coperture assicurative obbligatorie a fronte di un servizio qualitativamente certificato (da questo sembrerebbe derivare il coinvolgimento della Cassa assieme al piano della certificazione sotto il punto di vista dichiarativo e contributivo).

Questo caso di studio fa emergere una forma nuova di tutela per la professione, anche ordinistica in questo caso, che va al di là della mera attestazione e certificazione della “fede pubblica” fornita dall'ordine professionale. Si realizza infatti un sistema di riconoscimento e certificazione che è in tal caso in piena sovrapposizione e compatibilità con quello riconosciuto dagli enti esponenziali ed anzi lo completa in una logica che potrebbe definirsi sussidiaria.

4. Le tutele dell'ordinamento statale: lo Statuto del lavoro autonomo (legge 22 maggio 2017, n. 81)

La Legge n. 81 del 2017 è il frutto di un lungo dibattito dottrinario, parlamentare e di opinione. L'originario proposta su cui è sorta poi quella definitiva è la c.d. Proposta Damiano-Fassina del 2014⁴⁶⁹. La dottrina e la letteratura scientifica hanno sistematizzato la legge 81/2017 all'interno di diversi nuclei normativi: il diritto del lavoro, il diritto civile e il diritto commerciale. È proprio all'interno di questo crocevia che la dottrina ha cercato di collocare sistemicamente la diversificazione di tutele che emerge a seguito dell'approvazione della nuova disciplina.⁴⁷⁰ Due le principali tendenze che emergono secondo la letteratura scientifica: da un lato coloro i quali sostengono che la nuova normativa sul lavoro autonomo costituisca il completamento “il completamento del quadro regolativo della normativa di attuazione della legge n. 183/2014 e in particolare delle previsioni del d.lgs. 81/2015⁴⁷¹”, dall'altro coloro i quali in dottrina hanno evidenziato come il legislatore abbia effettuato un'azione legislativa con l'obiettivo di attribuire una serie di garanzie minime al lavoro autonomo differenziandosi

⁴⁶⁹ A.C. 2017, titolata *Statuto delle attività professionali. Disposizioni per la promozione delle attività professionali autonome e del lavoro autonomo femminile, la regolazione dei rapporti di lavoro autonomo, la tutela della maternità, la previdenza e gli ammortizzatori sociali nonché delega al Governo in materia di pagamento e di garanzia dei crediti in favore dei lavoratori autonomi*, che a sua volta riprende in parte l'A.C. 4050 a d'iniziativa dei deputati Damiano, Fassina, Letta e altri e proposta nel 2011 nel corso della XVI legislatura.

⁴⁷⁰ A. Alaimo, *Lo “Statuto dei lavoratori autonomi”: dalla tendenza espansiva del diritto del lavoro subordinato al diritto dei lavori. Verso una ulteriore diversificazione delle tutele?*, in *Le nuove leggi civili commentate*, 2018, n.3, p. 590 ss..

⁴⁷¹ S.Giubboni, *Il Jobs Act del lavoro autonomo: commento al capo I della legge 81/2017*, in *Gior. Dir. lav. rel. ind.*, 2017, n. 3, p. 472.

dalla tradizionale tendenza del legislatore a cercare criteri definitivi o fattispecie per inquadrare i paradigmi giuridici dell'autonomia e della subordinazione. Con la cornice normativa del c.d. Job act del lavoro autonomo per la prima volta, infatti, il legislatore sembrerebbe essersi mosso in chiave promozionale e non rimediale o antifraudolenta nei confronti del lavoro autonomo quale elemento di sviluppo “in positivo”⁴⁷² del mercato del lavoro⁴⁷³.

Il legislatore italiano avrebbe adottato “una prospettiva regolativa al contempo universalistica nelle finalità e civilistica nei contenuti, che allontana definitivamente il lavoro autonomo dal mondo regolativo del diritto del lavoro”⁴⁷⁴, compiendo così “un lungo viaggio, che ha condotto il lavoro autonomo dal diritto dei contratti ad approssimarsi, per selezioni di tutele, ad un sistema giuslavoristico più ampio e modulato, sino alla brusca ricacciata di tutte le forme di lavoro indipendente nell'alveo del diritto privato dei contratti”⁴⁷⁵. Il legislatore perderebbe in tal modo una progettualità protettiva nei confronti del lavoro autonomo affidandosi appunto alla “pura e semplice razionalità del diritto privato”⁴⁷⁶.

La traiettoria intrapresa dalla dottrina nel voler apprestare una soluzione regolativa in favore del lavoro autonomo tramite uno specifico statuto è assai risalente nel tempo⁴⁷⁷. Tuttavia, la legge del 2017 non si pone l'obiettivo di regolare esclusivamente il lavoro autonomo bensì viene creato un unico corpus normativo ove convergono sia la disciplina del lavoro autonomo sia quella del c.d. lavoro agile creando non poche vedute critiche

⁴⁷² Così S. Giubboni, *Prime osservazioni sul disegno di legge del Governo in materia di lavoro autonomo non imprenditoriale*, in *MGL*, 2016, n.4 p.250.

⁴⁷³ N. De Marinis, *Luogo e tempo di lavoro e redistribuzione delle garanzie giuslavoristiche (Diritto del lavoro della miseria e miseria del diritto del lavoro)*, *WP CSDLE Massimo D'Antona IT – 344/2017* pagg.4-7 secondo il quale “ lo Statuto del lavoro autonomo, [interviene] in questo particolare contesto socio-economico, non nella consueta prospettiva di definire con precisione il *discrimen* con la subordinazione e separarne i regimi regolativi ma, come detto, per la prima volta direttamente in *corpore vili* ad apprestare con riferimento ad esso e per come esso si configura di per sé, distinto dal lavoro subordinato, garanzie che da questo discendono”. Nella stessa direzione A. Perulli, *Il Jobs Act degli autonomi: nuove (e vecchie) tutele per il lavoro autonomo non imprenditoriale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2017, n. 2, I, pp. 173 e ss.

⁴⁷⁴ A. Perulli, *Il lungo viaggio del lavoro autonomo dal diritto dei contratti al diritto del lavoro, e ritorno*, in *LD*, 2017, n.2, p.270.

⁴⁷⁵ *Ibidem*.

⁴⁷⁶ *Ibidem*.

⁴⁷⁷ M. Magnani, *Quale «Statuto» per il lavoro autonomo?*, in *DRI*, 2010, n.3; T. Treu, *Uno Statuto per il lavoro autonomo*, *DRI*, 2010, n.3; A. Perulli, *Per uno Statuto del lavoro autonomo*, in *DRI*, 2010, n.3. Si rimanda in particolar modo a tutta la prima parte del fascicolo n.3 del 2010 di *Diritto delle Relazioni Industriali* ove sono presenti diversi spunti sulla elaborazione di uno *Statuto del lavoro autonomo*. Più tardi, ma sempre prima dell'emanazione della legge n.81/2017, A. Perulli, *Un Jobs Act per il lavoro autonomo: verso una nuova disciplina della dipendenza economica?*, *WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT – 235/2015* dove l'autore auspica un che il “legislatore rifiuti la corrente rappresentazione del lavoro autonomo economicamente dipendente quale versione simulata del lavoro subordinato, accettando definitivamente il valore positivo delle “relazioni personali di lavoro”, anche se caratterizzate da dipendenza economica, e sviluppando strumenti e metodi di rafforzamento e di sostegno specifico per questo segmento del mercato del lavoro”.

della scelta sistematica operata dal legislatore⁴⁷⁸. Non mancano però, sempre in ambito dottrinario, posizioni che mettono in dubbio la reale portata dello Statuto del lavoro autonomo⁴⁷⁹ che continua a porre il professionista autonomo in una posizione di “contraente debole” sul mercato in contrapposizione alla legge 4 del 2013 che valorizzerebbe in una chiave più moderna la professionalità e le competenze tramite il ruolo delle rappresentanze associative. Sempre secondo tale filone dottrinario sarebbe presente un’ulteriore differenza di fondo tra i due interventi regolativi poiché la legge 4/2013 guarda al “professionista come persona che svolge una professione intellettuale indipendentemente dalla specifica tipologia contrattuale⁴⁸⁰, mentre la legge n. 81/2017 guarda ad un ambito di intervento molto più ristretto (il lavoro autonomo non imprenditoriale) al fine di introdurre una rete di tutele di base⁴⁸¹”.

4.1. Le tutele previste dalla legge 81/2017

Lo Statuto del lavoro autonomo, nella sua logica promozionale e non rimediabile, pone una serie di tutele per i lavoratori indipendenti. I paragrafi che seguono intendono esaminare ed illustrare sinteticamente le diverse forme di tutela previste per poi cercare di sistematizzarle all’interno dell’ordinamento statutale e collettivo.

4.1.1. Tutela del lavoratore autonomo nelle transazioni commerciali

L’art. 2 della legge 81/2017 prevede una forma di tutela eminentemente civilistica, afferente al diritto dei contratti. Viene previsto infatti che anche ai lavoratori autonomi venga estesa la disciplina prevista dal d.lgs. 9 ottobre 2002 n. 231 attinente i ritardi nei pagamenti nell’ambito delle transazioni commerciali. Il d.lgs. 231/2002 ha attuato in Italia la direttiva 2000/35/CE del 29 giugno 2000 che aveva l’obiettivo di armonizzare le norme degli stati membri riguardanti i pagamenti nelle transazioni tra imprese. È stato affermato come in realtà l’obiettivo del d.lgs. di attuazione della direttiva avesse l’obiettivo, non tanto di tutelare il contraente debole, quanto piuttosto di introdurre una maggiore certezza in attuazione del principio di

⁴⁷⁸ C. Timellini, *In che modo oggi il lavoro è smart? Sulla definizione di lavoro agile*, in *Il Lavoro nella giurisprudenza*, 2018, n.3. Secondo la quale la scelta sistematica del legislatore “tradisce la presa di coscienza di una ibridazione di forme contrattuali di portata potenzialmente destrutturante per la categoria giuridica del lavoro subordinato”.

⁴⁷⁹ L. Casano, *Il lavoro (autonomo) tra vecchie tutele e promozione della professionalità: i limiti della legge 81/2017 e l’attualità della legge n.4/2013*, in *DRI*, 2018, n.2, p.430 e ss.

⁴⁸⁰ Il riferimento qui è all’art.1 comma 5 della legge 4/2013 ove “la professione è esercitata in forma individuale, in forma associata, societaria, cooperativa o nella forma del lavoro dipendente”, non vengono pertanto operate distinzioni tra fattispecie ma si guarda al professionista indipendentemente dalla forma giuridica con cui viene esercitata l’attività.

⁴⁸¹ *Ibidem*, pag.438.

concorrenzialità⁴⁸². La dottrina si è interrogata sul “tasso di novità della disciplina⁴⁸³” tanto che nella dottrina civilistica hanno già trovato largo consenso le “opzioni ermeneutiche secondo le quali dette disposizioni potessero già ritenersi applicabili a tutti i lavoratori autonomi⁴⁸⁴”.

Ferme restando le diverse impostazioni sulla novità ed opportunità dell'estensione delle tutele al lavoro autonomo permangono, quasi unanimemente diversi dubbi circa la reale portata effettiva della tutela. Diversi i dubbi della dottrina riguardanti il fatto che il lavoratore autonomo possa essere indotto a non chiamare in causa la tutela delle transazioni commerciali per via delle spese giudiziarie connesse con il recupero dei crediti ed le preoccupazioni per il rapporto con il committente debitore. Un profilo di particolare interesse è quello attinente l'art.8 del d.lgs.231/2002 che affida alle associazioni di categoria presenti nel CNEL la tutela degli interessi collettivi legittimandole ad agire in giudizio per accertare la iniquità delle condizioni generali inerenti i termini di pagamento, gli interessi di mora e i costi di recupero. A livello empirico è però facilmente dimostrabile che questa tipologia di intervento da parte delle associazioni di categoria non ha mai trovato una sua reale e concreta applicazione tra le organizzazioni rappresentative dei lavoratori autonomi e professionisti insediate al CNEL ed indicate ai sensi dell'art.2, comma 1, lett.b, della legge 30 dicembre 1986, n. 936 concernente le “Norme sul Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro”, relativa composizione, attribuzioni e funzionamento.

4.1.3 Clausole e condotte abusive

L'art. 3 della legge prevede che si considerino “abusivo e privo di effetto la clausola che attribuisce al committente la facoltà di modificare unilateralmente le condizioni del contratto o, nel caso di contratto avente ad oggetto una prestazione continuativa, di recedere da esso senza congruo preavviso nonché le clausole mediante le quali le parti concordano termini di pagamento superiori a sessanta giorni dalla data del ricevimento da parte del committente della fattura o della richiesta di pagamento”. Anche questa forma di tutela rimediabile è mutuata interamente dalla normativa di stampo civilistico in particolar modo dal diritto commerciale e dal diritto dei contratti. Il presupposto della disciplina è costituito dalla dipendenza economica del lavoratore autonomo rispetto al committente pur non introducendo una definizione apposita di dipendenza economica del

⁴⁸² F. Ferraro, *Prime osservazioni sulle tutele civilistiche del lavoro autonomo non imprenditoriale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2018, n. 1, p. 527-528

⁴⁸³ F. Di Noia, *La tutela “civilistica” del lavoratore autonomo nelle transazioni commerciali*, in D. Garofalo (a cura di) *La nuova Frontiera del lavoro autonomo-agile-occasionale*, 2018, Adapt University press, pp.140-141. Nella stessa direzione anche A. Perulli, *Le tutele civilistiche: il ritardo nei pagamenti; le clausole e condotte abusive (artt. 2 e 3)*, in A. Perulli, L. Fiorillo (a cura di), *Il job act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, 2017, Giappichelli, p.130 secondo il quale le disposizioni del d.lgs. 231/2002 fossero già “applicabili ai liberi professionisti”

⁴⁸⁴ *Ibidem*.

lavoratore autonomo rispetto al committente ma viene importata, “per quanto compatibile (art.3, comma 4, legge 81/2017) all’art. 9 della legge 18 giugno 1998, n. 192, in materia di abuso di dipendenza economica con riferimento al contratto di subfornitura⁴⁸⁵”.

Anche in tal caso la dottrina ha messo in evidenza dubbi sulla reale efficacia della soluzione prescelta dal legislatore anche per via della scarsa giurisprudenza in materia⁴⁸⁶ se non alcune sporadiche sentenze della Cassazione S.U. dove viene ribadito l’importante principio secondo cui “l’abuso configura una fattispecie di applicazione generale⁴⁸⁷” e quindi a tutti i rapporti tra imprese. L’intervento normativo merita in ogni caso di essere accolto come “un importante passo in avanti poiché contribuisce a colmare un vuoto di tutela che ha determinato negli anni un sensibile indebolimento di tale categoria⁴⁸⁸”.

4.1.4. Apporto originali e invenzioni del lavoratore autonomo

Lo statuto del lavoro autonomo dedica l’art.4 agli apporti originali e alle invenzioni del lavoratore autonomo stabilendo che “Salvo il caso in cui l’attività inventiva sia prevista come oggetto del contratto di lavoro e a tale scopo compensata, i diritti di utilizzazione economica relativi ad apporti originali e a invenzioni realizzati nell’esecuzione del contratto stesso spettano al lavoratore autonomo, secondo le disposizioni di cui alla legge 22 aprile 1941, n. 633, e al codice della proprietà industriale, di cui al decreto legislativo 10 febbraio 2005, n. 30”. Anche in tal caso si è posto in ambito dottrinario il tema della reale innovatività della disposizione dal momento in cui si tratterebbe di una impostazione “che, a ben vedere, era già stata delineata sia dalla dottrina che dalla giurisprudenza⁴⁸⁹”.

L’art.4 della legge 81/2017 si è quindi limitato a normativizzare principi già applicati convenzionalmente, ed in particolare quello secondo cui i diritti morali e patrimoniali dell’invenzione spettano al creatore tranne quando

⁴⁸⁵ La normativa in questione, l’art. 9 della legge 192/1998, prevede forma scritta del contratto *ad substantiam*, nullità di ogni patto che riservi a una delle parti la facoltà di modificare unilateralmente le clausole contrattuali, una disciplina di recesso “non arbitrario”, divieto di abuso di dipendenza economica consistente nell’eccessivo squilibrio di diritti ed obblighi determinato dalla parte forte del rapporto ed infine la reale impossibilità del soggetto debole di reperire sul mercato alternative soddisfacenti.

⁴⁸⁶ A. Perulli, *Le tutele civilistiche: il ritardo nei pagamenti; le clausole e condotte abusive (artt. 2 e 3)*, in A. Perulli, L. Fiorillo (a cura di), *Il job act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, 2017, Giappichelli, pp.36-38.

⁴⁸⁷ Cass. S.U. 25 novembre 2011, n. 24906, *Foro.it*, 2012.

⁴⁸⁸ C. Mazzanti, *Condizioni di contratto e condotte abusive*, in D. Garofalo (a cura di) *La nuova Frontiera del lavoro autonomo-agile-occasionale*, 2018, Adapt university press, pp. 151-152.; nella stessa direzione A. Mauro, *La riforma del lavoro autonomo: una lente per leggere il lavoro che cambia*, in *Boll. ADAPT*, 15 maggio 2017.

⁴⁸⁹ M. Martone, *Gli apporti originali e le invenzioni del lavoratore autonomo*, in A. Perulli, L. Fiorillo (a cura di), *Il job act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, 2017, Giappichelli, p. 44.

l'attività inventiva sia prevista come oggetto del contratto e per tale motivo remunerata⁴⁹⁰". Ed è forse proprio questo il merito dell'art.4 che pur statuendo una "mera positivizzazione di regole applicate da tempo" avrebbe una "sua pur modesta utilità⁴⁹¹".

4.1.5. Le tutele "nel mercato"

La legge 81/2017, all'art.10, prevede che anche i lavoratori non subordinati debbano avere "diritto di accesso alle informazioni sul mercato" e possibilità di fruizione di "servizi personalizzati di orientamento, riqualificazione e ricollocazione". Sempre lo stesso art. 10 della legge prevede un ruolo specifico per la rappresentanza del mondo degli autonomi prevedendo che "i centri per l'impiego e gli organismi accreditati si dotano, in ogni sede aperta al pubblico, di uno sportello dedicato al lavoro autonomo, anche stipulando convenzioni non onerose con gli ordini e i collegi professionali e le associazioni costituite ai sensi degli articoli 4, comma 1, e 5 della legge 14 gennaio 2013, n. 4, nonché con le associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale dei lavoratori autonomi iscritti e non iscritti ad albi professionali". Compito dello sportello del lavoro autonomo è quello di "raccoglie le domande e le offerte di lavoro autonomo, fornisce le relative informazioni ai professionisti ed alle imprese che ne facciano richiesta, fornisce informazioni relative alle procedure per l'avvio di attività autonome e per le eventuali trasformazioni, per l'accesso a commesse ed appalti pubblici, nonché relative alle opportunità di credito e alle agevolazioni pubbliche nazionali e locali".

Questa previsione da parte del legislatore di un vero e proprio pacchetto di servizi per il lavoro finalizzati a fornire ai lavoratori autonomi un sostegno puntuale nella ricerca di un lavoro si inquadra pienamente con gli obiettivi della normativa unionale ed europea⁴⁹² che prevede un sostegno attivo all'occupazione per ogni persona indipendentemente dall'impiego svolto.

La dottrina⁴⁹³, al contrario delle altre disposizioni analizzate nei paragrafi precedenti, ha riconosciuto l'innovatività della disciplina nel delineare un

⁴⁹⁰ C. Garofalo, *Apporti originali e invenzioni del lavoratore autonomo*, D.Garofalo (a cura di) *La nuova Frontiera del lavoro autonomo-agile-occasionale*, 2018, Adapt university press, cit. p.167.

⁴⁹¹ S. D'Ascola, *Gli apporti originali e le invenzioni del lavoratore autonomo*, in G. Zilio Grandi - M. Biasi (a cura di) *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, 2018, p.313.

⁴⁹² M. Montanari, *I servizi per l'impiego per il lavoratore autonomo*, G. Zilio Grandi-M. Biasi (a cura di) *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, 2018, pp. 379 e ss. dove l'autore mette in evidenza l'auspicio della Commissione europea sull'ampliamento dell'assistenza all'esercizio e alla ricerca di una attività di lavoro autonomo contenuto nelle *linee della Commissione, SWD (2017)201 final, 26 aprile, 20-21*.

⁴⁹³ S. Caffio, *La protezione "nel mercato" per i lavoratori autonomi: accesso alle informazioni e nuove forme di aggregazione*, in, D. Garofalo (a cura di) *"La nuova Frontiera del lavoro autonomo-agile-occasionale"*, 2018, ADAPT University press, pp. 227 e ss.; e nello stesso volume *Industria 4.0 e tutele nel mercato per i lavoratori autonomi: un progetto effettivamente promozionale?*, p.215-216.

intervento di tutela nel mercato che andasse oltre il mero piano rimediale, contrattuale e di qualificazione del rapporto. È stato messo in evidenza inoltre come la disposizione, al netto delle difficoltà nella conclusione di convenzioni che non devono comportare oneri aggiuntivi per i centri per l'impiego, rivela almeno due aspetti positivi⁴⁹⁴: da un lato è stato messo in evidenza come per la prima volta sono stati inclusi⁴⁹⁵ anche i lavoratori autonomi nelle dinamiche del mercato del lavoro e delle politiche attive⁴⁹⁶, e dall'altro lato, sul piano più strettamente operativo, si è cercato di implementare ed approntare misure realmente personalizzate e modulate il più possibile sulle esigenze dei professionisti e degli autonomi tramite il coinvolgimento di ordini e associazioni di categoria nella gestione dello sportello. In tal modo allo stesso tempo si potrebbero abbracciare molte delle “diverse rappresentazioni del lavoro autonomo, superando anche quella criticata impostazione dello Statuto che lo disciplina alla stregua di un monolitico blocco omogeneo⁴⁹⁷”.

Tre le criticità principali della riforma quella di essere poi rimasta lettera morta anche per via della mancanza di accordi e collaborazioni tra le associazioni e i soggetti previsti dalla legge per la conclusione di convenzioni. Sul piano empirico si segnala la convenzione tra Confprofessioni e ANPAL⁴⁹⁸ con cui si è tentato di realizzare un partenariato pubblico-privato-mondo delle associazioni con cui le Parti hanno inteso promuovere presso le Regioni l'istituzione nei centri per l'impiego dello sportello dedicato al lavoro autonomo di cui all'art. 10 della legge n.81 del 2017 sostenendone l'attivazione e il funzionamento. Il tentativo di avviare questa forma di cooperazione tra istituzioni pubbliche anche regionali rappresentò un passaggio, anche se non previsto dalla legge per approntare nei CPI degli appositi sportelli per il lavoro autonomo. Non si sono però registrati significativi passi in avanti per la reale messa a terra della collaborazione interistituzionale. È stato messo in evidenza come spesso le riforme del mercato del lavoro debbano essere lette partendo “dall'ultima disposizione che tendenzialmente offre un quadro sugli oneri finanziari previsti per dar via alla manovra⁴⁹⁹”. Infatti, l'art. 10 comma 5,

⁴⁹⁴ C. Garbuio, *Lavoro autonomo e politiche attive e passive del lavoro: riflessioni in tempi di crisi*, in *DRI*, 2021, n.3, p. 135-136.

⁴⁹⁵ La tendenza del legislatore ad includere i lavoratori autonomi nei percorsi o nei piani di politica attiva o di occupabilità è proseguita anche con la legge di bilancio 2022 Legge 30 dicembre 2021, n. 234, dove ai commi 251-252 si è esteso il programma GOL (Garanzia occupabilità dei lavoratori) ai lavoratori autonomi con partita IVA.

⁴⁹⁶ G. Canavesi, *Mercato del lavoro, servizi per l'impiego e lavoro autonomo. Un gap culturale difficile da colmare*, in *ADL*, 2018, n. 3, I, p. 692.

⁴⁹⁷ C. Garbuio, *Op. cit.*, (2021), p.136.

⁴⁹⁸ *Protocollo di Intesa per la collaborazione interistituzionale per l'istituzione dello “Sportello dedicato al lavoro autonomo” presso i Centri per l'impiego* del 21 febbraio 2019. Le vicende connesse con gli avvicendamenti politici e le diverse impostazioni hanno impedito, di fatto, la prosecuzione della collaborazione interistituzionale. Sulle problematiche connesse con la qualità dei servizi connessi con i centri per l'impiego si rimanda a A. Perulli, *La legge di tutela del lavoro autonomo: profili introduttivi*, in L. Fiorillo, A. Perulli, *Il Jobs Act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Giappichelli, 2017, p.10.

⁴⁹⁹ N. Deleonardis, *Lavoro autonomo e lavoro dignitoso nella prospettiva comunitaria*, in *Quaderni del dipartimento Jonico*, D. Garofalo - P. Pardolesi - A. Rinaldi, (A cura di), 2020, Edizioni DSJE, p.106.

prevede la formula dell'invarianza per gli oneri della finanza pubblica e difficilmente i CPI e gli altri soggetti potranno adempiere ai nuovi compiti senza un'adeguata formazione.

Nella stessa direzione delle “tutele nel mercato” vanno anche le misure previste dall'art. 12 della legge n.81 del 2017 sulle “Informazioni e accesso agli appalti pubblici e ai bandi per l'assegnazione di incarichi e appalti privati”. Sulla scorta di queste previsioni “Le amministrazioni pubbliche promuovono, in qualità di stazioni appaltanti, 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, in particolare favorendo il loro accesso alle informazioni relative alle gare pubbliche, anche attraverso gli sportelli di cui all'articolo 10, comma 1, e la loro partecipazione alle procedure di aggiudicazione”. È stato messo in evidenza come manchi un coordinamento della disposizione con il c.d. Codice dei contratti pubblici⁵⁰⁰. A questo si affiancano anche le disposizioni previste dal comma 3 dell'art. 12 che prevedono l'aggregazione in reti di imprese, consorzi stabili professionali e associazioni stabili temporanee professionali.

4.1.6. Le tutele “welfaristiche”

La legge 81/2017 pone una serie di importanti interventi sul fronte del welfare. Vengono infatti previste disposizioni volte al rafforzamento delle tutele in caso di maternità e paternità, congedi parentali, malattia in favore dei lavoratori iscritti alla Gestione separata Inps di cui all'articolo 2, comma 26, legge 8 agosto 1995, n. 335.

Anche in tal caso il legislatore ha adottato la tecnica legislativa dell'estensione delle tutele già previste per il lavoro subordinato alla fattispecie del lavoro autonomo. Proprio sull'utilizzo di tale tecnica legislativa di carattere estensivo la dottrina⁵⁰¹ ha cercato di porre alcune perplessità mettendo in evidenza che sarebbe forse più auspicabile declinare le tutele in virtù delle specifiche esigenze dei lavoratori autonomi che risulta essere al proprio interno piuttosto variegata e frastagliata.

4.1.7. Tutela della genitorialità

L'art. 13 della legge 81/2017 modifica il d.lgs. n. 151/2001 il cd. Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità

⁵⁰⁰ S. Caffio, *La protezione “nel mercato” per i lavoratori autonomi: accesso alle informazioni e nuove forme di aggregazione*, in, D. Garofalo (a cura di) *La nuova Frontiera del lavoro autonomo-agile-occasionale*, 2018, Adapt university press, pp. 229.

⁵⁰¹ F. Martelloni, *I rimedi del “nuovo” diritto del lavoro autonomo*, in *Lavoro e diritto*, 2017, n.3, p. 533 e ss; R. Nunin, *La tutela della gravidanza e la sospensione in ipotesi di maternità, malattia e infortunio* in G. Zilio Grandi - M. Biasi (a cura di) *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, 2018, p.410.

e paternità, ed elimina la diversificazione di trattamento per le libere professioniste iscritte alla Gestione separata per le quali l'indennità di maternità era condizionata dall'effettiva astensione dell'attività lavorativa, dalle libere professioniste iscritte albi professionali per le quali è al contrario escluso l'obbligo di interruzione dell'attività lavorativa.

Per dare una chiave ricostruttiva delle disposizioni in tema di maternità è necessario coordinare le disposizioni presenti nell'ordinamento anche a livello giurisprudenziale: sono state infatti recepiti gli orientamenti della Corte Costituzionale che ha valorizzato la capacità autogestione delle modalità della prestazione lavorativa adattandole alle proprie forze ed esigenze del bambino⁵⁰² laddove invece un obbligo indiscriminato di astensione della prestazione lavorativa potrebbe indurre quale conseguenza indesiderata un grave sacrificio sul fronte professionale.

A completezza del quadro normativo è necessario leggere in chiave congiunta anche l'art. 14 della legge 81/2017 che prevede la possibilità di sospendere il rapporto di lavoro in caso di gravidanza, malattia ed infortunio su richiesta della lavoratrice o di farsi sostituire da altro lavoratore di sua fiducia. Questo intervento secondo la dottrina cerca di "costituire un adeguato strumento a disposizione delle lavoratrici autonome, adatto a rispondere maggiormente alle loro esigenze di flessibilità nella gestione organizzativa della vita lavorativa e familiare senza i vincoli della normativa precedente, all'insegna di una maggiore libertà e discrezionalità delle scelte operate dalle stesse"⁵⁰³.

4.1.8. Tutela malattia e infortuni per gli iscritti alla Gestione separata Inps

La legge 81/2017 prevede inoltre una serie di previsioni relative al miglioramento delle tutele in caso di malattia per gli iscritti alla gestione separata Inps. L'art. 8, comma 10 della legge ha previsto che per gli iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, i periodi di malattia, certificata come conseguente a trattamenti terapeutici di malattie oncologiche, o di gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti o che comunque comportino una inabilità lavorativa temporanea del 100 per cento, sono equiparati alla degenza ospedaliera. Anche in tal caso la dottrina ha rilevato come l'intervento non

⁵⁰² Si rimanda a R. Nunin, *L'indennità di maternità per le libere professioniste: le ricadute della sentenza Corte Cost. n. 3/1998*, in *Lav. giur.*, 2000, n. 2, per la ricostruzione del dibattito in merito.

⁵⁰³ D. Lanzaloga, *La tutela della genitorialità e della malattia per i lavoratori iscritti alla Gestione separata Inps*, D. Garofalo (a cura di) *La nuova Frontiera del lavoro autonomo-agile-occasionale*, 2018, Adapt university press, pp. 241-242 la quale avanza una serie di dubbi circa l'errata tecnica legislativa che estende al lavoro autonomo misure nate in seno alla subordinazione senza quindi tener presente delle specificità della prestazione lavorativa autonoma. Si veda in tal proposito anche G. Pistore, *Professioni non organizzate in ordini e collegi quale Statuto previdenziale*, in *DRI*, 2019, n.4, p.116-1117.

sia caratterizzato da sistematicità ma intervenga in modo piuttosto dispersivo innestandosi su precedenti interventi normativi⁵⁰⁴.

In tema sono intervenuti anche diversi atti amministrativi dell'Istituto previdenziale fornendo una serie di chiarimenti in merito alle ricadute applicative della misura e sulle modalità di presentazione delle domande. Nello specifico la Circolare INPS n.139 del 21 dicembre 2017 ha indicato nell'allegato della circolare le patologie precisando che queste devono essere riscontrate in tutti quei casi "in cui l'indispensabile percorso clinico-assistenziale della malattia possa venire assimilato, per la gravità delle cure somministrate e della patologia in corso, ad una sorta di "degenza domiciliata". Vengono inoltre fornite alcune istruzioni operative per la presentazione delle domande, l'invio telematico del certificato di malattia da parte del medico curante, l'integrazione di ulteriore documentazione medica per comprovare le condizioni di sussistenza per l'accesso al trattamento.

La legge 81/2017, con lo scopo di aumentare le tutele della malattia, oltre a quelle previste per la maternità, all'art. 6, comma 2, lett. b, indica dei principi e criteri direttivi a cui futuri decreti legislativi dovranno attenersi per integrare e migliorare la normativa vigente.

4.1.9. Disposizioni di carattere promozionale tra welfare e fisco

Il legislatore ha scelto di dedicare una specifica parte dello Statuto alle tematiche di carattere fiscale e promozionale nei confronti del lavoratore autonomo. Le novità introdotte riguardano le modalità di determinazione del reddito imponibile. L'art. 8 della legge 81/2017 interviene sull'art.54, comma 5 del TUIR prevedendo che non si applichino i limiti forfettari di deducibilità per le "spese relative a prestazioni alberghiere e di somministrazione di alimenti e bevande sostenute dall' esercente arte o professione per l'esecuzione di un incarico e addebitate analiticamente in capo al committente". Viene così riconosciuto che nel caso metodo analitico nella fattura, la deducibilità dei costi non rischia di dar luogo a derive per cui venivano dedotte spese di natura non realmente inerente all'attività professionale. Queste spese, a seguito dell'intervento del legislatore, concorrono a formare reddito imponibile del soggetto ma possono essere integralmente neutralizzate per via della deducibilità. Viene inoltre stabilito che "tutte le spese relative all'esecuzione di un incarico conferito e sostenute direttamente dal committente non costituiscono compensi in natura per il professionista" superando così le contraddizioni del sistema precedente in

⁵⁰⁴ E. C.Schiavone, *Gravidanza, malattia ed infortunio nel Job Act degli autonomi*, in D. Garofalo (a cura di) *La nuova Frontiera del lavoro autonomo-agile-occasionale*, 2018, Adapt university press, pp.248 e ss.

cui le spese sostenute dal committente venivano considerate, di fatto, un compenso in natura per il prestatore che poteva poi dedurle come spese⁵⁰⁵.

Rilievo maggiore, sempre sul fronte fiscale, è dato dalle novità fiscali previste dall'art. 9, l. 81/2017 che intervengono direttamente sull'art. 54, comma 5 del TUIR, prevedendo in tal caso una "Deducibilità delle spese di formazione e accesso alla formazione permanente"⁵⁰⁶. Viene disposto che "Sono integralmente deducibili, entro il limite annuo di 10.000 euro, le spese per l'iscrizione a master e a corsi di formazione o di aggiornamento professionale nonché le spese di iscrizione a convegni e congressi, comprese quelle di viaggio e soggiorno. Sono integralmente deducibili, entro il limite annuo di 5.000 euro, le spese sostenute per i servizi personalizzati di certificazione delle competenze, orientamento, ricerca e sostegno all'auto-imprenditorialità, mirate a sbocchi occupazionali effettivamente esistenti e appropriati in relazione alle condizioni del mercato del lavoro, erogati dagli organismi accreditati ai sensi della disciplina vigente. Sono altresì integralmente deducibili gli oneri sostenuti per la garanzia contro il mancato pagamento delle prestazioni di lavoro autonomo fornita da forme assicurative o di solidarietà".

L'obiettivo che si è posto il legislatore in tal caso è di natura "duplice" a "metà tra welfare e fisco" apportando una originale forma di tutela nel mercato⁵⁰⁷. Questa tipologia di interventi, pertanto, assume un maggiore rilievo di carattere sistematico innestandosi nel solco della rifondazione della materia diritto del lavoro intorno al concetto di *capability*⁵⁰⁸ e della maggiore *employability* del lavoratore che si realizza con una incentivazione e valorizzazione della professionalità⁵⁰⁹.

⁵⁰⁵ Si rimanda a N. Fortunato, *Il regime di deducibilità per prestazioni alberghiere e di somministrazione di alimenti e bevande*, in D. Garofalo (a cura di) "La nuova Frontiera del lavoro autonomo-agile-occasionale", 2018, Adapt university press, in particolare p. 195-196.

⁵⁰⁶ V. Lamonaca, *Agevolazioni fiscali per i lavoratori autonomi vecchie (rivisitate) e nuove*, in D. Garofalo (a cura di) *La nuova Frontiera del lavoro autonomo-agile-occasionale*, 2018, Adapt university press, p. 201 e ss.

⁵⁰⁷ F. Martelloni, *I rimedi nel nuovo diritto del lavoro autonomo*, in *LD*, 2017, n.3-4, pag. 230.

⁵⁰⁸ L'approccio delle capabilities e la sua connessione con l'ambito giuslavoristico sono stati ampiamente trattati in particolare da R. Del Punta, *Valori del diritto del lavoro ed economia di mercato*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 395/2019, pp. 25 e ss.

⁵⁰⁹ L. Casano, *Il lavoro (autonomo) tra vecchie tutele e promozione della professionalità*, in *DRI*, 2018, n.2, p. 435. Laddove l'autrice rimanda alle teorie di A. Sen e M. Nussbaum che intendono il concetto di capability come "combinazione ottimale di funzionamenti dipendenti non solo dal singolo soggetto, ma dalle condizioni esterne, anche istituzionali, favorevoli".

4.1.10. Il tavolo tecnico di confronto permanente sul lavoro autonomo e le deleghe dello Statuto del lavoro autonomo

La legge 81/2017 dedica l'art.17 all'istituzione di un Tavolo tecnico di confronto permanente sul lavoro autonomo presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali che ha l'obiettivo di coordinare e di monitorare gli interventi in materia di lavoro autonomo. La composizione del tavolo è piuttosto variegata: rappresentanti designati dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nonché dalle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro e dalle associazioni di settore comparativamente più rappresentative a livello nazionale. I compiti del tavolo sono molteplici: si va dalle proposte e indirizzi operativi in materia di politiche del lavoro autonomo con particolare riferimento a: a) modelli previdenziali; b) modelli di welfare; c) formazione professionale. È stata prevista la clausola di invarianza finanziaria, pertanto, dall'attuazione dell'articolo 17 non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

La novella presenta alcuni elementi di novità poiché il tavolo è stato concepito come su una sede permanente di tecnica all'interno della quale è presente l'associazionismo sindacale e delle professioni come già avvenuto a livello di legislazione regionale⁵¹⁰. Tuttavia, il tavolo di concertazione tecnica finora non è mai stato costituito ufficialmente e la delega è pertanto rimasta inattuata.

5. Ulteriori forme di “tutela (?)” di origine statutale: dal sistema tariffario all'intervento del legislatore sull'equo compenso per le prestazioni professionali

Uno degli aspetti più critici della legge 81/2017 è rappresentato dall'assenza di una specifica disciplina in tema di equità del compenso per le categorie di lavoratori autonomi sottoposte a condizioni di maggiore debolezza e

⁵¹⁰ Cfr. Consulta dei lavoratori atipici iscritti alla gestione separata dell'Inps e dei liberi professionisti della Regione Lazio istituita con a *l.r. 14 luglio 2014, n. 7* presso l'Assessorato del Lavoro Regionale. La composizione è stata stabilita dal regolamento approvato con delibera di giunta del *7 luglio 2015, n. 340*. All'art. due del citato regolamento vengono indicati i requisiti di ammissione e si prevede che ne siano parte le associazioni con sede legale nella Regione Lazio rientranti tra forme aggregative di associazioni ai sensi dell'art. 3 legge 4/2013, associazioni di secondo grado e organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. La legge regionale non indica espressamente eventuali criteri di misurazione della rappresentatività. con successivo decreto del presidente della Regione Lazio pubblicato il 22 ottobre 2015 sono state indicate le associazioni Cgil, Cisl, Uil, Ugl, Confprofessioni, CNA professioni, Colap, Confassociazioni, Acta e Confedertecnica.

dipendenza economica dal committente. È la stessa dottrina ad aver messo in luce come all'interno della novella sia presente una vera e propria "elusione"⁵¹¹ da parte del legislatore nonostante siano provenute numerose sollecitazioni nel corso del lungo iter parlamentare e questo ha rappresentato perciò un'indubbia debolezza politica della legge e ha destato molte critiche tra gli operatori e la dottrina.

L'assenza di un precipuo intervento nella dottrina è stata giustificata da un "self restraint"⁵¹² del legislatore con riferimento ad un punto controverso soprattutto nel campo delle prestazioni di servizi professionali dovuto all'incidenza di dinamiche di mercato e relative regole pubblicistiche che hanno di fatto imposto una regolazione a vantaggio del consumatore e del mercato iniziata con il d.l. "Bersani" n. 223/2006, conv. in l. n. 248/2006 mitigato però dal rinvio a parametri predefiniti per i professionisti (art. 9 d.l. n. 1/2012, conv. con modificazioni in l. n. 247/2012).

La determinazione del compenso è uno dei temi più spinosi di sempre nell'ambito giuslavoristico, sia sul fronte della subordinazione, ove il dibattito è orientato sull'introduzione di un salario minimo legale, sia sul fronte del lavoro autonomo dove la misura e la determinazione del compenso sono lasciate alla libera determinazione delle parti. Ed infatti è proprio la disciplina codicistica del contratto d'opera prevede una determinazione del compenso all'autonomia negoziale delle parti contraenti disponendo la quantificazione solo in via integrativa ove manchi l'accordo tra le parti. In tal caso il giudice nella determinazione giudiziale dovrà far riferimento "alle tariffe professionali o agli usi e, in seconda battuta, al risultato ottenuto e al lavoro normalmente necessario per ottenerlo" come previsto dall'art. 2225 c.c. e, in caso di prestazione d'opera intellettuale "all'importanza dell'opera e al decoro della professione" (art. 2233, comma 2, c.c.).

Le diverse leggi professionali in tema di tariffe minime erano emanate secondo diverse tecniche normative: dalle leggi professionali che prevedevano espressamente sanzioni di nullità per i patti in deroga per i minimi tariffari, alla qualificazione come inderogabili delle tariffe. Il sistema tariffario è però stato soppresso per via degli impulsi derivanti dalla normativa comunitaria prima nel 2006 con il già precedentemente menzionato decreto "Bersani" e successivamente in modo ancor più incisivo dall'art. 9 del d.l. 24 gennaio 2012, n.1, (meglio conosciuto come "Cresci Italia"). Le tariffe professionali, specialmente quelle in ambito forense, hanno costituito per lungo tempo una vera e propria "vexata quaestio"⁵¹³ caratterizzata da continui interventi e tentativi di reintroduzione.

⁵¹¹ S. Giubboni, *Il Jobs act del lavoro autonomo: commento al capo I della legge n. 81/2017*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2017, n.3, p.493; M. Biasi, *Ripensando il rapporto tra il diritto della concorrenza e la contrattazione collettiva relativa al lavoro autonomo all'indomani della l. n. 81 del 2017 - WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT - 358/2018*, p.3

⁵¹² Ad utilizzare questa espressione è F. Ferraro, *Prime osservazioni sulle tutele civilistiche del lavoro autonomo non imprenditoriale*, *Riv.it. dir. lav.*, 2018, n.1, p.532.

⁵¹³ Ad utilizzare questa espressione è A. Berlinguer, *Sulla vexata quaestio delle tariffe professionali forensi*, in *Mercato concorrenza regole*, n.1, aprile 2011, pp. 65 e ss.

Questa serie di interventi è culminata nella introduzione dei c.d. “nuovi parametri” tramite il d.m. 140/2012 e, in ambito forense, con il d.m. 55/2014. Contestualmente è sorto un dibattito sul tema del c.d. “equo compenso” culminato con l’approvazione del d.l. 16 ottobre 2017, n.148, convertito in legge 172/2017.

La definitiva soppressione delle tariffe è avvenuta per via dell’art. 9 comma 1 del d.l. 1/2012 e la contestuale abrogazione di tutte le norme che vi facevano riferimento o rinvio. L’art. 9 comma 2 del d.l. 1/2012 disponeva poi che in caso di liquidazione da parte di un organo giurisdizionale il compenso del professionista fosse determinato con riferimento a parametri stabiliti con decreto del ministero vigilante. Contestualmente con l’emanazione di specifiche leggi professionali che hanno riformato la materia sono stati individuati i parametri per le professioni ordinistiche vigilate dal Ministero della Giustizia (d.m. n.140/2012) cui sono susseguiti ulteriori regolamenti per alcune professioni specifiche⁵¹⁴.

Il presupposto di un intervento legislativo in materia di equo compenso secondo la dottrina è costituito dal crescente impoverimento di una parte cospicua dei liberi professionisti⁵¹⁵ tanto che si arriva a parlare di “proletarizzazione” delle libere professioni⁵¹⁶.

Il percorso per l’approvazione di una disciplina in materia di equo compenso è stato lungo e complesso. Successivamente all’approvazione della legge 81/2017 il tema è stato oggetto di dibattito sia in sede parlamentare che governativa e nel corso della XVI legislatura sono state diverse le proposte e i disegni di legge presentati in materia di equo compenso per le prestazioni professionali⁵¹⁷.

⁵¹⁴ D.m. 55/2014 modificato dal d.m. 8 marzo 2018, n. 37 per gli avvocati; d.m. 19 luglio 2016, n. 165 per medici veterinari farmacisti, psicologi, e altre professioni sanitarie; d.m. 21 febbraio 2013, n. 46 per i consulenti del lavoro; d.m. 17 giugno 2016, per architetti ed ingegneri

⁵¹⁵ E. Minervini, *L’equo compenso degli avvocati e degli altri liberi professionisti*, Giappichelli, 2018, pp.1-2. Tra le cause dell’impoverimento secondo l’autrice vi sarebbero “la profonda crisi economica, dalla quale l’Italia fatica ad uscire; la perdita di immagine dei liberi professionisti in ogni ambiente sociale, dovuta a varie ragioni (si pensi ad esempio, per gli avvocati, al numero esorbitante); le pregresse scelte legislative in materia di c.d. liberalizzazione delle tariffe professionali.

⁵¹⁶ R. Bolognesi, *Proporzion e ragionevolezza nella pattuizione del compenso dell’avvocato e nell’evoluzione delle norme di legge e deontologiche: dalle tariffe forensi alle “tariffe di mercato*, in *www.judicium.it*, p. 10 dove si parla di “proletariato avanzato”.

⁵¹⁷ Si segnalano in particolar modo A.S. 2685 “*Disposizioni urgenti per la tutela dei cittadini e della qualità del lavoro dei professionisti*”; A.S. n. 2732 “*Riforma delle professioni intellettuali e tecniche in materia di equo compenso, definizione, armonizzazione normativa e libera concorrenza*”; A.S. 2918 “*Riforma della disciplina in materia di equo compenso dei professionisti*”; A.S. n. 2858 “*Disposizioni in materia di equità del compenso e responsabilità professionale delle professioni regolamentate*”; A.C. 4574 “*Disposizioni in materia di equo compenso per le prestazioni professionali degli avvocati*”; e A.C. 4575 “*Disposizioni in materia di equo compenso nell’esercizio delle professioni regolamentate*”; A.C. n. 4582 “*Disposizioni in materia di equo compenso nell’esercizio delle professioni regolamentate e del lavoro autonomo*”; A.C. 4631 “*Disposizioni in materia di equo compenso e clausole vessatorie nel settore delle prestazioni legali*”.

A seguito di questo dibattito presente sia in ambito parlamentare-governativo che in dottrina si è giunti all'approvazione del nuovo art. 13 bis, rubricato «Equo compenso e clausole vessatorie», all'interno della legge professionale forense (l. 247/2012) tramite l'art. 19-quaterdecies del d.l. 16 ottobre 2017, n. 148 recante «Disposizioni urgenti in materia finanziaria e per esigenze indifferibili. Modifica alla disciplina dell'estinzione del reato per condotte riparatorie», convertito con modificazioni in legge 4 dicembre 2017, n. 172 (cd. decreto fiscale). È stato previsto così una forma di equo compenso per le prestazioni professionali degli avvocati stabilite attraverso convenzioni unilateralmente predisposte da realtà “medio-grandi”. Il successivo comma 2 dell'art.19-quaterdecies del d.l. 16 ottobre 2017, n. 148 estende l'applicazione anche “anche alle prestazioni rese dai professionisti di cui all'articolo 1 della legge 22 maggio 2017, n. 81, anche iscritti agli ordini e collegi” estendendo perciò a tutti i lavoratori autonomi la disciplina dell'equo compenso, indipendentemente dalle previsioni dello Statuto del lavoro autonomo e ponendo perciò rimedio a quella “elusione” della legge 81/2017 in tema di equo compenso che la dottrina aveva messo in luce⁵¹⁸.

È stato altresì messo in evidenza come la disciplina dell'equo compenso sia rivolta non ad una generale collettività di lavoratori autonomi ma persegue “istanze di tutela riferibili in via pressoché esclusiva alla posizione del singolo prestatore d'opera intellettuale e non, invece, nell'interesse dell'intera categoria professionale⁵¹⁹”. Al contrario invece, il sistema dei minimi tariffari con la sua inderogabilità “consapevolmente perseguiva l'obiettivo di protezione dell'interesse categoriale contro pratiche concorrenziali suscettibili di compromettere gli equilibri contrattuali acquisiti per l'intera categoria⁵²⁰”.

5.1. Lavoro autonomo, materia retributiva ed equo compenso: è possibile un inquadramento giuslavoristico?

È stato osservato in dottrina come l'approvazione del principio dell'equo compenso per le prestazioni professionali sia sintomatica di una tendenza regolativa in atto nell'ambito della “materia retributiva” da sempre propria del lavoro subordinato⁵²¹. È stato altresì messo in evidenza come la tematica

⁵¹⁸ S. Giubboni, *Il Jobs act del lavoro autonomo: commento al capo I della legge n. 81/2017*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2017, n.3, p.493.

⁵¹⁹ P. P. Ferraro, *Le deleghe sulle professioni organizzate in ordini e collegi e le proposte in discussione in materia di tariffe professionali*, in G. Zilio Grandi – M. Biasi (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, 2018, p.341.

⁵²⁰ *Ibidem*.

⁵²¹ M.Biasi, *Ripensando il rapporto tra il diritto della concorrenza e la contrattazione collettiva relativa al lavoro autonomo all'indomani della l. n. 81 del 2017*, *WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT -358/2018*, p.2 il quale parla di “processo di progressiva estensione del diritto del lavoro oltre l'area classica della subordinazione visibile nell'apertura alle collaborazioni coordinate e continuative contenuta nella delega del Jobs Act sul salario minimo legale alla fissazione di un compenso minimo a favore del

equo compenso non “non appartenga propriamente al lessico giuslavorista⁵²²” e risulti rischiosa la tentazione diffusa tra studiosi e tecnici di ricondurre le novità a consolidate classificazioni o categorie poiché espone al rischio di non cogliere le novità che si hanno di fronte. È il caso dell’equo compenso dove la nozione è stata spesso accomunata ai concetti, propri del giuslavorismo, quali i minimi tabellari o il salario minimo⁵²³.

Pur cercando di rifuggire da questi pericoli è stato effettuato un tentativo di inquadramento seguendo i concetti giuridici della sfera privatistica e all’interno quindi di un discorso sulla giustizia contrattuale di tipo commutativo o di tipo distributivo⁵²⁴. In sostanza si è cercato di porre al centro dell’analisi gli squilibri del singolo contratto “evitando scompensi nella regolamentazione degli interessi contrapposti” (giustizia contrattuale di tipo commutativo) oppure, pur avendo ben presente gli interessi delle parti del contratto individuale, guardando oltre e “chiamando in causa anche strumenti di tipo esterno al singolo contratto che richiedono strumenti di governo «politico» delle dinamiche economico-sociali⁵²⁵”.

Questa tendenza ad inquadrare secondo consolidate classificazioni o categorie l’equo compenso sembrerebbe continuare ad essere presente in dottrina⁵²⁶ e nel dibattito ove, ad esempio, la proposta di direttiva sul salario minimo adeguato presentata dalla Commissione europea⁵²⁷ ha posto al centro il tema del compenso del professionista. Infatti, i disegni di legge sul salario minimo attualmente in discussione in parlamento non contemplano il tema di un giusto compenso nell’ambito del lavoro autonomo⁵²⁸. Si pone infatti la problematica attinente al diritto europeo che considera il libero professionista o il lavoratore autonomo alla stregua di un’impresa vincolato così alla normativa antitrust. La dottrina si è pertanto posta la domanda di come poter contemperare da un lato il principio concorrenziale⁵²⁹ e,

collaboratore a progetto parametrato sulla retribuzione del “corrispondente” lavoratore subordinato senza dimenticare la sfortunata, ma significativa, vicenda dell’equo compenso dei giornalisti non subordinati”

⁵²² L. Zoppoli, *L’«equo compenso» tra contratto collettivo e legge*, in U. Carabelli - L. Fassina (a cura di) *Il lavoro autonomo e il lavoro agile alla luce della legge n. 81/2017*, I seminari della Consulta giuridica CGIL, Ediesse Edizioni, 2018, n.1, pp.65 e ss. il quale parla di “*pareidolia*” cioè la tendenza a ricondurre le novità a consolidate classificazioni o categorie.

⁵²³ *Ibidem*.

⁵²⁴ L. Zoppoli, *Giustizia distributiva, giustizia commutativa e contratti di lavoro*, in *DLM*, 2017, n. 2, p. 279 ss.

⁵²⁵ L. Zoppoli, *op.cit.*, (2018), p. 68. ove l’autore afferma che si tratti di una bipartizione non priva di problematicità “tutta comunque collocata in un contesto giuridico di tipo privatistico”.

⁵²⁶ C. Garbuio, *Proposta di direttiva sul salario minimo ed equo compenso: il caso del lavoro autonomo professionale, le tariffe professionali e regole della concorrenza*, in *DRI*, 2021, n.4., p. 1101 e ss.

⁵²⁷ *Direttiva del Parlamento e del Consiglio relativa a salari minimi adeguati nell’Unione europea COM (2020) 682 final del 28 ottobre 2020*. Per approfondimenti sul tema e sull’ambito di copertura della nuova direttiva si rimanda a: G.Proia, *Salario minimo legale: problemi e prospettive*, in *DRI*, 2020, n.1, p.1 e ss; D. Porcheddu - S. Spattini (a cura di), “*Sindacato stai sereno*”: *le lusinghe della proposta europea sul salario minimo e i falsi amici della rappresentanza*, in *Boll. ADAPT speciale* n. 5/2020.

⁵²⁸ C.Garbuio, *op.cit.*, (2021), p.1103.

⁵²⁹ C.Garbuio, *op.cit.*, (2021), p.1104.

dall'altro un compenso equo ai professionisti autonomi come diretta applicazione dei principi stabiliti all'art. 36 Cost.⁵³⁰.

Anche a livello legislativo si assiste ad una inclinazione generale del legislatore a voler assicurare un salario minimo ai lavoratori subordinati e parallelamente un equo compenso al lavoro autonomo professionale come diretta applicazione dell'art. 36 Cost.⁵³¹.

Ed è proprio nel prisma dell'art. 36 Cost. che si è cercato di trovare un quadro teorico di riferimento per l'equo compenso dal momento in cui si è ritenuto che “solo il trascinarsi di vecchi schemi ideologici o il riflesso di concezioni arcaiche e superate dell'evoluzione stessa del mondo del lavoro possono ritenere operante con riferimento esclusivo al paradigma (invero sociologicamente più raro) del rapporto di lavoro subordinato⁵³²”. Analoga posizione è presente in dottrina laddove si ritiene che, il principio di giusta retribuzione sia ormai consolidato anche “oltre la subordinazione”. È la medesima impostazione dottrinale a sostenere che la *vis expansiva* dell'art. 36 Cost. finanche “in favore degli avvocati che operino in situazioni di potenziale debolezza socio-economica e di altri professionisti” pur non riconoscendo come pienamente riconducibile all'art. 36 il criterio della sufficienza insito solo nella contrattazione collettiva e limitandosi perciò il riferimento al solo principio proporzionalistico⁵³³.

5.2. Equo compenso, salario minimo, tariffe orarie e politiche sulle libere professioni: spunti da alcune tendenze del legislatore

Sul tema equo compenso nel corso della XVIII legislatura diverse sono state le proposte di legge presentate in parlamento da parte dei rappresentanti

⁵³⁰ A. Perulli, *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del Diritto del lavoro*, Giappichelli, 2021, p. 15, Il quale spiega con la tendenza espansiva del diritto del lavoro la “logica estensione dei principi di cui all'art. 36 Cost. al lavoro autonomo sub specie di equo compenso dei professionisti”. Sul tema anche M. Biasi, *Ripensando il rapporto tra il diritto della concorrenza e la contrattazione collettiva relativa al lavoro autonomo all'indomani della l. n. 81 del 2017 - WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT – 358/2018.*

⁵³¹ Questa concezione sembrerebbe essere confermata dalle numerose proposte emendative presentate al disegno di legge AS.658 a prima firma Catalfo sull'istituzione del salario minimo orario, discusso nel corso della XVIII presso la Commissione lavoro del Senato, ove sono state presentate alcune singolari proposte emendative (1.8, 5.0.2) volte a far confluire il tema equo compenso nella disciplina del salario minimo legale attualmente in discussione.

⁵³² G. Colavitti, *“Fondata sui lavori”. Tutela del lavoro autonomo ed equo compenso in una prospettiva costituzionale*, in *Rivista AIC*, 2018, n.1, p.18 il quale partendo dal presupposto che vi sia un ritardo nella cultura giuridica italiana e nella riflessione scientifica poiché “solo di recente il lavoro autonomo ha iniziato ad entrare a pieno titolo tra gli oggetti della speculazione scientifica giuslavoristica”

⁵³³ P. Pascucci, *Giusta retribuzione e contratti di lavoro, oggi*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2019, fasc. 1, pp. 73 e ss.

delle più disparate forze dell'arco parlamentare⁵³⁴. La tematica ha assunto una generale natura problematica nell'ordinamento come testimoniano le stratificazioni normative e le continue novelle che la disciplina ha subito sin dall'abrogazione dei minimi tariffari con il decreto-legge n. 223 del 2006 e il decreto-legge n. 1/2012 che hanno configurato il criterio unico di libera pattuizione. La stessa legge sull'equo compenso ha generato un articolato dibattito che ha coinvolto e continua a coinvolgere parti sociali, rappresentanze, ordini professionali, casse privatizzate, associazioni di categoria.

Nella proposta attualmente in discussione in parlamento⁵³⁵ diversi sono i punti contrastanti. Le maggiori incongruenze⁵³⁶ riguardano l'art. 5 che prevede l'affidamento delle sanzioni disciplinari all'ordine di appartenenza che risulterebbero piuttosto critiche in quanto vanno ad accrescere smisuratamente il potere e le attribuzioni degli ordini professionali sugli iscritti esorbitando così dal loro ruolo tradizionale. Ulteriori nodi problematici sono costituiti dall'art. 5, comma 6, disciplinante i modelli standard di convenzione, concordati con i Consigli nazionali degli ordini o i collegi professionali, i cui relativi compensi si presumono equi sino a prova

⁵³⁴ La proposta AC.301 a prima firma Meloni, la proposta AC.1979 a prima firma Mandelli, AC.2192 a prima firma Morrone, AC. 2741 a prima firma Bitonci, AC. 3058 a prima firma Di Sarno, AC.620 a prima firma Porchietto, AS.1425 a prima firma Santillo. Tutte queste proposte di legge di iniziativa parlamentare sono state abbinate e sono confluite in un unico testo di legge AC.3179 a prima firma Meloni, Morrone, Mandelli, rubricato "Disposizioni in materia di equo compenso delle prestazioni professionali" che è stato adottato come testo base dalla Commissione Giustizia della Camera dei deputati. La proposta di legge è stata approvata in seno alla stessa commissione nel novembre dello scorso anno passando poi al Senato dove il disegno di legge AS.2419 è in corso di esame assieme all'AS.1425 e sembra essersi arenato nella Commissione Giustizia. Il provvedimento approvato alla Camera si compone di 13 articoli e interviene sulla disciplina dell'equo compenso delle prestazioni professionali rese nei confronti di particolari categorie di imprese con la finalità di rafforzare la tutela del professionista. Viene specificato che per essere considerato equo il compenso deve essere proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro svolto, al contenuto e alle caratteristiche della prestazione professionale, nonché conforme ai compensi previsti rispettivamente:

- per gli avvocati dal regolamento di determinazione dei parametri per la liquidazione dei compensi per la professione forense (art. 13, comma 6, della legge n. 247 del 2012)
- per gli altri professionisti iscritti a ordini o collegi, dai regolamenti di determinazione dei parametri stabiliti con decreto del Ministro vigilante la professione (ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge n. 1 del 2012)
- per gli esercenti professioni non organizzate in ordini o collegi, ai sensi dell'art. 1 comma 2 della legge n. 4 del 2013, da decreti del Ministro dello sviluppo economico, da adottare entro 60 giorni dall'entrata in vigore della legge, e successivamente da aggiornare con cadenza biennale, sentite le associazioni professionali di cui all'art. 2 della legge n. 4 del 2013.

⁵³⁵ Nello specifico l'A.S. 2419 approvato in Commissione Giustizia del senato il 29 giugno 2022

⁵³⁶ Cfr. *CNEL-Comunicato n.85 del 7 ottobre 2021* ove viene riportato che la Consulta del lavoro autonomo ha indirizzato al Governo e al Parlamento un documento con una serie di proposte sul A.S.2419 in discussione "per contribuire al processo legislativo in corso con la formulazione di puntuali proposte di revisione del testo unificato attualmente all'esame della Camera".

contraria⁵³⁷ e la problematica del campo di applicazione tra professioni ordinistiche e non ordinistiche⁵³⁸.

La disciplina vigente in tema di equo compenso si è finora rivelata di complessa applicazione pratica e ha dato luogo ad una giurisprudenza piuttosto ondivaga come testimoniano le diverse impostazioni seguite dai giudici. La legge è stata emanata nonostante fossero chiare le problematiche applicative e i dubbi di compatibilità con la normativa comunitaria⁵³⁹

Lo spirito delle diverse proposte di legge indurrebbe ad alcune ulteriori perplessità riguardanti i continui e costanti richiami delle relazioni illustrative o di accompagnamento delle proposte di legge, all'art. 36 Cost. e al principio di retribuzione proporzionata e sufficiente. La giurisprudenza, sino ad oggi, ha infatti negato l'applicabilità del principio al lavoro autonomo del professionista come affermato da diverse pronunce⁵⁴⁰ e dalla dottrina maggioritaria⁵⁴¹. Si assiste quindi ad una inclinazione generale del legislatore a voler assicurare un salario minimo ai lavoratori subordinati e parallelamente un equo compenso al lavoro autonomo professionale come diretta applicazione dell'art. 36 Cost⁵⁴².

A chiudere il cerchio delle anomalie che suscitano alcune perplessità circa le modalità con cui il legislatore sta intervenendo sul mondo delle professioni vi è lo schema di decreto ministeriale recante modifiche al regolamento di cui decreto del Ministro della giustizia 10 marzo 2014, n. 55, concernente la determinazione dei parametri per la liquidazione dei compensi per la professione forense ove viene introdotta con l'art. 22-bis una formula di compenso orario a tempo, proposta direttamente dal

⁵³⁷ Introducendo in tal caso indirettamente un vulnus alla libertà contrattuale e al principio di libera pattuizione, non più in capo al libero professionista ma all'ente esponenziale di riferimento con conseguenze a livello di disciplina antitrust europea che vieta il potere restrittivo degli ordini professionali e di discriminazione tra professionisti iscritti e non iscritti agli ordini professionali.

⁵³⁸ Cfr. C. Dazzi, *Equo compenso, quali criteri di riferimento per le professioni non ordinistiche?*, in *Boll. ADAPT* del 4 dicembre 2017, n. 41.

⁵³⁹ Come aveva segnalato nel 2017 l'Autorità garante per la concorrenza e per il mercato pronunciandosi tramite parere in merito all'art. 19 quaterdecies del decreto-legge n. 148 del 2017 secondo il quale tramite l'equo compenso si sarebbe pervenuti ad "una reintroduzione delle tariffe minime nell'ordinamento esteso all'intero settore dei servizi professionali che non risponde ai principi di proporzionalità concorrenziale e si pone in stridente controtendenza con i processi di liberalizzazione che, negli anni più recenti, hanno interessato il nostro ordinamento anche nel settore delle professioni regolamentate

⁵⁴⁰ cfr. *Cass. 6 novembre 2015, n. 22701*.

⁵⁴¹ P. Pascucci, *op. cit.*, (2019), pp. 73 e ss; P. P. Ferraro, *Le deleghe sulle professioni organizzate in ordini e collegi e le proposte in discussione in materia di tariffe professionali*, in G. Zilio Grandi - M. Biasi (a cura di) *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Padova, 2018, p.330 ss.. Per impostazioni dottrinarie in senso contrario tese ad estendere l'applicazione dell'art. 36 Cost. al lavoro autonomo cfr. C. Garbuio, *L'estensione dell'art. 36 Cost. al lavoro autonomo: tra chiusure giurisprudenziali e aperture legislative*, in *LLI*, 2022, Vol. 8, n.1, pp. 3-4.

⁵⁴² Questa concezione sembrerebbe essere confermata dalle numerose proposte emendative presentate al disegno di legge AS.658 a prima firma Catalfo sull'istituzione del salario minimo orario, discussa presso la Commissione lavoro del Senato nel corso della XVIII legislatura, ove sono state presentate alcune singolari proposte emendative (1.8, 5.0.2) volte a far confluire il tema equo compenso nella disciplina del salario minimo legale attualmente in discussione.

Consiglio Nazionale Forense⁵⁴³, col paradosso di introdurre una tariffa oraria nell'ambito professionale forense e con (forse) conseguenze notevoli sul concetto di prestazione d'opera intellettuale e di libera professione.

6. Attività professionale e tecniche di “tutela(?)” nella subordinazione: il caso dell’avvocato dipendente

Sempre in ambito forense è possibile annoverare un'ulteriore tendenza sintomatica della predisposizione dell'ordinamento ad estendere, non solo le tutele del lavoro dipendente al mondo del lavoro autonomo, ma anche, in tal caso, ad estendere la possibilità di instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato al professionista.

Fintanto che l'ambito forense era una professione esercitata in maniera prevalentemente individuale o associata non erano sorti particolari riflessioni sulle tecniche di tutela applicabili. Col corso del tempo il mutamento della professione ha portato ad una condizione in cui il professionista spesso si trova in una situazione di vera e propria proletarizzazione⁵⁴⁴. Sempre più spesso professionisti “senza clienti” hanno quale unico riferimento lo studio professionale altrui nel quale lavorano dichiarando un volume di compensi pari al reddito professionale netto e non esibendo quindi spese inerenti all'attività professionale⁵⁴⁵. È stato osservato come gli attuali schemi giuridici mal si attagliano a queste tipologie di lavoro e siano pertanto più propri i meccanismi del lavoro subordinato o parasubordinato come avviene in molti paesi europei.

La dottrina ha argomentato come “le modalità tecnico-organizzative con cui operano oggi i grandi studi professionali rendono difficile immaginare che perdurino reali ragioni per sostenere sia che la prestazione dei liberi professionisti non abbia mai natura impersonale, sia che l'attività intellettuale svolta dai professionisti collaboratori senza una propria clientela non possa presentare i tratti tipici della subordinazione⁵⁴⁶” e, allo stesso tempo vede nella “presunta incompatibilità fra professionista

⁵⁴³ La proposta prende a riferimento i dati pubblicati da una rivista di avvocati (questo si apprende consultando la documentazione allegata dalla Camera dei deputati disponibile al seguente link:

http://documenti.camera.it/apps/nuovosito/attigoverno/Schedalavori/getTesto.ashx?file=0392_F002.pdf&leg=XVIII#pagemode=none, pag.5 dell'Estratto del verbale del CNF n.54-A relativo alla seduta amministrativa del 9 febbraio 2022, pag.5)

⁵⁴⁴ R. Bolognesi, *Proporzione e ragionevolezza nella pattuizione del compenso dell'avvocato e nell'evoluzione delle norme di legge e deontologiche: dalle tariffe forensi alle “tariffe di mercato”*, in www.judicium.it, p. 10.

⁵⁴⁵ V. Vassari, *Liberi professionisti o dipendenti? I giovani avvocati tra indipendenza, collaborazione e salariato*, in *Previdenza forense*, 2018, n. 1, p. 17.

⁵⁴⁶ O. Razzolini, *La nozione di subordinazione alla prova delle nuove tecnologie*, in *DRI*, 2014, n. 4, p. 982.

intellettuale e lavoro subordinato (oggi sempre più in via di superamento)” un “retaggio culturale⁵⁴⁷”.

L’art. 18 della legge professionale forense⁵⁴⁸ prevede l’incompatibilità dell’esercizio della professione forense con qualsiasi attività di lavoro subordinato⁵⁴⁹. Questo principio è stato già sancito dalla legge del 1934 ed è assai risalente appartenendo alla tradizione medievale e successivamente alla tradizione liberale ove gli schemi locativi “erano stati sempre solo concepiti per il lavoro manuale, che in tempi ancor più antichi era riservato alla manodopera schiavile e come tale stigmatizzato⁵⁵⁰”.

Nel 2018, a seguito di un lungo dibattito iniziato nel 2011-2012 con le novità apportate alla legge professionale forense su impulso di alcune compagini associazionistiche⁵⁵¹, è sorto un vero e proprio movimento che proponeva l’abolizione dell’incompatibilità tra lavoro dipendente e professione di avvocato. Anche altre associazioni di avvocati tra cui ANF, aderente a Confprofessioni hanno cercato di deliberare e proporre una serie di proposte in tema di “avvocato collaboratore in regime di monocommittenza eliminando l’incompatibilità fra esercizio della professione forense e lavoro dipendente limitatamente agli avvocati che svolgano attività di lavoro dipendente presso lo studio di un altro avvocato o associazione professionale o società tra avvocati o multidisciplinare, purché la natura dell’attività svolta riguardi esclusivamente quella riconducibile ad attività propria della professione forense⁵⁵²”.

Non sono mancate opinioni contrarie da parte di alcune rappresentanze del mondo giovanile degli avvocati come AIGA (Associazione Italiana Giovani Avvocati) motivandola con i pericoli inerenti all’eventuale indipendenza dei professionisti⁵⁵³. Nel corso della XVII legislatura è stato anche il legislatore ha provato ad intervenire con diverse proposte di legge tra cui A.C. 428 (Gribaudo) e A.C. 2272 (D’Orso) volte a disciplinare la collaborazione professionale esclusiva in regime di monocommittenza da parte di un avvocato nei confronti di un unico studio legale. Entrambe le proposte di legge mirano a rimuovere l’incompatibilità tra l’esercizio della professione di avvocato in monocommittenza e lo svolgimento di lavoro subordinato o

⁵⁴⁷ *Ibidem*.

⁵⁴⁸ Legge 31 dicembre 2012, n. 247, recante Nuova disciplina dell’ordinamento della professione forense, entrata in vigore il 2 febbraio 2013.

⁵⁴⁹ Salve le deroghe previste ex. art. 19 per gli avvocati iscritti negli albi speciali, per le avvocatature interne degli enti pubblici e per i docenti universitari.

⁵⁵⁰ G. Cavallini, *L’avvocato “lavoratore”. Quali tutele per una professione che cambia?*, in *Office Advice*, 9 aprile 2022, par.4.

⁵⁵¹ Nello specifico Mga (Mobilitazione generale degli avvocati), unitamente alla Consulta professioni della Cgil, a Nidil e Filcams come descritto da C. Perniciano, *La Consulta del lavoro autonomo professionale Cgil: opportunità e criticità nell’allargamento della rappresentanza sindacale*, in *QRS*, 2017, n.1, p.157.

⁵⁵² Deliberato in tema di avvocato collaboratore e in regime di monocommittenza, Consiglio Nazionale dell’Associazione Nazionale Forense del 26-27 marzo 2022, https://associazionenazionaleforense.it/wp-content/uploads/2022/03/DELIBERATO_CN_27MARZO2022_MONOCOMMITTENZA.pdf.

⁵⁵³ AIGA, *Delibera di Giunta Nazionale n. 9 dell’8 giugno 2018*, <https://www.aiga.it/wp-content/uploads/2019/02/Delibera-di-Giunta-Nazionale-n.-9-del-08-giugno-18-monocommittenza.pdf>

parasubordinato. In tal caso si aprirebbero le porte per la contrattazione collettiva di settore, nello specifico il CCNL studi professionali, la cui applicazione è “appunto subordinata all’eliminazione dell’anzidetta incompatibilità⁵⁵⁴”.

La proposta era già stata appoggiata da alcune mozioni⁵⁵⁵ presso il Congresso nazionale Forense di Catania del 2018 da ANF che aveva valutato l’opportunità “di un’espressa previsione normativa relativa alla possibilità di instaurare rapporti di lavoro subordinato tra un avvocato e altro avvocato, singolo o associazione o società di avvocati che può svolgersi anche in regime di monocommittenza e, allo stesso tempo, della previsione di requisiti minimi circa la forma ed il contenuto dei rapporti di “collaborazione” tra avvocati⁵⁵⁶”. La proposta prevedeva che rimanesse in capo a Cassa Forense il trattamento previdenziale nonostante si trattasse di lavoro non autonomo rinviando ad un successivo atto ministeriale la definizione dei parametri in base ai quali considerare un rapporto in regime di monocommittenza come subordinato o come parasubordinato o come autonomo, utilizzando un a serie di indicatori, dei quali alcuni sono previsti già dal progetto di legge in via esemplificativa. Proprio in merito alla previdenza e al tipo contrattuale sono state poste alcune rilevazioni anche con riferimento all’atto utilizzato, il decreto ministeriale, che avrebbe avuto facoltà di disporre del tipo di rapporto⁵⁵⁷.

7. Le ulteriori forme di sostegno al reddito e ammortizzatori sociali per i lavoratori autonomi durante l’emergenza epidemiologica: il caso dell’ISCRO

La dottrina giuslavoristica ha messo in evidenza come l’emergenza sanitaria e la conseguente legislazione emergenziale abbiano costituito una sorta di spartiacque per i sistemi di regolazione del lavoro autonomo specialmente con riferimento ai sistemi di ammortizzatori sociali⁵⁵⁸. La pandemia ha messo in luce le manchevolezze e le insufficienze strutturali del sistema

⁵⁵⁴ Così nell’*Introduzione alla Proposta di legge AC 428*.

⁵⁵⁵ Cfr. A. Minervini, *L’avvocato in regime di monocommittenza e la mozione approvata dal congresso nazionale forense*, Working Paper ADAPT University Press, 2019, p. 12.

⁵⁵⁶ Cfr. *XXXIV Congresso nazionale Forense di Catania del 2018*, ottobre 2018, <https://www.associazionenazionaleforense.it/wp-content/uploads/2018/09/Catania-2018-monocommittenza-mozione-ANF-signed.pdf>.

⁵⁵⁷ A. Minervini, *op.cit.*, (2018), p.11.

⁵⁵⁸ C. Garofalo, *I lavoratori autonomi durante l’emergenza epidemiologica Covid-19*, in D. Garofalo-M. Tiraboschi-V. Fili-F. Seghezzi, *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica Contributo sulla nuova questione sociale*, Vol. III, Covid-19 e sostegno al reddito, ADAPT University Press, 2020, p.247 e ss.; A. Alaimo, *Il lavoro autonomo fra nuove «debolezze» e deficit di protezione sociale: tutele prima, durante e dopo la pandemia*, in *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, 2021, n. 2, p.209 e ss.

degli ammortizzatori sociali per le diverse forme di lavoro, in particolare per quelle esercitate in forma autonoma. Basti pensare alle vicende che hanno portato il Governo ad erogare una serie di bonus una tantum per l'universo del lavoro autonomo⁵⁵⁹ che hanno rappresentato un primo passo per individuare strumenti di tutela per far fronte all'evento epidemico e, soprattutto il numero di domande pervenute da parte del mondo degli indipendenti come testimoniano le statistiche in materia⁵⁶⁰.

La pandemia sembrerebbe quindi aver costituito il banco di prova per misure di sostegno al reddito per il variegato panorama del lavoro autonomo tanto da aver lasciato dei "lasciti pandemici" come la sperimentazione dell'ISCRO (Indennità Straordinaria di Continuità Reddittuale e Operativa)⁵⁶¹ una prima forma di ammortizzatore sociale per coloro che esercitano per professione abituale attività di lavoro autonomo approvata tramite Legge di bilancio per il 2021 (legge 30 dicembre 2020, n 178, commi 386-400).

La struttura del provvedimento ricalca interamente il disegno di legge elaborato dalla Consulta del lavoro autonomo del CNEL che ha riunito tutte le rappresentanze del lavoro autonomo professionale, dalle rappresentanze sindacali ordinarie alle federazioni delle organizzazioni sindacali confederali che si occupano di lavoro autonomo ed insediatasi presso il CNEL, in data 24 gennaio 2019.

Il progetto di legge CNEL⁵⁶² intitolato "Tutele delle lavoratrici e dei lavoratori autonomi e dei liberi professionisti iscritti alla gestione separata INPS", infatti, nato nel contesto pre-pandemico da un lungo lavoro di condivisione e sintesi da parte delle rappresentanze, si prefiggeva il triplice scopo di introdurre: a) l'incremento dell'indennità di maternità e paternità per i professionisti lavoratori autonomi iscritti alla Gestione separata Inps; b) il diritto alla contribuzione figurativa per i professionisti lavoratori autonomi iscritti alla Gestione separata Inps in coincidenza di malattie di particolare gravità che comportano lunghe interruzioni dell'attività lavorativa; c) un ammortizzatore sociale generale, finanziato dalla gestione separata Inps per i professionisti lavoratori autonomi suoi iscritti, al fine di salvaguardare

⁵⁵⁹ Le prime misure di sostegno ai lavoratori autonomi nel corso della pandemia sono contenute negli artt. 27, 28, 44 e 44-bis, d.l. n. 18/2020, convertito con modificazioni in l. n. 27/2020 (c.d. Cura Italia) nell'art.34 d.l. n. 23/2020. La legislazione è piuttosto frastagliata e addentellata a livello normativo. Per una ricostruzione completa cfr. C. Garofalo, op.cit., (2020), p.252.

⁵⁶⁰ Si veda ad esempio il numero di richieste pervenute sia alle Casse di previdenza private sia alla gestione separata dell'INPS come testimoniano il *XXII Rapporto Mercato del Lavoro e Contrattazione Collettiva del 2020*, pp. 181 e ss.. Sul tema anche il *V Rapporto sulle Libere professioni in Italia*, A cura dell'Osservatorio sulle Libere Professioni di Confprofessioni, in particolare il Cap. 10 su "Richieste di indennità alle Casse di previdenza e alla Gestione Separata dell'INPS", pp.73-74, dove viene messo in evidenza che su una platea di 1.387.678 le domande accolte sono state oltre 413.455, mentre le domande di indennità arrivate e accolte lato Gestione Separata Inps sono state oltre 3.955.700.

⁵⁶¹ R. Zucaro, *L'impatto della pandemia sul reddito da lavoro non subordinato, possibili scenari*, in *Lavoro Diritti Europa*, n.3, 2021, p.7.

⁵⁶² Disponibile qui: https://www.cnel.it/Portals/0/CNEL/Pronunce%20dell'Assemblea/2020/luglio/STP_DDL_37_lavoro%20autonomo.pdf?ver=2020-08-18-093650-227

l'attività professionale in coincidenza di momenti di flessione dell'attività economica⁵⁶³.

Nel corso del recepimento parlamentare della proposta mutuata dal disegno di legge CNEL, è stato approvato solo l'art. 3, che riguarda l'indennità straordinaria di continuità reddituale ed operativa (art. 1, commi 386-401 della legge n. 178/2020) mentre sono stati espunti gli articoli concernenti l'incremento dell'indennità di maternità/paternità per lavoratrici/lavoratori autonomi e il diritto alla contribuzione figurativa in caso di periodi di malattia grave del lavoratore autonomo iscritto alla Gestione separata dell'INPS (art. 2 del disegno di legge CNEL).

La forma di tutela indennitaria, ribattezzata con il curioso acronimo ISCRO (indennità straordinaria di continuità reddituale e operativa), è stata istituita, tuttavia, in via sperimentale, giacché essa sarà operativa solo per il triennio 2021-2023, nelle more della riforma degli ammortizzatori sociali⁵⁶⁴.

8. Una breve disamina dell'ISCRO

Beneficiari e requisiti (commi 388, 390 e 397)

I beneficiari sono i soggetti iscritti alla Gestione separata che esercitano per professione abituale attività di lavoro autonomo diverse dall'esercizio di imprese commerciali, compreso l'esercizio in forma associata di arti e professioni (ex art. 53, comma 1 del D.P.R. n. 917/1986) e che presentino i seguenti requisiti: a) non essere titolari di trattamento pensionistico diretto e non essere assicurati presso altre forme previdenziali obbligatorie; b) non essere beneficiari di reddito di cittadinanza; c) aver prodotto un reddito di lavoro autonomo, nell'anno precedente alla presentazione della domanda, inferiore al 50 per cento della media dei redditi da lavoro autonomo conseguiti nei tre anni precedenti all'anno precedente alla presentazione della domanda; d) aver dichiarato, nell'anno precedente alla presentazione della domanda, un reddito non superiore a 8.145 euro (corrispondente al reddito che può essere percepito da un lavoratore dipendente senza che questi influisca sullo stato di disoccupazione), annualmente ri-valutato sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati rispetto all'anno precedente; e)

⁵⁶³ Scopo della proposta, come descritto nella relazione illustrativa e tecnica allegata al disegno di legge CNEL è quello di “contribuire, seppur in forma non esaustiva rispetto alle istanze di tutela provenienti dal settore, a rendere effettivo il principio di solidarietà ex art. 2 della Costituzione e a riequilibrare le tutele minime da garantire a tutti lavoratori, in una società che si articola in forme e modalità inedite rispetto a quelle tipiche del Novecento industriale”.

⁵⁶⁴ A. Perulli – T. Treu, *In tutte le sue forme e applicazioni. Per un nuovo Statuto del lavoro*, Giappichelli, 2022, pp. 107 e ss. ove viene analizzato il caso dell'ISCRO e dell'ALAS, indennità per la disoccupazione involontaria dei lavoratori autonomi dello spettacolo, introdotta dal 1° gennaio 2022, a favore di chi presta a tempo determinato attività artistica o tecnica, direttamente connessa con la produzione e la realizzazione di spettacoli (articolo 66, commi da 7 a 16, decreto-legge 73/2021).

essere in regola con la contribuzione previdenziale obbligatoria; f) essere titolari di partita IVA attiva da almeno quattro anni, alla data di presentazione della domanda, per l'attività che ha dato titolo all'iscrizione alla gestione previdenziale in corso. I requisiti di cui ai punti a) (non titolarità di trattamento pensionistico) e b) (non essere beneficiari di reddito di cittadinanza) devono essere mantenuti anche durante la percezione dell'indennità.

Importo, durata e decorrenza (commi 391-393 e 396)

L'indennità è pari al 25%, su base semestrale, dell'ultimo reddito certificato dall'Agenzia delle Entrate. Il relativo importo non può in ogni caso superare il limite degli 800 euro mensili e non può essere inferiore ai 250 euro mensili. I limiti di importo massimo e minimo ivi stabiliti sono annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati rispetto all'anno precedente. Il beneficio spetta a decorrere dal primo giorno successivo alla data di presentazione della domanda, non dà luogo ad accredito di contribuzione figurativa e non concorre alla formazione del reddito ai sensi del TUIR (comma 395).

Modalità di richiesta e domanda (commi 389 e 394)

La domanda deve essere presentata dal lavoratore all'INPS in via telematica entro il 31 ottobre di ciascuno degli anni 2021, 2022 e 2023 di vigenza sperimentale. È stata prevista un'autocertificazione dei redditi prodotti per gli anni di interesse. L'Inps comunica all'Agenzia delle Entrate i dati identificativi dei soggetti che hanno presentato domanda per la verifica dei requisiti, mentre l'Agenzia delle Entrate comunica all'Inps l'esito dei riscontri effettuati sulla verifica dei requisiti reddituali con modalità e termini definiti con accordi di cooperazione tra le parti. Si prevede che la prestazione può essere richiesta una sola volta nel triennio. Si prevede inoltre che la prestazione possa essere richiesta una sola volta nel triennio.

Condizionalità (comma 400)

È stato previsto che l'erogazione dell'indennità sia accompagnata dalla partecipazione a percorsi di aggiornamento professionale. Viene inoltre previsto che, con apposito decreto ministeriale di concerto tra Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di stabilità⁵⁶⁵, siano individuati i criteri e le modalità di definizione dei percorsi di aggiornamento professionale e del loro finanziamento. È stato demandato all'ANPAL il monitoraggio della

⁵⁶⁵ Il decreto sui percorsi di aggiornamento professionale dei lavoratori autonomi è stato successivamente pubblicato il 24 marzo 2022 pubblicato in GU Serie Generale n.92 del 20-04-2022

partecipazione ai percorsi di aggiornamento professionale dei beneficiari dell'indennità.

Monitoraggi, limiti di spesa (commi 397 e 399)

L'INPS deve provvedere al monitoraggio del limite di spesa (70,4 milioni per l'anno 2021, di 35,1 mi-lioni di euro per l'anno 2022, di 19,3 mi-lioni di euro per l'anno 2023 e di 3,9 mi-lioni di euro per l'anno 2024) comunicando i risultati di tale attività al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Nel caso in cui emergano scostamenti anche in via prospettica, rispetto al suddetto limite di spesa, non sono adottati altri provvedimenti concessori. Si è disposto, inoltre, che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali effettui annualmente il monitoraggio sullo stato di attuazione degli interventi in commento al fine di valutarne gli effetti sulla continuità e ripresa delle attività dei lavoratori autonomi e proporre eventuali revisioni in base all'evoluzione del mercato del lavoro e della dinamica sociale.

Oneri (commi 398 e 401)

Per finanziare e far fronte agli oneri derivanti dall'introduzione dell'ISCRO è stato disposto un aumento della contribuzione per i soggetti iscritti alla Gestione separata INPS, che esercitano per professione abituale attività di lavoro autonomo diverse dall'esercizio di imprese commerciali, compreso l'esercizio in forma associata di arti e professioni, dell'aliquota aggiuntiva dovuta alla Gestione separata (di cui all'art. 59, c. 16, della L. 449/1997) pari a 0,26 punti percentuali nel 2021, a 0,51 punti percentuali per ciascuno degli anni 2022 e 2023⁵⁶⁶. Il contributo è applicato sul reddito da lavoro autonomo come stabilito dall'art. 53, comma 1, del TUIR, con gli stessi criteri stabiliti ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche, quale risulta dalla relativa dichiarazione annuale dei redditi e dagli accertamenti definitivi. Viene prevista infine la clausola di invarianza finanziaria per cui le amministrazioni pubbliche provvedono alle attività previste dalle disposizioni analizzate con le risorse umane, strumentali e finanziarie previste a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

⁵⁶⁶ Proprio gli aumenti della contribuzione previsti per il finanziamento della misura sono stati oggetto di critiche da parte del mondo associazionistico, in particolare dall'associazione di freelance Acta secondo la quale "sarebbe stato opportuno che la previsione di aumenti contributivi fosse stata preceduta da una verifica della differenza fra i versamenti già effettuati alla gestione separata e le indennità effettivamente erogate (maternità, malattia e assegni familiari)". Sul tema A. Alaimo, op.cit., (2021), cit. p.236. Si veda anche N. Deleonardis, *Mercati transizionali e rappresentanza dei lavoratori autonomi di seconda generazione, in Flexicurity e mercati transizionali del lavoro. Una nuova stagione per il diritto del mercato del lavoro?* S. Ciucciovino - D. Garofalo - A. Sartori - M. Tiraboschi - A. Trojsi - L. Zoppoli, ADAPT University Press, 2021, p.295 dove l'autore riporta l'attività di policy making svolta da Acta per alleggerire il carico fiscale; o anche Acta, *Non c'è bisogno di alzare i contributi, ISCRO ce lo paghiamo (già) noi*, in <https://www.actainrete.it/2021/01/13/aumento-contributi-iscro/>, 13 gennaio 2021.

9. Lavoro autonomo, rappresentanza e sicurezza sociale

L'introduzione dell'ISCRO ha tentato quindi di superare alcuni limiti strutturali del sistema di sicurezza sociale specialmente per quanto riguarda il lavoro autonomo. La nuova misura di welfare, mai sperimentata prima nell'ordinamento, si rivolge principalmente ad una platea variegata e ancora oggi non conosciuta in profondità come quella del lavoro autonomo professionale emergente di nuova generazione, iscritti alla gestione separata INPS. L'iniziativa del legislatore, nata su impulso delle parti sociali in sede CNEL, è stata accolta in modo positivo dal dibattito che ha visto nell'ISCRO un percorso iniziale di attuazione dell'art. 35 Cost. e dell'universalismo. L'interesse e l'accoglimento sono stati particolarmente positivi poiché per la prima volta anche i lavoratori autonomi sono stati inclusi tra i destinatari delle risorse che l'Unione Europea ha attivato per il sostegno al reddito in questa fase emergenziale⁵⁶⁷.

Non sono mancate però in dottrina opinioni critiche sulla nuova forma di tutela indennitaria che hanno messo in luce i diversi limiti della misura non "idonea a fungere da ammortizzatore nei casi di cessazione involontaria dell'attività alla quale segua la chiusura della partita iva"⁵⁶⁸. Un ulteriore aspetto messo in evidenza è quello della platea dei beneficiari che risulta essere ancora troppo ristretta⁵⁶⁹ poiché restano fuori le attività imprenditoriali, i professionisti ordinisti, i lavoratori autonomi tradizionali quali gli artigiani o i commercianti iscritti alle gestioni speciali dell'INPS⁵⁷⁰. Ulteriore limite sarebbe costituito dal requisito oggettivo costituito dal reddito massimo di 8145 euro annuale, combinato al parametro della riduzione del 50% del reddito medio dell'anno precedente.

Lo stesso mondo della rappresentanza non ordinistica (in particolar modo Acta) sembrerebbe non essere soddisfatto della misura poiché, come scritto nel paragrafo precedente, il tema degli aumenti contributivi per il finanziamento della misura è stato contestato fortemente⁵⁷¹. Anche le

⁵⁶⁷ Cfr. *Regolamento UE 2020/672*, del Consiglio 19 maggio 2020, istitutivo del SURE, Support to mitigate Unemployment Risks in an Emergency.

⁵⁶⁸ A. Alaimo, op.cit., (2021), p.235, che riprende il comma 395 della legge di bilancio 2021 (legge 30 dicembre 2020, n 178) laddove appunto "la cessazione della partita iva nel corso dell'erogazione dell'indennità determina l'immediata cessazione della stessa, con recupero delle mensilità eventualmente erogate dopo la data in cui è cessata l'attività".

⁵⁶⁹ Tant'è che l'originario progetto di legge CNEL *Tutele delle lavoratrici e dei lavoratori autonomi e dei liberi professionisti iscritti alla gestione separata INPS*, prevedeva dei requisiti leggermente meno ristretti in quanto era prevista un'anzianità di iscrizione alla gestione separata di tre, anziché di quattro, anni.

⁵⁷⁰ C. Carchio, *Gli strumenti di integrazione salariale tra emergenza sanitaria e legge di bilancio*, in *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, 2022, n.1, p.63.

⁵⁷¹ Acta, Non c'è bisogno di alzare i contributi, ISCRO ce lo paghiamo (già) noi, in <https://www.actainrete.it/2021/01/13/aumento-contributi-iscro/>, 13 gennaio 2021; Iscro, Una rivoluzione mancata, in <https://www.actainrete.it/2021/01/04/iscro-una-rivoluzione-mancata/>, 4 gennaio 2021; Iscro: un fallimento annunciato, in

federazioni delle tradizionali sigle sindacali confederali che si occupano di lavoro autonomo (Nidil) ed atipici hanno criticato fortemente lo strumento⁵⁷² proponendo una forma di tutela indennitaria volta a sanare le condizioni economiche dei lavoratori autonomi a fronte di un calo di un terzo del reddito percepito nei dodici mesi precedenti e che agisse già a partire dal terzo mese di calo medio. Diversamente invece alcuni hanno accolto positivamente l'istituto che andrebbe a "colmare una rilevante lacuna del nostro sistema di welfare, raggiungendo una categoria fino a questo momento priva di tutele e allineando il Paese a un più equo e moderno modello di sicurezza sociale, coerente con le trasformazioni in corso nella società contemporanea"⁵⁷³.

In conclusione, nonostante siano state poste numerose osservazioni critiche sull'istituto sia da parte della dottrina con riferimento alle cause integrabili⁵⁷⁴, nell'assenza di contrapposizione di interessi tra lavoratore e datore di lavoro nel contratto d'opera, nella difficoltà di conciliare l'accesso al trattamento con il possibile rifiuto di una commessa d'opera da parte del titolare della partita IVA e nella conseguenziale difficoltà di determinare misure di condizionalità⁵⁷⁵. Appare pertanto opportuno condividere, come messo in evidenza da autorevole dottrina⁵⁷⁶, la necessità di un salto gestionale e organizzativo e di una corretta cooperazione tra pubblico e privato nell'approntare un, pur necessario, riassetto degli ammortizzatori sociali⁵⁷⁷. Questo dovrebbe avvenire tenendo ben presente "le esigenze di protezione dei lavoratori nelle situazioni di discontinuità lavorativa e contrattuale, sempre più frequenti in epoca contemporanea quando si alternano impieghi con diverse tipologie contrattuali (lavoro dipendente e

<https://www.actainrete.it/2022/03/22/iscro-un-fallimento-annunciato-2021-2022-acta/>, 22 marzo 2022.

⁵⁷² C. Treves, *Nuove proposte per il sostegno al reddito dei lavoratori autonomi*, Il Menabò, 14 settembre 2020, che pone a confronto l'originaria proposta del CNEL (dalla quale è derivata poi l'approvazione di ISCRO in legge di bilancio 2021), e la proposta avanzata da Nidil e mette in evidenza le diverse criticità; sul tema anche A. Borghesi, *Ammortizzatore sociale universale*, 26 luglio 2020, su <https://www.nidil.cgil.it/ammortizzatore-sociale-universale-andrea-borghesi/>

⁵⁷³ A. Buratti - P. Feltrin, *Il lavoro autonomo professionale. Le trasformazioni in corso e le sfide future*, in *XXII Rapporto mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2020*, CNEL, 2021, p.191; A. Buratti, *La protezione sociale dei liberi professionisti tra pubblico e privato*, in *XXVI Rapporto mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2022*, Cnel, 2022, p.129 e ss.

⁵⁷⁴ G. Canavesi, *Indennità straordinaria di continuità reddituale e operativa e struttura del lavoro autonomo: è la strada giusta?*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2021, n.3, p.5 secondo il quale mancherebbe una vera e propria causa integrabile nel caso di ISCRO e il solo elemento cui sarebbe "agganciabile una valutazione oggettiva del bisogno è il reddito del lavoratore". Canavesi cerca di inquadrare in ottica costituzionale seguendo la lettura dell'art.38 Cost. chiedendosi se il discorso sulla perdita totale o parziale della retribuzione possa essere esteso anche al lavoro autonomo.

⁵⁷⁵ *Ibidem*, p.p. 5-7.

⁵⁷⁶ M. Magnani, *La riforma degli ammortizzatori sociali*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2021, n.3, p. 7 s

⁵⁷⁷ M. Barbieri - D. Guarascio, *La pandemia e la necessità di riformare il sistema degli ammortizzatori sociali*, *Politiche Sociali*, 2021, n.3, p.501, laddove viene affermato che "primo passo nella direzione della tutela, ma dei soli lavoratori autonomi iscritti alla gestione separata dell'INPS, è stato compiuto con l'introduzione, lo scorso dicembre, dell'Indennità Straordinaria di Continuità Reddituale ed Operativa".

indipendente)⁵⁷⁸” e non essendo possibile nel lavoro autonomo individuare e delimitare un periodo di disoccupazione.

10. Convergenze tra stato e rappresentanza per la tutela del lavoro senza aggettivi

In conclusione, tenendo a riferimento il quadro sin qui delineato nella ricerca, appare necessario cercare di trarre alcune conclusioni. Nel corso del Novecento la legislazione in materia lavoristica ha riguardato per lungo tempo prevalentemente il prestatore di lavoro subordinato e la sfera applicativa del diritto del lavoro si è basata sulla profonda dicotomia esistente tra lavoro subordinato e lavoro autonomo ⁵⁷⁹. Questa sistematica esclusione del lavoro autonomo dall’ambito giuslavoristico sembrerebbe essersi affievolita nel corso del tempo con l’evoluzione delle modalità di produzione e il conseguente mutamento dell’idealtipo di riferimento: il lavoratore dipendente. Come descritto nel Capitolo I la terziarizzazione ed il mutamento delle società industriali fanno sviluppare maggiormente sacche di lavoro che esulano dal paradigma della subordinazione.

È nel corso delle ultime decadi del Novecento che si assiste allo sviluppo di movimenti associativi nell’ambito del lavoro autonomo e conseguente embrionale intervento legislativo. Questo intervento è inizialmente caratterizzato da un intento rimediabile, e, solo in un secondo momento diventa di stampo promozionale.

Come può evincersi dal terzo capitolo si assiste ad un progressivo allargamento delle tutele che vengono approntate dalla rappresentanza tramite sperimentazioni emerse nell’ambito della bilateralità. Il caso di studio del CCNL sottoscritto da Confprofessioni e Filcams, Fisascat Uiltucs del 17 aprile 2016 ha permesso di comprendere proprio questo fenomeno. Da questa “contrattazione inclusiva⁵⁸⁰” emerge infatti un’esperienza che può fungere da precedente e sono potenzialmente replicabili anche per altri settori che possono far confluire all’interno di uno stesso contratto collettivo il “lavoro senza aggettivi”.

Nel secondo capitolo si è ripercorsa la genealogia del CCNL studi professionali: è una storia che vanta oltre un secolo (considerando anche il periodo corporativo) e che solo nel nuovo millennio è addivenuta a soluzioni

⁵⁷⁸ P. Feltrin - S. Rosato, *Una terza rivoluzione (imprevista) nel lavoro indipendente e il riaccendersi della discussione sulle sue tutele*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2021, n.2, p.30.

⁵⁷⁹ Già nel 1915 Lodovico Barassi scriveva che “la legislazione sociale non si preoccupa del lavoro autonomo in L. Barassi, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, II, 1917, p.76

⁵⁸⁰ Così C. Perniciano, *La consulta del lavoro professionale CGIL: opportunità di allargamento*, in *QRS*, 2017, n.1, p.160.

approntate dalla rappresentanza che vanno nella direzione della tutela universalistica oltre la subordinazione. Nel capitolo III, a latere di questo discorso, sono stati analizzati gli altri casi di studio anch'essi piuttosto significativi ai fini della presente ricerca per le diverse implicazioni che hanno a livello sistemico sui concetti di ordinamento professionale, tutele del lavoro autonomo e professionalità. Il caso del tecnico veterinario è sintomatico di una spinta delle rappresentanze (di nuova generazione) a trovare tutele (anch'esse di nuova generazione) che fanno dei sistemi di certificazione e qualificazione delle capacità professionali il loro perno. E questo accade anche nel caso delle professioni ordinistiche ove il ruolo degli enti esponenziali per la tutela e la garanzia della fede pubblica non sembra essere più sufficiente per operare "nel mercato". Finanche in tal caso, ove la professione non è emergente ma strutturata e sedimentata, le rappresentanze mirano ad ottenere ulteriori riconoscimenti basati sull'autoregolamentazione e sulla attività volontaristica in ambito normativo UNI.

Solo in un secondo momento sembrerebbe arrivare il legislatore con lo "Statuto del lavoro autonomo" nel 2017 accorgendosi, forse in ritardo, che "l'assoggettamento al potere direttivo del datore di lavoro, non svolgerebbe un'efficace funzione selettiva dei rapporti di lavoro meritevoli di tutela⁵⁸¹". E da qui tutte le iniziative approntate descritte nella seconda parte del capitolo terzo dedicato all'analisi degli strumenti e delle forme di tutela approntate dal legislatore: transazioni commerciali, clausole e condotte abusive, tutele sulla genitorialità, malattie e infortuni, altre disposizioni di carattere promozionale, equo compenso ed ISCRO.

Concludendo quindi è possibile affermare come sia presente nell'ordinamento un movimento convergente tra stato e rappresentanza nella tutela del lavoro senza aggettivi seppur spesso, specialmente il legislatore, ragioni in ottica dualistica e intenda la tutela del lavoro senza aggettivi come mera estensione delle tutele della subordinazione al paradigma autonomo. Si può altresì scorgere come invece le tutele delle rappresentanze, provenendo dal basso, dalle reti associative e dai sistemi rappresentativi, abbiano invece una maggiore effettività, pregnanza e progettualità.

⁵⁸¹ G.Giugni, *Il diritto del lavoro negli anni '80*, in *DLRI*, 1982, n.4, p. 387.

CONCLUSIONI

In questa ultima parte dello scritto si è deciso di formulare alcune considerazioni finali per provare a tracciare un filo conduttore tra i diversi elementi sin qui analizzati: frammenti normativi, percorsi della rappresentanza, attività della rappresentanza, materiale contrattuale, impostazioni del quadro istituzionale-ordinamentale, paradigmi giuridici inerenti lo stato di regolazione del lavoro autonomo professionale.

Risulta però assai complicato fornire delle conclusioni accurate rispetto ad un fenomeno in continua e costante evoluzione come il lavoro autonomo professionale e le sue trasformazioni sotto i diversi profili di indagine. Nel corso della trattazione si è cercato di evidenziare le tendenze attualmente in atto sul lavoro autonomo derivanti dall'intreccio della prospettiva del legislatore, delle parti sociali, e dalle evoluzioni delle rappresentanze.

A seguito dei diversi profili sin qui analizzati si può evincere come l'impostazione dominante che vede nel lavoro subordinato, nelle sue rappresentanze e nelle sue tutele l'oggetto principe del diritto del lavoro stenti ad essere superata definitivamente nonostante gli sforzi della dottrina e del legislatore.

Si è cercato di comprendere se l'approccio regolativo al lavoro autonomo perseguito dalle rappresentanze del lavoro autonomo sia convergente e coerente rispetto all'approccio regolativo perseguito dal legislatore. Molteplici sono stati infatti gli interventi che mirano di fatto ad estendere una serie di tutele proprie dello schema contrattuale della subordinazione anche al lavoro autonomo. Questa prospettiva dicotomica sembrerebbe essere stata intrapresa dal legislatore stesso il quale, nonostante inseguia l'obiettivo di universalizzare il sistema di tutele a prescindere dalla forma contrattuale, continua a legiferare seguendo lo schema dualistico. Da una parte rimane, infatti, l'art. 2094 intorno al quale è costruito il sistema di welfare e, dall'altra, si cercano di colmare le differenze per coloro che non rientrano nella sfera della subordinazione. Esemplicative di questa tendenza sono la legge n. 81/2017 (c.d. Job Act del lavoro autonomo), il diritto ad un equo compenso, la maternità, il welfare, e persino, con la legge di stabilità del 2020 una sorta di ammortizzatore sociale per autonomi e il diritto alla continuità reddituale tramite l'ISCRO. Allo stesso tempo, il legislatore cerca di estendere le medesime tutele tramite presunzione di subordinazione ex art. 2 d.lgs. 81/2015 ai rapporti etero-organizzati.

Al contrario, come descritto ampiamente nel capitolo I, è possibile ravvisare empiricamente la crescita notevole dei modelli di rappresentanza che a contrario potrebbero essere inquadrati nella sfera di "ciò che subordinato non è". La destrutturazione della fattispecie subordinata e il conseguente cambio di paradigma ordinamentale che ne deriverebbe sembrerebbero far emergere nuovi interessi collettivi riconducibili anche alla sfera dell'autonomia. Persino le tradizionali Confederazioni maggiormente rappresentative con la finalità esplicita di allargare il proprio bacino di rappresentanza ed intercettare le nuove e moderne professioni, hanno creato

delle proprie federazioni interne per rappresentare tali istanze quando originariamente rappresentavano solo ed esclusivamente il prestatore di lavoro subordinato.

La ricerca, tenuto conto dell'ambiente in cui si lavora e si opera quotidianamente, ha tentato di ricostruire i diversi soggetti rappresentativi delle diverse istanze afferenti all'area del lavoro autonomo (al "multiverso del lavoro autonomo") focalizzando poi l'attenzione su un particolare sistema di relazioni industriali, quello del CCNL Confprofessioni. Il caso è piuttosto singolare e peculiare, poiché all'interno del sistema contrattuale le rappresentanze del settore stanno cercando di far confluire tutte le figure lavorative indipendentemente dalla qualificazione giuridica di riferimento: dal subordinato, all'autonomo, al collaboratore, al praticante. Sino a giungere all'intuizione di ripensare lo strumento contrattuale facendo un CCNL per le attività professionali e tutto ciò che ne consegue e a livello di strumenti, tecniche di tutela e rappresentanza degli interessi. Per comprendere le evoluzioni del settore si è ritenuto imprescindibile trattare in chiave genealogico-evolutiva il settore e la sua storia contrattuale partendo dal principio dei primi CCNL in ambito corporativo e post corporativo. Solo in tal modo è possibile comprendere come sia potuta confluire nella disciplina contrattual-collettiva la regolazione e il welfare per i lavoratori autonomi liberi professionisti inseguendo così la tendenza espansiva-universalistica non tanto del diritto del lavoro, quanto delle tutele apprestate dalle rappresentanze. Tendenze che in ogni caso, come emerge dal quadro teorico tracciato nella ricerca, si trovano a cavallo tra i sistemi statuali e i modelli contrattual-collettivi derivanti dai sistemi di relazioni industriali. A livello cronologico in Italia, sono sorte prima le istanze nel mondo della rappresentanza e dei relativi prodotti dell'autonomia collettiva e solo in un secondo momento il legislatore è intervenuto nel 2017.

La necessità di un confronto che nasca dalle reali esigenze dei soggetti rappresentati ricentrando le tutele sulle esigenze espresse collettivamente per il tramite di una rappresentanza libera e volontaria appare, come è sempre stato nella storia del lavoro (indipendentemente dalla fattispecie contrattuale) un'esigenza ineludibile senza la quale è impossibile realizzare tutele di matrice costituzionale del lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni.

BIBLIOGRAFIA

- Accetturo A., Aimone L. et alii; *Deindustrializzazione e terziarizzazione: trasformazioni strutturali nelle regioni del Nord Ovest*, in *Questioni di Economia e Finanza*, Banca d'Italia, luglio 2015
- Accornero A., *La parabola del sindacato: ascesa e declino di una cultura*, Il Mulino, 1992
- Accornero A., *Nuovi lavori e rappresentanza*, in *DRI*, 2005, n.1
- ADAPT, *Il futuro delle Professioni nell'Economia 4.0 tra (nuove) regole e rappresentanza*, ADAPT University Press, 2018
- ADAPT, *La contrattazione collettiva in Italia (2016), III Rapporto ADAPT*, Adapt University Press, 2017
- ADAPT, *La contrattazione collettiva in Italia (2017), IV Rapporto ADAPT*, Adapt University Press, 2018
- ADAPT, *La contrattazione collettiva in Italia (2018), II Rapporto ADAPT*, Adapt University Press, 2019
- ADAPT, *La contrattazione collettiva in Italia (2019), V Rapporto ADAPT*, Adapt University Press, 2020
- Alaimo A., *Il lavoro autonomo fra nuove «debolezze» e deficit di protezione sociale: tutele prima, durante e dopo la pandemia*, in *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, 2021, n. 2
- Alaimo A., *Lo “Statuto dei lavoratori autonomi”: dalla tendenza espansiva del diritto del lavoro subordinato al diritto dei lavori. Verso una ulteriore diversificazione delle tutele?*, in *Le nuove leggi civili commentate*, 2018 n.3
- Altieri G., Carrieri M., *Il popolo del 10%. Il boom del lavoro atipico*, Donzelli, 2002
- Amato F. (a cura di), *Autonomia e subordinazione nella società postfordista*, in *Quaderni di “Questione Giustizia”*, Franco Angeli, 1998
- Bacchiega F., *Lavoro parasubordinato e autonomia collettiva: il caso della regione Emilia Romagna*, in *DRI*, n.3, 2000
- Baglioni G., *L'accerchiamento. Perché si riduce la tutela sindacale tradizionale*, Il Mulino, 2008
- Bagnasco A., *Relazione in Il domani della piccola e media impresa, Atti del Convegno promosso dalla Cassa di Risparmio di Biella nel quadro del premio per l'economia industriale (21-22 maggio 1983)*, p.39.
- Ballarini G., Pedersini R., *La rappresentanza degli outsiders in Italia, in Europa*, in *QRS Quaderni*, 2005

- Ballarino G., *Strumenti nuovi per un lavoro vecchio. Il sindacato italiano e la rappresentanza dei lavoratori atipici*, in *Sociologia del lavoro*, n.97, 2005
- Bano F., *Il contratto dominante e la noia del posto fisso*, in *LD*, n.3-4, 2012
- Barassi L., *Diritto corporativo e diritto del lavoro*, Giuffrè, 1942
- Barassi L., *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, Società Editrice Libreria
- Barbieri M., Guarascio D., *La pandemia e la necessità di riformare il sistema degli ammortizzatori sociali*, in *Politiche Sociali*, 2021, n.3, p.501
- Beck U., *La società del rischio. Verso una seconda modernità*, 2013, Carocci, Roma
- Bellini A., Dorigatti L., *Dentro e oltre l'azione collettiva. Il lavoro creativo tra individualismo e comunitarismo*, in *QRS*, 2, 2019
- Benincasa G., *Ai confini tra autonomia e subordinazione: la qualificazione del rapporto degli infermieri*, in *DRI*, 2021, n.1
- Berlinguer A., *Sulla vexata quaestio delle tariffe professionali forensi*, in *Mercato Concorrenza e Regole*, 2011, n.1
- Bertolini S., *Strumenti concettuali per l'analisi del mercato del lavoro atipico: riflessioni ed esperienze di ricerca*, *Sociologia del lavoro*, n.97, 2005
- Biagi M. Tiraboschi M., *Le proposte legislative in materia di lavoro parasubordinato. Tipizzazione di un tertium genus o codificazione di uno Statuto dei lavori?*, in *LD*, 1999, n.1
- Biagi M., *I lavori atipici tra deregolazione e disciplina normativa*, in "Marco Biagi, Un giurista progettuale", L. Montuschi, M. Tiraboschi, T. Treu (a cura di), Giuffrè
- Biagi M., *Le proposte legislative in materia di lavoro parasubordinato: tipizzazione di un tertium genus o codificazione di uno Statuto dei lavori?*, in *LD*, 1999, pp. 571-572
- Biasi M., *Ripensando il rapporto tra il diritto della concorrenza e la contrattazione collettiva relativa al lavoro autonomo all'indomani della l. n. 81 del 2017 - WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 358/2018*
- Bisazza B., *Più professionisti con il bollino*, in *Il Sole 24 ore*, 19 agosto 2013
- Bologna S., Fumagalli A. (a cura di), *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del Postfordismo in Italia*, Feltrinelli, 1997
- Bologna S., *Knowledge workers. Dall'operaio massa al freelance*, Asterios Editore, 2015

Bologna S., *La New Workforce. Il movimento dei freelance*, Asterios Editore, 2015

Bologna S., *Lavoro autonomo sì, ma quale lavoro autonomo?*, Intervento a un seminario sul lavoro autonomo tenutosi a Verona il 27 novembre 2019, pubblicato su <https://www.actainrete.it/2019/12/03/lavoro-autonomo-si-ma-quale-lavoro-autonomo/>

Bolognesi R., *Proporzione e ragionevolezza nella pattuizione del compenso dell'avvocato e nell'evoluzione delle norme di legge e deontologiche: dalle tariffe forensi alle "tariffe di mercato*, in www.judicium.it

Bonomi A., Bertolino S., Cominu S.; *Vecchie e nuove professioni a Milano: monadi, corporazioni o terzo stato in cerca di rappresentanza?*, Consorzio AAster (a cura di), 2011

Bonomi A., Rullani E., *Il capitalismo personale, vite al lavoro*, Einaudi, 2005

Borghi P. Cavalca G., *I molteplici volti del free work e della flessibilità degli I-Pros: dispositivi e spazi di contro) soggettivazione*, in *Sociologia del Lavoro*, 2017, n.145

Borghi P., Fellini I., Cavalca G., Andreotti A., *Le organizzazioni sociali e i giovani professionisti nell'area milanese*, in *QRS-Lavori*, 2014, pp. 123-140

Bottai G., *L'ordinamento corporativo. Panorami di vita fascista*, Mondadori, 1938, p. 135

Bozzao P., *Gli ammortizzatori sociali nel sistema del Jobs Act: una visione d'insieme*, in *Diritti Lavori Mercati*, 2015, n.111, p.176

Bubola G., Pasquini F., Venturi D., *Il lavoro a progetto in La nuova riforma del lavoro, Commentario alla legge 28 giugno 2012, n. 92 recante disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro i una prospettiva di crescita*, M.Magnani, M. Tiraboschi, (a cura di), Giuffrè, 2012

Buratti A., Feltrin P., *Il lavoro autonomo professionale. Le trasformazioni in corso e le sfide future*, in *XXII Rapporto mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2020*, CNEL, 2021, p.191

Buratti A., *La protezione sociale dei liberi professionisti tra pubblico e privato*, in *XXVI Rapporto mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2022*, Cnel, 2022, p.129 e ss.

Buratti, A. (2018). *La libera circolazione dei professionisti del settore sanitario in Europa: il quadro normativo* in D. Morana (a cura di), *L'assistenza sanitaria transfrontaliera: verso un welfare state europeo?* (pp. 281-301). Napoli

Burelli F., *Perchè certificare gli amministratori condominiali*, U&C Unione e Certificazione, in *Rivista UNI*, aprile 2020

Butera F., Donati E., Cesaria R., *I lavoratori della conoscenza. Quadri, middle manager e alte professionalità tra professione e organizzazione*, Franco Angeli, 1997

Calini L., *Cinque punti “caldi” per il rilancio delle libere professioni*, in *L’Ingegnere Libero Professionista*, n.6, giugno 1980

Canavesi G., *Indennità straordinaria di continuità reddituale e operativa e struttura del lavoro autonomo: è la strada giusta*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2021, n.3

Capano G., Lizzi R., Pritoni A., *Gruppi di interesse e politiche pubbliche nell’Italia della transizione. Oltre il clientelismo e il collateralismo*, in *Rivista Italiana di Politiche Pubbliche*, n.3, 2014.

Capponi F., *Dalla Commissione Europea una proposta di direttiva sul lavoro tramite piattaforma digitale: il punto sulle previsioni in materia di qualificazione del rapporto di lavoro*, in *Boll. ADAPT* 13 dicembre 2021, n. 44

Capponi F., Pigliararmi G., *Lavoro autonomo professionale e strumenti di aggregazione: i limiti della legge n. 81/2017 e gli strumenti alternativi per “fare rete*, in *Boll. ADAPT* 26 novembre 2018

Capuano V., *La (re)introduzione dell'equo compenso tra dignità dei professionisti*, in *Federnotizie*, 16 gennaio 2018

Carchio C., *Gli strumenti di integrazione salariale tra emergenza sanitaria e legge di bilancio*, in *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, 2022, n.1, p.63

Carinci M.T., *Attività professionali, rappresentanza collettiva, strumenti di autotutela*, W.P. CSDLE “Massimo D’Antona “.IT; 690/2008

Carrieri M., *Lavori in cerca di rappresentanza*, in *LD*, n.4, 1999

Carrieri M., *Le organizzazioni di interessi nel sistema politico bipolare*, Astrid, 2009

Caruso B., Del Punta R., Treu T., *Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile*, pubblicato su C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT, 20 maggio 2020.

Caruso B. e Nicosia G., *Il conflitto collettivo post-moderno: lo “sciopero” dei lavoratori autonomi*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona” .IT - 43/2006.

Caruso B., *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e re-intermediazione*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona” .IT – 326/2017

Casano L., *Certificazione delle competenze: i nodi irrisolti, in attesa delle Linee Guida per l’avvio del sistema nazionale*, in *Boll. Adapt* 9 marzo 2020

Casano L., *Contributo all'analisi giuridica dei mercati transizionali del lavoro*, Adapt University Press, 2021

Casano L., *Il lavoro (autonomo) tra vecchie tutele e promozione della professionalità: i limiti della legge n. 81/2017 e l'attualità della legge n. 4/2013*, in *DRI*, n.2, 2018

Casano L., Seghezzi F., *Le trasformazioni del lavoro: un percorso di lettura* Vol. II de M. Tiraboschi (a cura di), *Il sistema prevenzionistico e le tutele assicurative alla prova della IV Rivoluzione Industriale*, Adapt University Press, 2021

Casano L., *Sul reddito dei professionisti: le professioni non organizzate in ordini e collegi*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2021, n.4

Casillo R. *La subordinazione agile*, in *DLM*, 2017, n.3

Cassese S. (a cura di), *Professioni e ordini professionali in Europa*, in *Il Sole 24 ore*, 1996

Castelvetri L., *Il profilo storico: dagli antichi concordati di tariffa alla contrattazione collettiva nazionale ed aziendale*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 4-5, 2010, pp. 847-869

Catelani A., *Gli ordini e collegi professionali nel diritto pubblico*, Giuffrè, 1976

Cavallini G., *L'avvocato "lavoratore". Quali tutele per una professione che cambia?*, in *Office Advice*, 9 aprile 2022

CCNL Federanisap 2008

CCNL per i dipendenti da agenti immobiliari professionali e mandatari a titolo oneroso firmato da Fiap-Filcams, Fisascat e Uiltucs del 7 giugno 2021

CCNL per i lavoratori dipendenti dagli studi professionali tecnici e società operanti nel settore sottoscritto da Confedertecnica e Filcams, Fisascat e Uiltucs del 19 luglio 1993

CCNL per i lavoratori dipendenti dagli studi professionali tecnici e società operanti nel settore sottoscritto da Confedertecnica e Filcams, Fisascat e Uiltucs del 1° maggio 1996

CCNL Studi Professionali - Testo unico del 3 maggio 2006

CCNL Studi professionali 1° ottobre 1995

CCNL Studi professionali 24 ottobre 2001

CCNL Studi professionali 25 luglio 1988

CCNL Studi professionali 26 giugno 1997

CCNL Studi professionali Confprofessioni, Filcams, Fisascat e Uiltucs 17 aprile 2015

CCNL Studi professionali Confprofessioni, Filcams, Fisascat e Uiltucs
29 novembre 2011

CCNL Studi professionali Confprofessioni, Filcams, Fisascat e Uiltucs
1° gennaio 2006

CCNL Studi professionali corporativo del 13 luglio 1939

CCNL Studi professionali e artisti 13 ottobre 1953

CCNL Studi professionali-Cipa 9 dicembre 1992

CCNL Studi professionali-Consilp 20 dicembre 1978

CCNL terziario, distribuzione e servizi sottoscritto da Confcommercio, Filcams, Fisascat e Uiltucs 30 marzo 2015

Cella G.P., *La rappresentanza attraverso i soggetti collettivi*, Convegno Nazionale AIS-Sezione di Metodologia su *La rappresentazione dei soggetti collettivi: fra analisi scientifica e senso comune*, Università di Udine, 3-5 ottobre 2002

Centro Studi Confprofessioni (a cura di), *Position Paper in materia di Professioni non regolamentate*, 12 giugno 2012

Chiodi, *Per una confederazione del lavoro intellettuale*, in *Giornale dell'associazione nazionale degli ingegneri italiani*, 10 febbraio 1920, p.26

Ciarini A., Dorigatti L., *Tra cooperazione e conflitto. Sindacati e organizzazioni autonome nella rappresentanza del lavoro parasubordinato e professionale: ruolo delle organizzazioni di rappresentanza dei nuovi lavori sia a livello confederale che a livello "associazionistico"*, in *QRS*, 2017, n.1

Ciarini A., *Perché è importante lo studio dei lavoratori autonomi*, in *QRS*, 2017, n.1

Cioffi A., *Istituzioni di diritto corporativo*, Editore Ulrico Hoepli, 1935

Ciucciovino S., *Le "collaborazioni organizzate dal committente" nel confine tra autonomia e subordinazione*, in *RIDL*, 2016, n.3

Colavitti G., *Fondata sui lavori. Tutela del lavoro autonomo ed equo compenso in una prospettiva costituzionale*, in *Rivista AIC*, 2018, n.1

Colavitti G., *La libertà professionale tra Costituzione e mercato. Liberalizzazioni, crisi e dinamiche della regolazione pubblica*, Giappichelli, 2012

Colavitti G., *La natura giuridica della rappresentanza sindacale. Un passo indietro nel dibattito sull'attuazione dell'art 39 della costituzione*", in *DRI*, 2016, n.4

Colavitti G., *Rappresentanza e interessi organizzati. Contributo allo studio dei rapporti tra rappresentanza politica e rappresentanza di interessi*, Giuffrè, 2005

Corso S.M. – Crisci I. – Dalla Sega M. – Garbuio C. – Pigliararmi G. – Turrin M., *Welfare negoziale e lavoro autonomo*, in G. Canavesi – E. Ales, (a cura di) *Welfare negoziale e nuovi bisogni. Tradizione ed emergenza*, in *Seminari Previdenziali Maceratesi*, Editoriale Scientifica, 2022, pp. 161 ss.

Corti M., *Concorrenza e lavoro: incroci pericolosi in attesa di una svolta*, in *DLRI*, 2016, n.151

D’Antona M., *Diritto del lavoro di fine secolo: una crisi di identità*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 1998

D’Antona M., *L’anomalia post positivista del diritto del lavoro e la questione del metodo*, in *Rivista Critica del Diritto Privato*, 1990

D’Ascola S., *Non solo autonomia e subordinazione: uno sguardo alla giurisprudenza sulla qualificazione del contratto di lavoro*, in *ADL*, 2017, n.1

D’Elia A., Santamaria A., *Lavoro autonomo e rappresentanza*, in *Boll. ADAPT* 25 novembre 2013

Dagnino E., *Contributo alla qualificazione giuridica della rappresentanza delle professioni non organizzate in ordini e collegi di cui alla legge 4/2013*, in *RGL*, 2020, n.2

Dagnino E., *Dalla fisica all’algoritmo: una prospettiva giuslavoristica*, ADAPT University Press, 2019

Dagnino E., *Il lavoro nella on-demand economy: esigenze di tutela e prospettive regolatorie*, in *Labour & Low Issues*, 2015, n.2

Dalla Sega M, Pigliararmi G., *I fondi di solidarietà bilaterali, tra esigenze di universalizzazione e sistemi di relazioni industriali*, in *Boll. ADAPT* 17 gennaio 2022, n. 2

Dazzi C., *Equo compenso, quali criteri di riferimento per le professioni non ordinistiche?*, in *Boll. ADAPT* del 4 dicembre 2017, n. 41

De Luca Tamajo R., *Dal lavoro parasubordinato al lavoro “a progetto*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”, 2003, n.25

De Marinis, N., *Luogo e tempo di lavoro e redistribuzione delle garanzie giuslavoristiche (Diritto del lavoro della miseria e miseria del diritto del lavoro)* - WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT – 344/2017

De Mozzi B., *Le tariffe professionali: che cosa rimane?*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2021, n.4

Degl’Innocenti S., *Cisl e lavoro autonomo: come cambia la rappresentanza*, in *QRS*, 2017, n.1

Del Conte M., *Premesse e prospettive del Job Act*, in *Le nuove regole del lavoro dopo il jobs act*, M. Tiraboschi (a cura di), Giuffrè, 2016

Del Punta R., *Verso l'individualizzazione dei rapporti di lavoro?*, in *Diritto del lavoro in trasformazione*, Corazza L., Romei R., Il Mulino, 2014

Deleonardis N., *La libera professione nel ventennio del corporativismo fascista*, in *Massimario di Giurisprudenza del lavoro*, Giappichelli, n.4, 2020

Deleonardis N., *Lavoro autonomo e lavoro dignitoso nella prospettiva comunitaria*, in *Quaderni del dipartimento Jonico*, D. Garofalo-P. Pardolesi - A. Rinaldi, (A cura di), 2020, Edizioni DSJE, p.106

Della Ratta- Rinaldi F. - Sabbatini A., *Verso una nuova tipologia di lavoro autonomo* in *ISTAT Il mercato del lavoro 2019, una lettura integrata*

Di Giacomo G., *Intellettuali e fascismo*, Libreria del Littorio Roma, seconda edizione, 1923

Di Giacomo G., *L'organizzazione sindacale dei lavoratori intellettuali (Conferenza)*, in *Intellettuali e fascismo*, in *Libreria del Littorio*, 1932, pp.119-120.

Di Noia F., *Sul campo di applicazione dello Statuto: nello specchio di Dorian Gray*, in *LD*, n.4, 2020,

Di Nunzio D., Ferrucci G., Leonardi S. (A cura di), *Professionisti: a quali condizioni?*, IRES, 2011

Donini A., (2021), op. cit., p.4; ma anche A. Lassandari, *L'azione giudiziale come forma di autotutela collettiva*, in *LD*, 2014, n.3-4

Donini A., *Condotta antisindacale e collaborazioni autonome: tre decreti a confronto*, in *LLI*, 2021, n.7

Fabbri L., *Comunità di pratiche e apprendimento riflessivo*, Capitolo 1, *Nuove epistemologie professionali. La svolta riflessiva*, Carrocci Editore

Falsone M., *La repressione della condotta antisindacale oltre la subordinazione: una storia tutta da scrivere*, in *ADL*, 2021, n.4

Falsone M., *Tecnica rimediatale e art. 28 dello Statuto dei lavoratori*, in *LD*, 2017, n.3-4

Feltrin P. (a cura di), *Trasformazioni delle professioni e regolazione in Europa. Una comparazione dei mutamenti nei sistemi professionali in Francia, Germania, Italia e Regno Unito*, I quaderni di Confprofessioni, Wolters Kluwer, 2012

Feltrin P., *Il fenomeno sindacale nell'Italia contemporanea*, in *QRS Lavori*, 2015, Ediesse

Feltrin P., *Partiti e sindacati in convergente disaccordo*, in *Italianieruropei*, 28 gennaio 2020

- Feltrin P., *Partito e sindacato in “Convergente disaccordo*, in *Italianieuropei*, n.1/2020
- Feltrin P., Rosato S.; *Una terza rivoluzione (imprevista) nel lavoro indipendente e il riaccendersi della discussione sulle sue tutele*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2021, n.2
- Feltrin P., Zan P., *Imprese e rappresentanza. Ruolo e funzioni delle associazioni imprenditoriali*, Carrocci Editore, 2014
- Ferrario S., *Rappresentanza, organizzazione e azione sindacale di tutela del lavoro autonomo caratterizzato da debolezza contrattuale ed economica*, in *RGL*, 2009, n. 1, I,47-69
- Ferraro F., *Prime osservazioni sulle tutele civilistiche del lavoro autonomo non imprenditoriale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2018, n. 1
- Ferraro F., *Astensione selvaggia dei lavoratori autonomi e “obbligo di dissociarsi delle associazioni e organizzazioni di categoria*, *ilgiuslavorista.it*, 7 ottobre 2019
- Ferraro G., *Contrattualismo e acontrattualismo nel diritto del lavoro*, in *Lavoro diritti Europa*, 2020, n.3
- Ferrero Camoletto R., *Una vecchia storia: il processo di individualizzazione nella seconda modernità*, in *Quaderni di Sociologia* 32, 2003, 30 novembre 2015
- Fontana G., *Libertà sindacale in Italia e in Europa. Dai principi ai conflitti*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.INT - 78/2010
- Forlivesi M., *La sfida della rappresentanza sindacale dei lavoratori 2.0*, in *DRI*, 2016, n.3
- Fossa D., *Dal sindacalismo romantico al diritto corporativo*, Cappelli Editore, 1931
- Friedman M., Kuznets S., *Il reddito dei professionisti*, 1979 in *Sociologia delle professioni*, W.Tousjin
- Fumagalli A., *Le trasformazioni del lavoro autonomo tra crisi e precarietà: il lavoro autonomo di III generazione*, in *Quaderni di ricerca sull’artigianato*, 2015, n.2
- Gambacciani M., *Ordini professionali e rappresentanza di interessi*, in *DRI*, 2011, n.3
- Garbuio C., *Lavoro autonomo e politiche attive e passive del lavoro: riflessioni in tempi di crisi*, in *DRI*, 2021, n.3, p. 135-136
- Garofalo D. (a cura di), *La nuova frontiera del lavoro: autonomo-agile-occasionale*, Adapt University Press, 2018
- Garofalo D., Tiraboschi M., Filì V., Seghezzi F., *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica. Contributo sulla nuova questione sociale*, Volume V, *Le sfide per le relazioni industriali*, ADAPT University Press, dicembre 2020

- Garofalo M.G., *Unità e pluralità nel sistema costituzionale*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 2008, n.1
- Gentile E. *Le religioni della politica. Fra democrazie e totalitarismi*, Laterza, 2001.
- Gentile E., *Il culto del littorio. La sacralizzazione della politica nell'Italia fascista*, Laterza, 1993
- Giacobbe G., Giacobbe D., *Il lavoro autonomo, contratto d'opera, commentario al codice civile*, Giuffrè, 2009
- Giacobbe G., *Professioni intellettuali* (voce), in *Enc. dir.*, 1987
- Giubboni S., *Il Jobs act del lavoro autonomo: commento al capo I della legge n. 81/2017*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2017, n.3, p.493
- Giubboni S., Mingione E., *I nuovi volti del lavoro autonomo: qualità, rappresentanza, diritti. Nota introduttiva*, in *Politiche Sociali*, 2021, n.1
- Giubboni S., Mingione E., *I nuovi volti del lavoro autonomo: qualità, rappresentanza, diritti. Nota introduttiva*, in *Politiche Sociali*, n.1/2021
- Giugni G., *Il diritto del lavoro negli anni '80*, in *DLRI*, p. 387
- Giugni G., *Il diritto del lavoro negli anni '80*", in "Studi in onore di Tito Carnacini, Giuffrè, 1984
- Giuliano M., *Ordini e albi professionali - La retribuzione ai professionisti di fatto*, in *Foro Italiano*, 1960
- Gottardi D., *Questioni aperte sulle strategie sindacali*, in *LD*, 1999, n.4
- Gragnoles E., *Le basi pregiudiziali della teoria civilistica della rappresentanza sindacale*, in *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, Numero straordinario | 2020
- Grandi M., *In difesa della rappresentanza sindacale*, in *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 2014, n.104
- Grandi M., *Ci sono ancora i soci nel sindacato?*, in *Sindacalismo*, n. 4/2008
- Grieco A.M. (2005), *Libertà e azione sindacale dei lavoratori autonomi*, Jovene, Napoli
- Hernandez S., *L'organizzazione non sussiste ove manchi un'azienda. Assuntore e prestatore di lavoro subordinato*, cap. 10 par. 2, *Posizioni non contrattuali nel rapporto di lavoro*, Cedam, 1968
- Ichino A., Ichino P., *A chi serve il diritto del lavoro. Riflessioni interdisciplinari sulla funzione economica e la giustificazione costituzionale dell'inderogabilità delle norme giuslavoristica*, in *RIDL*, I, 1994
- Ichino P., *Contrattazione collettiva e diritto antitrust: un problema aperto*, in *Mercato Concorrenza Regole*, 2000, n.3

Ichino P., *Il percorso tortuoso del diritto del lavoro tra emancipazione dal diritto civile e ritorno al diritto civile*, in *RIDL*, 2012, n.2

Ichino P., *La fuga dal lavoro subordinato*, *Democrazia e diritto*, 1990, n.1

Ichino P., *Sulla questione del lavoro non subordinato ma sostanzialmente dipendente nel diritto europeo e in quello degli stati membri*, in *RIDL*, 2015, n.2

Ichino P., *Sulla questione del lavoro non subordinato ma sostanzialmente dipendente nel diritto europeo e in quello degli stati membri*, in *RIDL*, 2015, n.2

ILP, n.12, 1963, *Federazione fasulla e la legge erga omnes*

Irti N., *La crisi della fattispecie*, in *Riv. Dir. Proc.* 2014, 1, 36, commento alla normativa

Kempen O.R., Kretzschmar R., *I problemi e le difficoltà di organizzare sindacalmente i lavoratori «semiautonomi» in Germania*, in *LD*, n.4, 1999

L'Ingegnere Libero professionista, (ILP) organo di stampa ufficiale del Sindacato Nazionale Ingegneri Liberi Professionisti, n. dal 1967-al 2001

Lassandari A., *Oltre la "grande dicotomia"? La povertà tra subordinazione e autonomia*, in *LD*, 2019, n.1

Lazzari C., *Contrattazione collettiva e lavoro autonomo dopo il d.lgs. n. 81/2015*, in *VTDL*, n.2, 2016

Loi P., *Il lavoro autonomo nella prospettiva del rischio*, in U. Carabelli-L. Fassina (a cura di) *Il lavoro autonomo e il lavoro agile alla luce della legge n. 81/2017*, I seminari della Consulta giuridica CGIL, Ediesse Edizioni, 2018, n.1

Loi P., *Il lavoro autonomo tra diritto del lavoro e diritto della concorrenza*, in *DLRI*, 2018, n. 4, p. 843

Magnani M., *Autonomia, subordinazione, coordinazione nel d.lgs. n. 81/2015* - WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 294/2016

Magnani M., *Il lavoro a progetto*, WP C.S.D.L.E. Massimo D'Antona.IT – 11/2004

Magnani M., *La riforma degli ammortizzatori sociali*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2021, n.2

Magnani M., *Lo statuto dei lavoratori cinquant'anni dopo: un'agenda per il futuro*, in *Statuto dei lavoratori e futuro delle relazioni di lavoro*, in *Quaderni del CNEL*, 2020

Magnani M., *Quale «Statuto» per il lavoro autonomo?*, in *DRI*, 2010, n.3

- Mainardi S., Carinci A. (a cura di), *Lavoro autonomo e riforma delle professioni*, in *Quaderni di Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2008
- Malatesta M., *L'avvocatura europea tra autonomia e regolazione statale*, in *Società e storia*, Franco Angeli, n.108, 2005, pp. 344-345
- Mantini P., *Le professioni nell'economia della conoscenza e nell'organizzazione costituzionale multilivello*, in *Federalismi.it*, 2018, n. 23
- Maratea L., Campagna M., *L'informatore Scientifico del Farmaco: evoluzione della specie*, in *Quotidiano sanità*, 2018
- Marazza M., *Il bancario ibrido nell'economia liquida (nuove proposte dell'autonomia collettiva)*, in *DRI*, 2017, n.3
- Marchetti P., *L'essere collettivo – L'emersione della nozione di collettivo nella scienza giuridica italiana tra contratto di lavoro e Stato sindacale*, Giuffrè, 2006
- Marchi S., *Professioni, organizzazioni, apprendimento: verso un professionalismo riflessivo?*, in *QRS*, 2017, n.1
- Mariucci L. *Il diritto del lavoro al tempo del renzismo*, in *LD*, 2015, n.1
- Martelloni F., *I rimedi nel nuovo diritto del lavoro autonomo*, in *LD*, 2017, n.3-4
- Martelloni F., *Un giudice disarmato “i cavalieri della pandemia”: niente condotta antisindacale per le piattaforme di food-delivery*, in nota a Trib. Firenze, 9 febbraio 2021, in *RIDL*, 2021
- Marziale A., *Lavoratori autonomi e forme anomale di astensione: il “dovere di dissociarsi” delle associazioni di categoria*, *ilgiuslavorista.it*, 25 febbraio 2019
- Masino G., *Le imprese oltre il fordismo, retorica illusioni e realtà*, Carrocci Editore, 2005
- Massagli E., *Dalla patente di cittadinanza al curriculum delle competenze. Appunti per un cambio di paradigma sul riconoscimento legale, sociale e professionale dei titoli di studio*, in *Professionalità Studi*, 2020, n.2
- Mastripietri L., *La professionalizzazione atipica della consulenza di management: il ruolo delle associazioni e delle organizzazioni*, in *QRS*, 2017, n.2
- Masulli M., *Il rapporto tra il sindacalismo rivoluzionario e le origini del fascismo: appunti di lavoro*, in *Diacronie [Online]*, N° 17, 1 | 2014
- Mattina L., *I gruppi di interesse*, Il Mulino 2010
- Mazzoni G., *Note sul concetto di categoria*, *Archivio di studi corporativi*, 1935

- Menegotto M., *Fondi di solidarietà bilaterali: l'impianto normativo dopo la legge di stabilità 2014*, in *Bollettino ADAPT* 17 gennaio 2014
- Mengoni L., *Il contratto di lavoro nel secolo XX*, in *Il diritto del lavoro alla svolta del secolo*, atti delle giornate di studio AIDLASS (Ferrara, 11-12-13 maggio 2000)
- Mengoni L., *Il contratto individuale di lavoro*, in *DLRI*, 2000, n.2
- Messina G., *I concordati di tariffe nell'ordinamento giuridico del lavoro*, in *Riv. Dir. Comm.*, 1905, p. 508
- Minervini A., *L'avvocato in regime di monocommittenza e la mozione approvata dal congresso nazionale forense*, Working Paper ADAPT University Press, 2019
- Mingione E., Andreotti A., Benassi D., Borghi P., Cavalca G., Fellini I., *Frammentazione e individualizzazione della domanda di tutela. L'esperienza dei giovani professionisti nel milanese*, in *QRS*, 2014, n.1
- Mocetti S., Roma G., *Le professioni ordinistiche: misure ed effetti della regolamentazione*, in *Questioni di Economia e Finanza*, Occasional Papers Banca D'Italia, febbraio 2021
- Mondelli M., *Libertà sindacale e diritto di sciopero oltre i confini della subordinazione*, in *DRI*, 2010, n. 3
- Montemarano A., *Il contratto di lavoro per i dipendenti da studi professionali. Interpretazione e commento del primo contratto collettivo di lavoro per i dipendenti degli studi professionali*, Eee Edizioni Esse Emme, 1979
- Mosse G.L., *La nazionalizzazione delle masse. Simbolismo politico e movimenti di massa in Germania (1815-1933)*, il Mulino, 1975
- Mussi S., *Gli operai nella storiografia contemporanea. Rapporti di lavoro e relazioni sociali*, in S.Mussi, *Tra fabbrica e società. Mondi operai nell'Italia del Novecento*, Feltrinelli, 1999
- Napoli M., *Dallo Statuto dei lavoratori allo Statuto dei lavori*, in *DRI*, 1998, n.3
- Nogler L., *La subordinazione nel d.lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell'«autorità del punto di vista giuridico»*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 267/2015
- Orlandini G., *Rapporti di lavoro internazionali*, *Enciclopedia del Diritto* on line, Treccani, 2017
- Ornaghi L., *Corporazione*, voce dell' *Enciclopedia delle scienze sociali*, Treccani, 1992
- Osservatorio delle libere Professioni, *I Rapporto sulle libere professioni in Italia*, Osservatorio delle libere professioni (a cura di), 2016 Wolters Kluwer

Osservatorio delle libere Professioni, *II Rapporto sulle libere professioni in Italia*, Osservatorio delle libere professioni (a cura di), 2017 Wolters Kluwer

Osservatorio delle libere Professioni, *III Rapporto sulle libere professioni in Italia*, Osservatorio delle libere professioni (a cura di), 2018 Wolters Kluwer

Osservatorio delle libere Professioni, *IV Rapporto sulle libere professioni in Italia*, Osservatorio delle libere professioni (a cura di), 2019 Wolters Kluwer

Osservatorio delle libere Professioni, *V Rapporto sulle libere professioni in Italia*, Osservatorio delle libere professioni (a cura di), 2020 Wolters Kluwer

Osservatorio delle libere Professioni, *VI Rapporto sulle libere professioni in Italia*, Osservatorio delle libere professioni (a cura di), 2021 Wolters Kluwer

Osservatorio delle libere Professioni, *VII Rapporto sulle libere professioni in Italia*, Osservatorio delle libere professioni (a cura di), 2022 Wolters Kluwer

Papa V., *L'attività sindacale delle organizzazioni datoriali*, Giappichelli, 2017

Pascucci P., *Giusta retribuzione e contratti di lavoro, oggi*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2019, fasc. 1

Passarelli G., *Lavoro eterorganizzato, coordinato, agile e il telelavoro: un puzzle non facile da comporre in un'impresa in via di trasformazione*, WP CSDLE 327/2017

Pedrazzoli M., *Democrazia industriale e subordinazione. Poteri e fattispecie nel sistema giuridico del lavoro*, Giuffrè, 1995

Pedrazzoli M., *Lavoro sans phrase e ordinamento dei lavori, Ipotesi sul lavoro autonomo*, in *RIDL*, 1998, I

Pedrazzoli M., *Prestazione d'opera e parasubordinazione (riflessioni sulla portata sistematica dell'art. 409, n. 3, c.p.c)*, in *RIDL*, 1984, n.2, 506 ss.

Pedroni M, Volontè P. (a cura di), *La creatività nelle professioni*, Atti del convegno, Bolzano, 14 febbraio 2007, Bolzano University Press

Perniciano C., *La consulta del lavoro professionale CGIL: opportunità di allargamento*, in *QRS*, 2017, n.1

Perulli A. – Treu T., *In tutte le sue forme e applicazioni. Per un nuovo Statuto del lavoro*, Giappichelli, 2022

Perulli A., *“Il diritto del lavoro tra crisi della subordinazione e rinascita del lavoro autonomo”*, in *Lav. dir.*, 1997

Perulli A., *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, WP, CSDLE “Massimo D’Antona.IT – 272/2015

Perulli A., *Il lungo viaggio del lavoro autonomo dal diritto dei contratti al diritto del lavoro, e ritorno*, in *LD*, 2017, n. 2

Perulli A., *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, Giappichelli, 2021

Perulli A., *Per uno Statuto del lavoro autonomo*, in *DRI*, 2010, n.3

Pessi R., *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 282/2015

Pigliararmi G., *Ancora sui Riders: cosa dice concretamente il Tribunale di Firenze*, in *Boll. ADAPT* 8 marzo 2021, n. 9

Pigliararmi G., *Consultare i lavoratori: quali effetti giuridici? Brevi appunti a margine di una lezione*, in *Boll. ADAPT* 25 gennaio 2021, n. 3

Pigliararmi G., *Lavoro autonomo, pattuizioni collettive e normativa antitrust: dopo il caso FNV Kunsten, quale futuro?*, in *LDE*, n.4, 2021

Pigni G., *Rileggendo i classici del lavoro/2 - Gino Giugni e il ragionevole capitalismo di John Commons*, in *Boll. ADAPT* 7 settembre 2020, n. 32

Pisani C., *Le collaborazioni a rischio estinzione*, in *RIDL*, 2018, n.1

Pistore G., *Professioni non organizzate in ordini e collegi quale Statuto previdenziale?*, in *DRI*, 2019, n.4

Poletti D., *Il contratto d’opera intellettuale ancora alla ricerca d’identità*, in *Juscivile*, n.6, 2016

Porcheddu D., *Rileggendo i classici del lavoro/6 - Le basi economiche dell’azione collettiva in J.R. Commons*, in *Bollettino ADAPT* 11 gennaio 2021, n. 1.

Prandstraller G.P., *La rinascita del ceto medio*, Franco angeli, 2011, pag. 46-47

Proia G., *Attività professionali e diritto del lavoro. Spunti di riflessione da alcuni recenti interventi normativi*, in AA.VV., *Scritti in onore di Edoardo Ghera*, Cacucci, 2008

Protocollo Federanisap integrativo del CCNL Studi professionali 30 luglio 2013

Rainone S., Countouris N., *Collective bargaining and self-employed workers. The need for a paradigm shift*, ETUI Policy Brief 2021.11

Ranci C., *Fenomenologia della vulnerabilità sociale*, in *Rassegna italiana di sociologia*, n. 4/2002,153

Rapporto Osservatorio di CNA Professioni, 2018, realizzato da CNA Professioni in collaborazione con Centro Studi CNA

Rausei P., Tiraboschi M., (a cura di), *Commentario sistematico del Ccnl per i dipendenti degli studi professionali*, ADAPT University Press, 2014, p.7.

Razzolini O., *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente. Prime considerazioni*, WP C.S.D.L.E. & Massimo D'Antona IT – 266/2015

Recchia G.A., *Il ruolo del sindacato tradizionale nei mercati transizionali del lavoro: le prospettive di cambiamento*, pag. 243 in *Flexicurity e mercati transizionali del lavoro. Una nuova stagione per il diritto del mercato del lavoro?*, S. Ciucciovino - D.Garofalo - A. Sartori - M. Tiraboschi - A. Trojsi - L. Zoppoli, ADAPT University Press, 2021.

Recchia G.A., *La “bella giovinezza” dell’art. 28 dello Statuto dei lavoratori*, in *Sindacato e processo (a cinquant’anni dallo Statuto dei lavoratori)”*, in *Sindacato e processo (A cinquant’anni dallo statuto dei lavoratori)*, O. Razzolini, S. Varva, M. Vitaletti (a cura di), Giuffrè 2021

Regalia I., *Lavori atipici, nuovi, non-standard. Un campo ambivalente per l’analisi e l’azione sociale*, in *Sociologia del lavoro*, 2005, n.97, 342

Regalia I., *Regulating New Forms of Employment: Local experiments and social innovation in Europe*, Abingdon/New York: Routledge

Regolamento Cadiprof disponibile su:
<https://www.cadiprof.it/regolamento/>

Regolamento Gestione Professionisti disponibile su:
<https://www.gestioneprofessionisti.it/wp-content/uploads/200801-Regolamento-01082020.pdf>

Riccio G., Cibien M., *Normazione e Professioni: il modello UNI*, documento disponibile sul sito dell’Ente Nazionale Italiano di Unificazione in <https://www.uni.com/>

Romeo C., *L’attuale dimensione del lavoro subordinato e no: la ricerca di nuove tutele*, in *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, 2020, n.11

Roncaglia G., *Disintermediazione*, Italianieuropei, 2016; S.Zan, *Declino della rappresentanza e disintermediazione degli interessi*, in *Italianieuropei*, 2014

Salvagnini S., *L’arte in azione, Fascismo e organizzazione della cultura artistica in Italia*, in *Italia contemporanea*, dicembre 1988, n. 173

Santini F., *Ruolo e limiti della contrattazione collettiva nella qualificazione del rapporto di lavoro*, in *DRI*, n.2, 2019

Santoni F., *L’organizzazione e l’azione sindacale dei professionisti*, in *Il diritto del lavoro*, 1999, Vol. 73, fasc. n. 1

Santoro Passarelli G., *Appunti sulla funzione delle categorie civilistiche nel diritto nel diritto del lavoro dopo il Jobs Act*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 290/2016

Scarpelli F., *Autonomia collettiva e autonomia individuale nella regolazione del rapporto dei lavoratori parasubordinati*, in *LD*, N.4, 1999

Scarponi S., Bano F., *Lavoratori «parasubordinati» e rappresentanza sindacale*, in *LD*, n.4, 1999

Schmidt G., Gazier B. (a cura di), *The Dynamics of Full Employment. Social Integration Through Transitional Labour Markets*, Edward Elgar, 2002

Schmidt G., *Il lavoro non standard. Riflessioni nell’ottica dei mercati transizionali del lavoro*, in *DRI*, 2011, n.3

Scognamiglio C., *La tutela del soggetto debole: verso uno statuto normativo del lavoratore autonomo debole?*, *Relazione al Convegno La tutela del soggetto debole*, 16-17 maggio 2018, reperibile in <http://www.cortedicassazione.it/cassazione>

Semenza R., Mori A., Borghi P., *Alla ricerca di cittadinanza: il lavoro autonomo professionale in Italia, Germania e Regno Unito*, in *QRS*, 1/2017

Semenza R., Mori A., *La crescita del lavoro autonomo e le nuove sfide sociali* in Zilio Grandi G., Biasi M. (a cura di) *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, 2018

Semenza R., Mori A., *La crescita del lavoro autonomo e le nuove sfide sociali* in Zilio Grandi G., Biasi M. (a cura di) *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, 2018

Semenza R., Pichault F., *The Challenges of Self-Employment in Europe: Status, Social Protection and Collective Representation*, Edward Elgar, 2019

Spattini S., Tiraboschi M., *Fondi bilaterali di solidarietà al traguardo con incertezze*, in *Boll. ADAPT* 20 novembre 2013

Statuto Cadiprof disponibile su <https://www.cadiprof.it/chi-siamo/statuto/>

Statuto Confcommercio Professioni

Statuto Consilp 7 novembre 1966

Statuto Ebipro disponibile su: <https://www.ebipro.it/chi-siamo/statuto/>

Stella G., *Il testo unico sull’apprendistato e il mondo delle professioni*, in *Il testo unico dell’apprendistato e le nuove regole sui tirocini, commentario al d.lgs. 14 settembre 2011, n.167 e all’articolo 11 del decreto legge 13 agosto 2011, n.138, convertito con modifiche nella*

- legge 14 settembre 2011, n.148.*, M. Tiraboschi (a cura di), Giuffrè Editore, 2011
- Streeck W., *Imprenditori e sindacati: eterogeneità degli interessi e capacità organizzativa*, in *Stato e Mercato*, 1991, n.31
- Supiot A., *Lavoro subordinato e lavoro autonomo*, in *DRI*, n.2, 2000
- Tacchi F., *Binari paralleli. Storia delle professioni e storia del fascismo*, in *Studi Storici*, 2014, n.1
- Timellini C., *In che modo oggi il lavoro è smart? Sulla definizione di lavoro agile*, in *Il Lavoro nella giurisprudenza*, n.3/2018
- Tiraboschi M. (a cura di), *Il lavoro eteroorganizzato in Le nuove regole del lavoro dopo il jobs act*, Giuffrè, 2018
- Tiraboschi M. (a cura di), *Il lavoro negli studi professionali. Quadro normativo, modelli organizzativi, tipologie contrattuali in Italia, Francia, Germania e Regno Unito*, Wolters Kluwer, 2012
- Tiraboschi M., *Alla ricerca di un nuovo ordine giuridico per il lavoro che cambia. Bilancio non convenzionale dei trent'anni di Diritto delle Relazioni Industriali*, in *DRI*, 2020, n. 4, pp. 906-933
- Tiraboschi M., *Il futuro delle professioni nella economia 4.0 tra (nuove) regole e rappresentanza*”, ADAPT University Press, 2018
- Tiraboschi M., *Lavoro atipico e rappresentanza degli interessi*, in *Il diritto dei disoccupati in Studi in Onore di Koichiro Yamaguchi*, M.Biagi, Y.Suwa (A cura di), Giuffè Editore, 1996
- Tiraboschi M., *Per un rinnovamento della cultura giuridica del lavoro in Italia*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2020, n.3,
- Tiraboschi M., *Per uno studio della contrattazione collettiva*, ADAPT University Press, 2021
- Tiraboschi M., *Per uno studio della realtà giuridica effettuale: riflessioni e contributi per i trent'anni di diritto delle Relazioni Industriali, Appunti per una ricerca sulla contrattazione collettiva in Italia: il contributo del giurista del lavoro*, in *DRI*, 2021, n.3,
- Tiraboschi M., *Sulla funzione (e sull'avvenire) del contratto collettivo di lavoro*, in *DRI*, 2022, n. 3
- Tiraboschi M., *Tra due crisi tendenze di un decennio*, in *Per uno studio della contrattazione collettiva*, ADAPT University Press, 2021
- Tiraboschi, *Bilateralismo e enti bilaterali. La nuova frontiera delle relazioni industriali in Italia*, in R.Caragnano, E.Massagli (a cura di), *Regole, conflitto, partecipazione*, Giuffrè Editore, 2013, p.645
- Toffoletto U.S., *Collezione contratti di lavoro, 2097: Dipendenti degli studi professionali: Contratto collettivo nazionale 23 marzo 1939*, L. di G. Pirola, 1965

- Tomassetti P., *Il lavoro autonomo tra legge e contrattazione collettiva*, in *Variazione su temi di diritto del lavoro*, n.3, 2018
- Topo A., *Tutela e rappresentanza degli interessi collettivi nel lavoro autonomo*, in *LD*, n.1 ,1997
- Tousjin W., *La regolazione professionale del mutamento sociale*, J.McKinlay, 1979 in *Sociologia delle professioni*, 1979
- Travaglini C.M., *Corporazioni e gruppi professionali a Roma tra XVI e XIX secolo in Dalla corporazione al gruppo professionale: i rigattieri nell'Ottocento pontificio*, Croma edizioni, 1998
- Treu T., *In tema di Jobs Act. Il riordino dei tipi contrattuali*, in *DLRI*, 2015, pp. 163
- Treu T., *Nuova professionalità e futuro modello del sistema di relazioni industriali*, in *Innovazione tecnologica e professionalità del lavoratore*, L. Galantino (a cura di), atti del convegno tenutosi a Modena il 6 marzo 1986, Cedam, Padova, 1987
- Treu T., *Regole e procedure nelle relazioni industriali: retaggi storici e criticità da affrontare*, WP C.S.D.L.E. Massimo D'Antona IT – 396/2019
- Treu T., *Un nuovo associazionismo imprenditoriale?*, in *DRI*, n.1/2006
- Treu T., *Uno Statuto per il lavoro autonomo*, in *DRI*, 2010, n.3
- Treves C., *Nuove proposte per il sostegno al reddito dei lavoratori autonomi*, *Il Menabò*, 14 settembre 2020
- Turati A., Bottai G., *La Carta del Lavoro illustrata e commentata*, 1929, p.205
- Turi, G., *La presenza del fascismo e le professioni liberali*, in *Studi Storici*, *Studi Storici* 55, no. 1 (2014): 109–21
- Vardaro G., *Prima e dopo la persona giuridica: sindacati, imprese di gruppo e relazioni industriali*, in *Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali*, n.37/1988
- Vassari V., *Liberi professionisti o dipendenti? I giovani avvocati tra indipendenza, collaborazione e salariato*, in *Previdenza forense*, 2018, n. 1
- Veneziani B., *La flessibilità del lavoro e i suoi antidoti. Un'analisi comparata*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n.,1, 1993,
- Verbale accordo studi professionali 9 luglio 2003*
- Vicarelli G., Spina E., *Professionalismo medico e rappresentanza: quale ruolo per gli ordini professionali?*, in *QRS*, 2017, n.1
- Wilensky H., *La professionalizzazione di tutti*, 1979 in *Sociologia delle professioni*, W. Tousjin, 1979

Zan S., *Declino della rappresentanza e disintermediazione degli interessi*, in *Italianieuropei*, 2014

Zilio Grandi G., Biasi M. (A cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, 2018

Zoppo A., *La direttiva sul test di proporzionalità: un ulteriore tassello nel processo di riforma della regolamentazione duale delle professioni*, in *Boll. ADAPT* 12 ottobre 2020, n. 37

Zoppoli L., *Giustizia distributiva, giustizia commutativa e contratti di lavoro*, in *DLM*, 2017, n. 2, p. 279

Zoppoli L., *L'«equo compenso» tra contratto collettivo e legge*, in U. Carabelli- L. Fassina (a cura di) *Il lavoro autonomo e il lavoro agile alla luce della legge n. 81/2017*, I seminari della Consulta giuridica CGIL, Ediesse Edizioni, 2018, n.1

Zucaro R., *L'impatto della pandemia sul reddito da lavoro non subordinato, possibili scenari*, in *Lavoro Diritti Europa*, n.3, 2021

Zucaro R., *Lavoro autonomo. Un modello emergente di rappresentanza per un emergente interesse collettivo*, in *LLI*, Vol 4, n.2, 2018