




VTDL

Diretta da ENRICO GRAGNOLI

3-2018

Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro



G. Giappichelli Editore – Torino

Rivista trimestrale - III - 2018

www.dirittovalorovariationi.it

Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro

Diretta da ENRICO GRAGNOLI

3-2018



G. Giappichelli Editore – Torino

Direttore responsabile: Enrico Gragnoli

Direzione e Redazione

email: greco.vtdl@libero.it

www.dirittolavorovariazioni.it

© Copyright 2018 - G. GIAPPICHELLI EDITORE - TORINO

VIA PO, 21 - TEL. 011-81.53.111 - FAX 011-81.25.100

<http://www.giappichelli.it>

ISSN 2499-4650

Stampa: LegoDigit s.r.l. - Lavis (TN)

Le fotocopie per uso personale del lettore possono essere effettuate nei limiti del 15% di ciascun volume/fascicolo di periodico dietro pagamento alla SIAE del compenso previsto dall'art. 68, commi 4 e 5, della legge 22 aprile 1941, n. 633.

Le fotocopie effettuate per finalità di carattere professionale, economico o commerciale o comunque per uso diverso da quello personale possono essere effettuate a seguito di specifica autorizzazione rilasciata da CLEARedi, Centro Licenze e Autorizzazioni per le Riproduzioni Editoriali, Corso di Porta Romana 108, 20122 Milano, e-mail autorizzazioni@clearedi.org e sito web www.clearedi.org.

Comitato di direzione

José Antonio Fernandez Avilés – Emilio Balletti – Vincenzo Bavaro – Franca Borgogelli – Alessandro Boscati – Stefano Brusati – Piera Campanella – Guido Canavesi – Carlo Cester – Maurizio Del Conte – Antonio Di Stasi – Madia D’Onghia – Loredana Ferluga – Valeria Fili – Alessandro Garilli – Andrea Lassandari – Fiorella Lunardon – Luigi Menghini – Michele Miscione – Antonella Occhino – Alberto Pizzoferrato – Maurizio Ricci – Antonio Vallebona – Carlo Zoli – Antonello Zoppoli

Comitato di redazione

Maria Giovanna Greco (*caporedattore*) – Lucia Bello – Ilaria Bresciani – Ilaria Cairo – Francesco Capparelli – Massimo Cundari – Lorenzo Maria Dentici – Cristina Marani – Martino Matarese – Fabio Pantano – Susanna Palladini – Marta Selicorni – Luigi Sposato – Ester Villa – Valentina Zaccarelli

Comitato di valutazione

Luigi Angiello – Francesco Basenghi – Alessandro Bellavista – Stefano Bellomo – Paola Bozzao – Marina Brollo – Luca Calcaterra – Davide Casale – Matteo Corti – Luigi De Angelis – Michele De Luca – Marco Esposito – Vincenzo Ferrante – Maria Dolores Ferrara – Marco Ferraresi – Lorenzo Gaeta – Donata Gottardi – Renato Greco – Fausta Guarriello – Stella Laforgia – Chiara Lazzari – Stefano Liebman – Mariella Magnani – Sandro Mainardi – Valerio Maio – Massimiliano Marinelli – Oronzo Mazzotta – Roberta Nunin – Paola Olivelli – Antonello Olivieri – Roberto Romei – Riccardo Salomone – Francesco Santoni – Alessandra Sartori – Valerio Speciale – Adriana Topo – Paolo Tosi – Armando Tursi – Roberto Voza – Anna Zilli

Norme di autodisciplina

1. La valutazione dei contributi inviati per la pubblicazione, sia su iniziativa degli Autori, sia in quanto richiesti dal Comitato di direzione, è affidata a due membri del Comitato per la valutazione scientifica scelti a rotazione.
2. Il contributo è inviato ai valutatori senza notizia dell’identità dell’Autore.
3. L’identità dei valutatori è coperta da anonimato. Il parere anonimo è inviato all’Autore.
4. In caso di pareri contrastanti la direzione assume la responsabilità della decisione.
5. Ove dalle valutazioni emerga un giudizio positivo condizionato a revisione o modifica del contributo, la direzione promuove la pubblicazione solo a seguito dell’adeguamento del saggio assumendosi la responsabilità della verifica.

Indice

Index

Il tema

Il lavoro autonomo non imprenditoriale (a cura di Marco Ferraresi)

MARCO FERRARESI, <i>Il lavoro autonomo dopo la l. n. 81/2017: nuovi equilibri tra fattispecie e disciplina</i>	629
DOMENICO GAROFALO, <i>La tutela del lavoratore autonomo nel mercato del lavoro dopo la l. n. 81/2017</i>	645
MARCO PERUZZI, <i>L'ambito di applicazione del primo capo della l. n. 81/2017: identikit del "lavoro autonomo non imprenditoriale"?</i>	661
SIMONE PIETRO EMILIANI, <i>Le prestazioni occasionali tra autonomia e subordinazione</i>	685
PAOLO TOMASSETTI, <i>Il lavoro autonomo tra legge e contrattazione collettiva</i>	717
FILIPPO OLIVELLI, <i>Le tutele sociali del collaboratore autonomo nella l. n. 81/2017</i>	761
CHIARA PAOLINI, <i>Professioni e lavoro autonomo</i>	789
ANNAMARIA DONINI, <i>Lavoro agile e su piattaforma digitale tra autonomia e subordinazione</i>	823
MIRKO ALTIMARI, <i>Telelavoro e lavoro agile nella pubblica amministrazione</i>	843

Saggi

VALENTINA BARONCINI, <i>Genericità dei motivi di appello e domanda implicita di riforma della decisione di primo grado</i>	867
--	-----

GABRIELE FRANZA, <i>Il diritto antidiscriminatorio come antidoto alla flessibilità. Il caso del lavoro intermittente, tra istanze di tutela e limiti regolativi</i>	877
PIETRO POZZAGLIA, <i>La previdenza dei liberi professionisti tra solidarietà ed eguaglianza sostanziale</i>	897
MARCO RENDINA, <i>Crediti di lavoro e fallimento: note sui modi della cognizione delle cause pregiudiziali nell'accertamento del passivo</i>	907
LISA TASCHINI, <i>La tutela contro la disoccupazione, tra assolutezza della condizionalità e tenuta al ribasso del principio di territorialità</i>	937
ESTER VILLA, <i>La retribuzione di risultato nell'organizzazione "liquida" di impresa</i>	953
<i>Autori</i>	973

Il lavoro autonomo tra legge e contrattazione collettiva

Self-employment between the law and collective bargaining

Paolo Tomassetti

Ricercatore di ADAPT

ABSTRACT

L'articolo offre un'analisi di sistema del rapporto tra lavoro autonomo, legge e contrattazione collettiva nell'ordinamento giuridico italiano. L'analisi muove dalla presa d'atto di un avvicinamento delle situazioni giuridiche dell'autonomia e della subordinazione: aumentano gli spazi di autonomia nella subordinazione; emergono forme di subordinazione nell'autonomia. Da qui l'importanza di recuperare una riflessione sul ruolo del contratto collettivo e della rappresentanza degli interessi nella prospettiva di riconfigurare i confini dell'autonomia e della subordinazione secondo le astratte qualificazioni codicistiche. L'analisi si arricchisce di una ricognizione sistematica degli attuali interventi della contrattazione collettiva nell'area del lavoro autonomo, cui segue una riflessione sui limiti dell'attuale sistema di contrattazione collettiva nel rappresentare e ricomporre i molteplici interessi che connotano gli attuali assetti del mercato del lavoro. Limiti in larga parte riconducibili alla crisi più generale del diritto del lavoro italiano, articolato attorno alla dicotomia secca tra autonomia e subordinazione e sbilanciato sulla tutela della persona nel rapporto anziché nel mercato e nella società nel suo complesso. Nella direzione di una moderna rete di tutele rivolta al lavoratore come soggetto, subordinato o autonomo che sia, si suggerisce l'importanza di riconsiderare il ruolo che la bilateralità può svolgere, in ottica di *capability*, nel costruire i presupposti per rendere effettivamente libera la persona di esprimere a pieno la propria professionalità, da intendersi quale equivalente funzionale del pieno sviluppo della persona umana e quale chiave di accesso all'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

Parole chiave: autonomia – subordinazione – rappresentanza degli interessi – contrattazione collettiva

The article analyses the relationship between the law and collective bargaining on self-employment in Italy. The analysis begins with acknowledging that the categories of employment and self-employment tend to overlap: within traditional, salaried jobs, workers' autonomy increases; within the area of self-employment, workers' autonomy reduces. This necessitates the rethinking of the role of collective bargaining and representation of interests towards a system where the boundaries between autonomy and subordination as legal

categories are redefined. The analysis focuses on contents and limits of existing collective agreements on self-employment. These limits are linked to the overall crisis of the traditional idea of labour law, articulated around the dichotomy between autonomy and subordination with an unbalanced focus on the workers' position in the employment relationship rather than in the labour market and in the society at large. In tune with a modern idea of protection that looks at the worker as a subject, whatever it is salaried or self-employed, the article stresses the importance to consider the role that bilateralism can play in terms of capability, to make people free to express their professionalism, regarded as a functional equivalent of a full human development and as a key to access the effective participation of all workers to the country's political, economic and social organisation.

Keywords: autonomy – subordination – representation of interests – collective bargaining

SOMMARIO

1. Introduzione. – 2. Rappresentanza degli interessi e contrattazione collettiva oltre il binomio autonomia-subordinazione. – 3. *Segue*: contratto collettivo, lavoro autonomo e normativa *anti-trust*: cenni. – 4. Lavoro autonomo e contrattazione collettiva nella prassi. – 4.1. Gli accordi economici collettivi. – 4.2. Convenzioni a valenza sindacale per la disciplina di attività libero professionale in favore di funzioni pubbliche. – 4.3. La disciplina delle collaborazioni etero-organizzate. – 4.4. La contrattazione di transizione dall'autonomia alla subordinazione. – 4.5. Tra autonomia e subordinazione: il caso del c.d. ibrido bancario. – 4.6. Casi di estensione del welfare bilaterale ai lavoratori autonomi. – 5. Conclusioni.

1. Introduzione

La crisi del criterio della subordinazione e l'avvicinamento delle situazioni giuridiche del lavoratore subordinato e di quello autonomo hanno suscitato, non da oggi¹, profonde riflessioni sulla necessità di riconsiderare le categorie fondamentali del diritto del lavoro, nell'ambito di un più generale ripensamento del diritto civile, anch'esso scosso dalla inedita frammentazione che connota l'intera realtà socio-economica, con un "aumento vertiginoso del grado di complessità dell'esperienza"².

Non è facile né peraltro utile, di fronte alla profonda disarticolazione degli interessi nel mercato del lavoro post-industriale, tracciare linee di demarcazione astratte, destinate presto o tardi ad innestarsi su un discorso – quello della

¹ AA.VV., *Autonomia e Subordinazione. Vecchi e nuovi modelli*, in *Quad. dir. lav. rel. ind.*, 1998, n. 21.

² L. BALESTRA, *Il diritto dei contratti nello specchio della contemporaneità*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 2017, 4, 1127.

vera essenza della subordinazione – mai veramente concluso, né forse concludibile³. Soprattutto se il tema che ci si propone di trattare, a distanza di vent’anni dalle proposte di elaborazione di uno Statuto dei lavori⁴, è quello della centralità del contratto collettivo nel processo di modernizzazione del mercato del lavoro⁵, nella prospettiva di superare quella irriducibile tensione che designa il rapporto tra “la luminosa linearità del *criterio* e la complessa oscurità dell’*esperienza*”⁶.

Il che in larga parte significa, per la nostra disciplina, assegnare all’autonomia collettiva il compito di accompagnare il superamento del confine tra autonomia e subordinazione secondo la qualificazione codicistica, categoria

³ Così M. MAGNANI, *Autonomia, subordinazione, coordinazione (artt. 1, 2, 52, 55, d.lgs. n. 81/2015)*, in M. MAGNANI, A. PANDOLFO, P.A. VARESI, *I contratti di lavoro*, Giappichelli, Torino, 2016, 9.

⁴ A richiamare l’attenzione sul punto è stata da ultimo Mariella Magnani, secondo la quale, di fronte alla recente stagione di riforma del lavoro, mossa nell’ottica dicotomica e semplicistica autonomia/subordinazione, permane “quell’esigenza di cd. Statuto dei lavori, nelle varie declinazioni che essa ha avuto, forse troppo frettolosamente accantonata”: M. MAGNANI, *Il contratto di lavoro subordinato*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT* – 360/2018, 10. Vedi altresì T. TREU, *Rimedi e fattispecie a confronto con i lavori della Gig economy*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT* – 136/2017, 27. Sulla genesi dottrinale della proposta di uno statuto dei lavori cfr., *ex multis*, T. TREU, *Intervento*, in AA.VV., *Nuove forme di lavoro tra subordinazione, coordinazione, autonomia*, Cacucci, Bari, 1996, 225 ss.; M. NAPOLI, *Dallo Statuto dei lavoratori allo statuto dei lavori*, in *Dir. rel. ind.*, 1998, 3, 297 ss.; M. MAGNANI, *Verso uno “Statuto dei lavori”?*, in *Dir. rel. ind.*, 1998, 3, 311 ss.; 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 *Lav. dir.*, 1999, 571-592, ora in L. MONTUSCHI, M. TIRABOSCHI, T. TREU (a cura di), *Marco Biagi. Un giurista progettuale*, Giuffrè, 2002; M. BIAGI, *Quale Statuto dei lavori*, in *Quad. rass. sind.*, 2000, 1, 149-155; M. BIAGI, *Progettare per modernizzare*, in T. TREU, *Politiche del lavoro. Insegnamenti di un decennio*, Il Mulino, Bologna, 2002.

⁵ Cfr. M. BIAGI, *Competitività e risorse umane: modernizzare la regolazione dei rapporti di lavoro*, in L. MONTUSCHI, M. TIRABOSCHI, T. TREU, *Marco Biagi: un giurista progettuale*, Giuffrè, 2003, 175-176: «individuato un nucleo essenziale (e abbastanza limitato) di norme e di principi inderogabili (soprattutto di specificazione del dettato costituzionale) comune a tutti i rapporti negoziali che hanno per contenuto il lavoro, occorrerà procedere a una rimodulazione verso il basso di taluni interventi a favore del lavoro dipendente, delineando così un sistema di tutele a geometria variabile. Al di sopra di questo nucleo minimo di norme inderogabili sembra opportuno lasciare ampio spazio alla autonomia collettiva ed individuale, ipotizzando una gamma di diritti inderogabili relativi, disponibili a livello collettivo o anche individuale, a seconda del tipo di diritto in questione».

⁶ N. LIPARI, *Diritto e valori sociali. Legalità condivisa e dignità della persona*, Edizioni Studium, Roma, 2004, 15-16.

sempre più inappagante⁷, falsamente rassicurante⁸, “irrazionale” sotto il profilo assiologico⁹, da tempo considerata non più in grado di rappresentare la natura ambivalente del diritto del lavoro¹⁰, inteso come diritto del contraente debole¹¹ e, al tempo stesso, come diritto della concorrenza¹².

Può dirsi però con convinzione, quale premessa di carattere generale all’analisi che si intende svolgere, che “nessuna ragione osta a riconoscere il beneficio della tutela autonoma a categorie estranee al lavoro subordinato”¹³. E ciò in quanto non c’è alcun nesso di natura giuridico-positiva tra art. 39 Cost.

⁷ M. BIAGI, *Il futuro del contratto individuale di lavoro in Italia*, in *Lav. dir.*, 1996, 325-346, ora in L. MONTUSCHI, M. TIRABOSCHI, T. TREU (a cura di), *Marco Biagi. Un giurista progettuale*, Giuffrè, 2002, 287.

⁸ T. TREU, *Rimedi e fattispecie a confronto con i lavori della Gig economy*, *op. cit.*, 26.

⁹ A. PERULLI, *Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e agile*, Cedam, Padova, 2018, spec. 48-49.

¹⁰ A. PERULLI, *Il diritto del lavoro tra crisi della subordinazione e rinascita del lavoro autonomo*, in *Lav. dir.*, 1997, 2, 173 ss.

¹¹ Cfr. P. ICHINO, *Il lavoro e il mercato. Per un diritto del lavoro maggiorenne*, Mondadori, Milano, 1996, 54, secondo il quale “di fronte a milioni di lavoratori autonomi che prestano la propria attività personale senza altri lavoratori alle proprie dipendenze e senza una rilevante organizzazione aziendale, sovente in posizione di sostanziale dipendenza economica da un’impresa che costituisce il loro committente unico o nettamente prevalente, traendone redditi netti che possono essere superiori, ma anche talora pari o inferiori a quelli di un lavoratore subordinato di pari qualifica professionale, non si può eludere la questione della ragion d’essere della enorme disparità di trattamento giuridico della loro posizione rispetto a quella dei lavoratori subordinati”.

¹² M. TIRABOSCHI, *Lavoro temporaneo e somministrazione di manodopera. Contributo allo studio della fattispecie lavoro intermittente tramite agenzia*, Giappichelli, Torino, 1999, spec. 88-93; M. TIRABOSCHI, *Incentivi alla occupazione, aiuti di stato, diritto comunitario della concorrenza*, Giappichelli, Torino, 2002, spec. cap. I e L. NOGLER, *Saggio sull’efficacia regolativa del contratto collettivo*, Cedam, Padova, 1997, spec. 142-144. D’obbligo il rinvio altresì a G. VARDARO, *Tecnica, Tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, in *Pol. dir.*, 1986, 1, 75-140; G. LYON-CAEN, *L’infiltration du Droit de travail par le Droit de la concurrence*, in *Droit Ouvrier*, Settembre 1992, 313-319; G. LYON-CAEN, *I fondamenti storici e razionali del diritto del lavoro*, in *Riv. giur. lav.*, 1949, 80-81. Più di recente, cfr. R. PESSI, *Valori e “regole” costituzionali*, Aracne, Roma, 28; A. PERULLI, *L’idea del diritto del lavoro, oggi*, in Id. (a cura di), *L’idea del diritto del lavoro, oggi*, Cedam, Padova, 2016, XLI-LIX, in particolare, § 2, e i saggi ivi contenuti di A. LYON-CAEN e R. DE LUCA TAMAJO. Sul punto, ancora, V. BAVARO, *Azienda, contratto e sindacato*, Cacucci, Bari, 2012, spec. 98-102.

¹³ G. GIUGNI, *La funzione giuridica del contratto collettivo di lavoro*, in *Atti del terzo congresso nazionale di diritto del lavoro sul tema “Il contratto di lavoro”*, 1-4 giugno 1967, Giuffrè, Milano, 20.

e subordinazione secondo la qualificazione codicistica, per il semplice motivo che “l’inferiorità nei confronti dell’imprenditore non è né peculiare della figura del lavoratore subordinato, né ad essa intrinseca”¹⁴.

Quale espressione della libertà sindacale sancita al comma primo dell’articolo 39 Cost., la sfera di competenza regolativa dell’autonomia collettiva è libera, fatte salve quelle restrizioni normative riguardanti talune fattispecie di contrattazione collettiva delegata e qualificata dal legislatore, le quali ai sensi dell’art. 2, comma 2 del d.lgs. n. 81/2015, intersecano, oggi, quell’area del lavoro autonomo dove la posizione professionale del collaboratore si distingue per maggiore dipendenza economica, continuità e coordinamento nell’esecuzione della prestazione¹⁵. Riprova ne è il fatto che, nella storia del diritto del lavoro italiano, i due più significativi e controversi interventi eteronomi sul contratto collettivo – la l. 14 luglio 1959, n. 741 (c.d. legge Vigorelli)¹⁶ e l’art. 8, d.l. 13 agosto 2011, n. 138, convertito in legge 14 settembre 2011 n. 148¹⁷ – abbiano chiamato in causa tipi di contratti diversi dal lavoro subordinato.

C’è stata, semmai, una convergenza fattuale tra sotto-protezione sociale del lavoratore e subordinazione¹⁸, intesa in termini di etero-direzione e assogget-

¹⁴ P. ICHINO, *Il percorso tortuoso del diritto del lavoro tra emancipazione dal diritto civile e ritorno al diritto civile*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2012, I, 62.

¹⁵ R. SANTAGATA DE CASTRO, *Indisponibilità del tipo, ragionevolezza e autonomia collettiva*, in *Dir. rel. ind.*, 2017, 2, 397 ss.; C. LAZZARI, *Contrattazione collettiva e lavoro autonomo dopo il d.lgs. n. 81/2015*, in *Var. tem. dir. lav.*, 2016, 2, 311; L. IMBERTI, *L’eccezione è la regola?! Gli accordi collettivi in deroga alla disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente*, in *Dir. rel. ind.*, 2016, 2, 393 ss.; R. VOZA, *Collaborazioni organizzate dal committente e autonomia collettiva*, in *Dir. lav. merc.*, 2016, 3, 527 ss.; A. ZOPPOLI, *La collaborazione eterorganizzata: fattispecie e disciplina*, in *Dir. lav. merc.*, 2016, 1, spec. § 8.

¹⁶ Cfr. l’art. 2, in forza del quale il Governo era delegato all’emanazione di norme giuridiche volte alla estensione *erga omnes* dell’efficacia soggettiva di “accordi economici e contratti collettivi riguardanti una o più categorie per la disciplina dei rapporti di lavoro, dei rapporti di associazione agraria, di affitto a coltivatore diretto e dei rapporti di collaborazione che si concretino in prestazione d’opera continuativa e coordinata”.

¹⁷ Cfr. il comma 2, in forza del quale le specifiche intese di cui al comma 1 possono riguardare la regolazione delle materie inerenti all’organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento, tra le altre ipotesi, “alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA”.

¹⁸ D’obbligo sul punto il rinvio a R. PESSI, *Contributo allo studio della fattispecie lavoro subordinato*, Giuffrè, Milano, 1989, con specifico riferimento al rapporto tra subordinazione e immediata precettività dell’articolo 36 Cost., e R. VOZA, *Interessi collettivi, diritto sindacale e dipendenza economica*, Cacucci, Bari, 2004, spec. 73 ss. Vedi altresì A. PERULLI, *Il lavoro autonomo tradito e il perdurante equivoco del “lavoro a progetto”*, in *Dir. rel. ind.*, 2013, 1, 1, secondo il quale nonostante la sua importanza socioeconomica e le esigenze di promozione

tamento del prestatore di lavoro al potere direttivo datoriale conseguente al suo inserimento nell'organizzazione aziendale. Per tutto il Novecento industriale, cioè, il contratto collettivo ha teso ad identificarsi, spontaneamente, come fonte di regolamentazione del rapporto di lavoro subordinato non già in virtù di un astratto collegamento con la qualificazione giuridica della subordinazione¹⁹, quanto in ragione di un allineamento, di fatto, tra categoria legale del lavoro operaio, status socio-economico del prestatore di lavoro e modelli organizzativi verticistici improntati alla logica del comando-controllo²⁰.

Dove questo allineamento è mancato, ovvero si è realizzato in forma attenuata, come nei casi del lavoro nelle piccole imprese familiari, delle alte professionalità o del rapporto di lavoro del personale dirigente, il contratto collettivo non è intervenuto, oppure ha lasciato ampissimi margini di azione all'autonomia negoziale individuale anche nell'ambito della subordinazione²¹. Non stupisce che il differenziale tra minimi contrattuali e retribuzioni effettive lorde (c.d. slittamento salariale) tenda ad aumentare al crescere del livello di inquadramento, così come l'effetto livellatore della contrattazione collettiva di

espresse da un "popolo" spesso privo di rappresentanza politica e sindacale, "il complesso mondo delle attività non salariate continua a vivere nel cono d'ombra in cui è stato relegato da una visione novecentesca del lavoro e dell'impresa. La "dimenticanza" del lavoro indipendente affonda infatti le radici in un sistema, quello della produzione fordista, che lo relegava ai margini di un universo produttivo dominato dal patto sociale tra grande impresa e lavoro subordinato".

¹⁹ Cfr. B. CARUSO, *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e reintermediazione*, in *Arg. dir. lav.*, 2017, 3, 555, che parla di una simmetria oramai superata, tra "tipo sociale egemone (il lavoratore 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 nella variante nazionale della prevalenza del modello confederale e del canale unico a livello aziendale)". Simmetria dalla quale scaturirà in dottrina la proposta consistente in un complessivo superamento della divisione «fra fattispecie individuale e autodeterminazione collettiva», nella prospettiva di promuovere una compiuta emancipazione del sistema giuridico del lavoro da tutele privatistiche: M. PEDRAZZOLI, *Democrazia industriale e subordinazione. Poteri e fattispecie nel sistema giuridico del lavoro*, Giuffrè, Milano, 1985, 63.

²⁰ Cfr. F. SCARPELLI, *Autonomia collettiva e autonomia individuale nella regolazione del rapporto dei lavoratori parasubordinati*, in *Lav. dir.*, 1999, 4, 553, per il quale "il diritto sindacale degli ordinamenti contemporanei è costruito a immagine e somiglianza del lavoro subordinato classico: l'idea di contrattazione collettiva, che del fenomeno sindacale è lo sviluppo storicamente più significativo, si unisce inevitabilmente, nella nostra percezione, a quella del diritto del lavoro dipendente nell'impresa".

²¹ Cfr. R. DEL PUNTA, *Verso l'individualizzazione dei rapporti di lavoro?*, in L. CORAZZA, R. ROMEI (a cura di), *Diritto del lavoro in trasformazione*, Il Mulino, Bologna, 2014, specialmente il § 6.

categoria si depotenzi col crescere del grado di autonomia nell'esecuzione della prestazione, ed aumenti rispetto alle mansioni più standardizzate, routinarie e a minor contenuto professionale²². Al punto che i differenziali retributivi connessi ai principali *cleavages* nel mercato del lavoro (genere, età, area geografica, tipologia contrattuale), si manifestano con maggiore intensità laddove il contratto collettivo lascia spazio alla contrattazione individuale, cioè nelle aree di maggiore indipendenza e autonomia del prestatore di lavoro nell'ambito, in ogni caso, di un rapporto lavorativo subordinato.

Trattasi, come noto, di aree di autonomia *nella* subordinazione destinate a dilatarsi in conseguenza del progressivo superamento della struttura monopsonistica dei mercati del lavoro²³, nonché in ragione dei profondi mutamenti dei sistemi organizzativi e gestionali indotti dai processi di digitalizzazione e di automazione di nuova generazione²⁴, con la conseguente transizione da modelli produttivi ad alta intensità di lavoro *low skilled*, a posizioni lavorative caratterizzate da un elevato contenuto professionale²⁵ e tecnologico²⁶, formate per ricoprire ruoli e funzioni secondo un criterio di collaborazione e non di mera soggezione a ordini e direttive²⁷, da espletare anche e soprattutto sotto

²² In altre parole, il ruolo perequativo della contrattazione collettiva è significativo rispetto ai livelli retributivi delle categorie di operai e impiegati, mentre perde smalto riguardo alla retribuzione di quadri e dirigenti dove invece aumenta il peso della contrattazione individuale. Sul punto, si consenta di rinviare, per maggiori dettagli, a P. TOMASSETTI, *Contrattazione collettiva, differenziali retributive e disuguaglianze sociali*, in *Dir. rel. ind.*, 2017, 2, 457-485.

²³ P. ICHINO, *Il percorso tortuoso del diritto del lavoro tra emancipazione dal diritto civile e ritorno al diritto civile*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2012, I, 94.

²⁴ A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI (a cura di), *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press, Firenze, 2018; P. TULLINI (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, Torino, 2017; F. SEGHEZZI, *La nuova grande trasformazione. Lavoro e persona nella quarta rivoluzione industriale*, ADAPT University Press, 2017.

²⁵ 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 *Dir. rel. ind.*, 2018, 2, spec. § 1.

²⁶ P. ICHINO, *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2017, I, 525 ss., ma vedi già P. ICHINO, *Incidenza dell'innovazione tecnologica sulla struttura del rapporto di lavoro subordinato e sui relativi criteri di distinzione dal lavoro autonomo*, in *Riv. giur. lav.*, 1985, I; F. CARINCI, *Rivoluzione tecnologica e rapporto di lavoro*, in *Giornale dir. lav. rel. ind.*, 1985, 221-222. Per un'analisi dell'impatto delle tecnologie sulla subordinazione, più di recente cfr. O. RAZZOLINI, *La nozione di subordinazione alla prova delle nuove tecnologie*, in *Dir. rel. ind.*, 2014, 4, 974-998.

²⁷ Luca Nogler rileva che, nell'odierna società dei servizi, l'evoluzione tecnologica esalta la professionalità del lavoratore subordinato, che sovente opera a "diretto contatto con il cliente o, per

forma di cicli, fasi e progetti²⁸. Senza dover necessariamente aderire all'ipotesi di una inversione del rapporto di dipendenza nel contratto di lavoro²⁹, basti al proposito richiamare gli spazi di ampia autonomia nella subordinazione riconosciuti dalla legge 22 maggio 2017, n. 81 con riferimento allo *smart working*³⁰, modalità di organizzazione del lavoro connotata, almeno sulla carta, dalla preponderanza del risultato nel comportamento solutorio del lavoratore, dall'attenuazione dei vincoli spazio-temporali nell'esecuzione della prestazione e, quindi, dei relativi poteri di controllo che il datore di lavoro esercita su di essa³¹.

All'opposto, i medesimi cambiamenti tecnologici e produttivi manifestano,

lo meno, con le sue esigenze, le quali si riverberano direttamente sulle caratteristiche del prodotto-servizio che esige accresciute capacità di *problem-solving* e di specializzazione": L. NOGLER, *La subordinazione nel d.lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell'«autorità del punto di vista giuridico»*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT* – 267/2015, 22-23.

²⁸ M. BORZAGA, *Lavorare per progetti. Uno studio su contratti di lavoro e nuove forme organizzative d'impresa*, Cedam, Padova, 2012.

²⁹ Inversione che sarebbe data dal fatto che "la conoscenza posseduta dal lavoratore è spesso più profonda e dettagliata di quella dell'imprenditore. Il valore, dall'altro lato, non è più prodotto unicamente dalla macchina e quindi dal dipendente che la conduce e la controlla, ma è piuttosto da ritrovarsi nell'apporto della persona stessa, non nella sua dimensione strumentale": F. SEGHEZZI, M. TIRABOSCHI, *Il Piano nazionale Industria 4.0: una lettura lavoristica*, in *Labour & Law Issues*, Vol. 2, 2016, 2, 24. Similmente, cfr. anche G. PROSPERETTI, *Categorie giuridiche, lavoro, welfare: l'evoluzione degli istituti giuridici*, in *Arg. dir. lav.*, 2017, 2, 303, secondo il quale "il lavoratore ormai ha delle competenze che l'imprenditore di per sé non possiede, essendo superata quella concezione piramidale e parcellizzata dell'impresa (di stampo militare), in base alla quale l'imprenditore aveva un potere decisionale assoluto ed i dipendenti erano meri esecutori dei suoi ordini".

³⁰ Cfr. M. TIRABOSCHI, *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del mercato del lavoro*, in *Dir. rel. ind.*, 2017, 4, 962-963, per il quale, la digitalizzazione "cambia profondamente la natura del lavoro, dentro e fuori i confini fisici della azienda, mettendo alla prova, oggi molto più che in passato, la tradizionale distinzione tra lavoro autonomo e lavoro subordinato".

³¹ Cfr., ampiamente, E. DAGNINO, M. MENEGOTTO, L.M. PELUSI, M. TIRABOSCHI (a cura di), *Guida pratica al lavoro agile dopo la legge n. 81/2017. Formule contrattuali – Schemi operativi – Mappatura della contrattazione collettiva*, ADAPT University Press, 2017, nonché G. SANTORO PASSARELLI, *Lavoro etero-organizzato, coordinato, agile e il telelavoro: un puzzle non facile da comporre nell'impresa in via di trasformazione*, in *Dir. rel. ind.*, 2017, 3, 771 ss.; M. LAI, *Evoluzione tecnologica e tutele del lavoro: a proposito di smart working e di crowd working*, in *Dir. rel. ind.*, 2017, 4, 985 ss.; S. NAPPI, *Riforma del lavoro autonomo, lavoro agile e altri esercizi stilistici parlamentari in una legislatura incompiuta*, in *Dir. merc. lav.*, 2017, 197 ss.; A. DONINI, *Nuova flessibilità spazio-temporale e tecnologie: l'idea del lavoro agile*, in P. TULLINI (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, Torino, 2017.

con sempre maggiore intensità, la tendenza ad inverare la legge del contrappasso nella dialettica tra autonomia e subordinazione³², popolando l'area del lavoro autonomo prestato secondo i canoni dell'articolo 2222 c.c., comprensivo anche dei rapporti di durata³³, non più soltanto di figure ad elevato contenuto professionale, bensì di variegata fattispecie di prestazioni e servizi³⁴ distinte da alta intensità di lavoro non qualificato, costi marginali prossimi allo zero e mercati fortemente concorrenziali dove si annidano facilmente nuovi "intermediari predatori"³⁵. Con la conseguenza che, nella vasta area del lavoro autonomo di c.d. nuova o nuovissima generazione³⁶, affiorano nuove e nuovissime dimensioni della subordinazione, di fianco a forme di dipendenza economica che, seppur non riconducibili allo schema dell'art. 2094 c.c., alterano il presupposto di una simmetria contrattuale tra le parti del rapporto.

A considerazioni di carattere ideologico, volte a preservare un'ambigua

³² Questione invero da tempo "denunciata" in dottrina in termini di "irrazionale compressione dell'autonomia individuale dei lavoratori subordinati dotati di sufficiente forza contrattuale" e di "irrazionale privazione di tutela di quei lavoratori autonomi che di tale forza non sono sufficientemente dotati": P. ICHINO, *Il lavoro e il mercato*, cit., 56. Cfr. altresì P. ICHINO, *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, cit., 533 secondo il quale "l'area del lavoro subordinato coinciderà sempre di meno con l'area nella quale la protezione dell'ordinamento è necessaria, non solo perché la subordinazione è compatibile – ormai questo si osserva da tempo, soprattutto nell'area dirigenziale – con posizioni di notevole forza contrattuale del prestatore; ma soprattutto perché, viceversa, sarà sempre più ampia l'area dei lavoratori qualificabili come "autonomi", ma svolgenti funzioni tradizionalmente proprie dell'area della subordinazione, che solo le nuove tecnologie consentono di sottrarre a quell'area in misura massiva".

³³ Cfr. M. MAGNANI, *Autonomia, subordinazione, coordinazione (artt. 1, 2, 52, 55, d.lgs. n. 81/2015)*, in M. MAGNANI, A. PANDOLFO, P.A. VARESI, *I contratti di lavoro*, Giappichelli, Torino, 2016, 8, e gli autori ivi citati.

³⁴ Cfr. l'intera produzione di Adalberto Perulli in tema di autonomia: da A. PERULLI, *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera e professioni intellettuali*, Giuffrè, 1996 fino a A. PERULLI, *La legge di tutela del lavoro autonomo: profili introduttivi*, in L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *Il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Giappichelli, Torino, 2018.

³⁵ Ne parlano ampiamente M. GRAHAM, V. LEHDONVIRTA, A. WOOD, H. BARNAR, I. HJORTH, D.P. SIMON, *The Risks and Rewards of Online Gig Work At The Global Margins*, Oxford Internet Institute, Oxford, 2017.

³⁶ Così A. PERULLI, *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 272/2015, 47, il quale riconduce a tale categoria descrittiva "giovani professionisti del terziario, partite IVA, *freelance*, soggetti autonomi e professionalizzati (seppure, spesso, *economicamente dipendenti*) che chiedono riconoscimento e sostegno selettivo, e non forzate riconduzioni nell'alveo della subordinazione".

identità culturale del diritto del lavoro³⁷, si ripropone oggi, nella sua forte attualità, l'idea che “la reale differenziazione sociale è ora basata sulla professionalità”³⁸. Il lavoratore subordinato, in effetti, non è più necessariamente un semplice ingranaggio, privo di capacità, competenze e iniziativa all'interno di un'organizzazione fortemente gerarchica. E il lavoratore autonomo non è più necessariamente un professionista libero di operare nel mercato, grazie alle sue competenze e capacità tecnico-professionali. Il lavoro subordinato “fa posto a quello che si può definire autonomia nella subordinazione, mentre reciprocamente il lavoro non subordinato si è aperto a ciò che si può chiamare obbedienza nell'indipendenza”³⁹.

Questa consapevolezza sollecita, da un lato, l'elaborazione di risposte in grado di valorizzare e promuovere la professionalità del lavoro ad ampio spettro⁴⁰, quale dimensione centrale della *capability*⁴¹, intesa come libertà di scel-

³⁷ In argomento, Oronzo Mazzotta ha sostenuto che qualsivoglia progetto di diversificazione, elasticizzazione, disaggregazione volto a rompere la corrispondenza biunivoca tra rigidità del tipo e tutela del contraente debole debba passare attraverso un percorso di de-ideologizzazione del diritto del lavoro, all'esito del quale di fronte alle trasformazioni che si prefigurano, la disciplina si “disperderebbe, da una parte, in un indistinto diritto delle “professioni” e, dall'altra, nel diritto dell'impresa”: O. MAZZOTTA, *Diritto del lavoro e diritto civile. I temi di un dialogo*, Giappichelli, Torino, 1994, 135.

³⁸ M. BIAGI, *Il futuro del contratto individuale di lavoro in Italia*, cit., 305. Sul punto, cfr. anche G. PROSPERETTI, *Categorie giuridiche, lavoro, welfare: l'evoluzione degli istituti giuridici*, in *Arg. dir. lav.*, 2017, 2, 303, per il quale un imprenditore, oggi, “non acquista il ‘tempo’ del lavoratore, ma la sua ‘professionalità’”. Si tratta di un dato di fatto che, evidentemente, contrasta con la tipizzazione binaria del codice civile. Sul punto, si rimanda a A. OCCHINO, *Autonomia e subordinazione nel d.lgs. 81/2015*, in *Var. tem. dir. lav.*, 2016, 2, 203, spec. § 3. Sul rapporto tra contratto di lavoro e professionalità, cfr. M. MARAZZA, *Saggio sull'organizzazione del lavoro*, Cedam, Padova, 2002, 299 ss.; C. ALESSI, *Professionalità e contratto di lavoro*, Giuffrè, Milano, 2004 e, da ultimo, A. RICCIO, *Il potere di scelta del datore di lavoro*, Aracne, Roma, 2018, spec. 157 ss.

³⁹ A. SUPIOT, *Lavoro subordinato e lavoro autonomo*, in *Dir. rel. ind.*, 2000, 2, 223. In argomento, cfr. B. CARUSO, G. NICOSIA, *Il conflitto collettivo post-moderno: lo “sciopero” dei lavoratori autonomi*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona” .IT – 43/2006*, spec. 15.

⁴⁰ L. CASANO, *Il lavoro (autonomo) tra vecchie tutele e promozione della professionalità*, cit., spec. 435-437.

⁴¹ B. LANGILLE, *Labour Law's Back Pages*, in G. DAVIDOV, B. LANGILLE (a cura di), *Boundaries and Frontiers of Labour Law: Goals and Means in the Regulation of Work*, Hart, Oxford, 2006; B. LANGILLE, *Labour Law's Theory of Justice*, in G. DAVIDOV, B. LANGILLE (a cura di), *The Idea of Labour Law, The Idea of Labour Law*, Oxford University Press, Oxford, 2011, 111 ss.; S. DEAKIN, *The Contribution of Labour Law to Economic and Human Development*, in G. DAVIDOV, B. LANGILLE (a cura di), *The Idea of Labour Law*, Oxford University Press, Oxford, 2011, spec. 171-173. Nella letteratura italiana, vedi: B. CARUSO, *Occupabilità*,

ta e autodeterminazione del lavoratore non solo nel contratto, ma anche e soprattutto nel mercato. È questa del resto la frontiera più avanzata della tutela della persona che lavora in generale⁴², e del lavoro autonomo in particolare⁴³, rispetto alla quale l'autonomia collettiva è chiamata a svolgere più funzioni di tutela del lavoratore nel mercato che nel contratto⁴⁴, con particolare riferimento alla professionalità e alla trasparenza dei mestieri e delle relative qualifiche professionali⁴⁵. L'idea della professionalità come leva di *capability*, in fondo, si oppone all'essenza stessa della subordinazione, nel senso che chi ha paura del mercato, finisce in qualche misura per avere paura del proprio datore di lavoro, essendo "disposto a non far valere i propri diritti, o comunque a subire le imposizioni della controparte nella negoziazione, per difetto di alternative"⁴⁶.

Dall'altro, nel palesare la distanza tra l'essere e il dove essere nelle dinamiche di regolazione e (mal)funzionamento del mercato del lavoro⁴⁷, continua

formazione e 'capability' nei modelli giuridici di regolazione dei mercati del lavoro, in *Giornale dir. lav. rel. ind.*, 2007, 1-99; R. DEL PUNTA, *Leggendo 'The Idea of Justice' di Amartya Sen*, in *Giornale dir. lav. rel. ind.*, 2013, 197-219.

⁴² La rispondenza del lavoro, congiuntamente, alla vocazione professionale e alle scelte del singolo è, da tempo, avvertita dalla migliore dottrina come «una sorta di frontiera della difesa della persona, giacché anche la vera o presunta rispondenza alle attitudini, in mancanza della libertà delle scelte, potrebbe determinare o coprire nuove forme di coazione della persona» (A. CATAUDELLA, M. DELL'OLIO, *Il lavoro e la produzione*, in N. LIPARI (a cura di), *Tecniche giuridiche e sviluppo della persona*, Laterza, Bari, 1974, 229).

⁴³ 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, op. cit.*. Cfr. altresì la mappatura delle associazioni di rappresentanza del lavoro autonomo condotta da ADAPT nell'ambito di una ricerca promossa con Confcommercio Professioni, dal titolo *Il futuro delle professioni nella economia 4.0, tra (nuove) regole e rappresentanza*, in corso di pubblicazione.

⁴⁴ In argomento, cfr. C. LAZZARI, *Nuovi lavori e rappresentanza sindacale*, Giappichelli, Torino, 2006, 43, la quale osserva che "il progresso tecnologico, con la sua capacità di consumare rapidamente le professionalità senza offrire prospettive di rinnovamento, lungi dal segnare irrimediabilmente la fine, potrebbe aprire nuovi spazi per un intervento del sindacato teso, da un lato, a definire e supportare i percorsi lavorativi, e, dall'altro, a coinvolgere anche l'impresa nella salvaguardia del bagaglio professionale e culturale acquisito dai propri dipendenti".

⁴⁵ L. ZOPPOLI, *Lavoro, mercato, regole. Alla ricerca di nuovi equilibri*, in *Dir. lav. merc.*, 1999, spec. 430. In argomento, cfr. anche B. KELLER, *The rise of professional unions in Germany. Challenge and threat for established industrial relations?*, in *Industrial Relations Journal*, V. 49, 2018, 2.

⁴⁶ P. ICHINO, *Il lavoro e il mercato*, cit., 21.

⁴⁷ Riesce del resto assai arduo non convenire con chi, nel riconoscerne l'importanza sul piano del dover essere, ha rilevato come la dimensione della *capability* nel mercato del lavoro sia ancora un miraggio: anziché essere "individualmente dotati di forza e messi nelle condizioni di espri-

ad imporre alla rappresentanza del lavoro *in primis*, e allo studioso e all'interprete conseguentemente⁴⁸, di farsi carico di contrastare quelle forme per certi versi inedite di vulnerabilità, deficit democratici e dipendenza⁴⁹ che, a prescindere dallo status dell'autonomia o della subordinazione, ostacolano la "marcia verso la riconquista della soggettività dell'uomo al lavoro"⁵⁰. Con ciò impedendo al lavoratore di essere posto nelle condizioni di esprimere libera-

mere quella libertà necessaria per costruirsi una vita dignitosa grazie alle proprie capacità e ai propri interessi, nella maggior parte dei casi gli individui sono diventati dipendenti dal mercato e non hanno alcuna altra alternativa se non quella di piegarsi alle sue esigenze, imposte dall'esterno, e che loro non possono influenzare affatto" (M. KEUNE, *Shaping the future of industrial relations in the EU: Ideas, paradoxes and drivers of change*, in *Int. lab. rev.*, 2015, 1, 49. Su questo medesimo aspetto, cfr. Adalberto Perulli, per il quale la parabola storica del lavoro autonomo "esprime in modo sempre più chiaro la necessità di revocare la presunzione, ormai del tutto irrealistica, di una sua "autosufficienza" nella predisposizione di assetti contrattuali equi e nella fruizione di protezioni sociali endogene": A. PERULLI, *La legge di tutela del lavoro autonomo: profili introduttivi*, in L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *Il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Giappichelli, Torino, 2018, 11. Non è un caso che Del Punta abbia rimarcato chiaramente come la rilettura del diritto del lavoro in chiave di *capability* non dovrebbe significare per questa disciplina «abbandonare il contrasto alla mercificazione del lavoro, oppure la ricerca del riequilibrio del potere contrattuale tra datore di lavoro e prestatore di lavoro, o ancora l'esercizio di un ruolo redistributivo in favore del lavoratore. Questi dovrebbero rimanere obiettivi complementari»: R. DEL PUNTA, *Labour Law and the Capability Approach*, in *Int. Journ. Comp. Lab. Law Ind. Rel.*, Vol. 32, 2016, 4, 388. Cfr., altresì, L. BELLARDI, *Nuovi lavori e rappresentanza. Limiti e potenzialità di innovazione della realtà sindacale attuale*, in *Dir. rel. ind.*, 2005, 1, 71, secondo la quale, "l'articolazione dei modelli contrattuali – e la connessa diversificazione dei trattamenti e delle tutele, comunque ridotte rispetto a quelle del tipo elettivo – non ha ampliato (...) la libertà contrattuale di chi offre le proprie energie lavorative in una condizione di debolezza contrattuale, cioè la maggioranza dei soggetti coinvolti. Essa è divenuta, piuttosto, fonte di diseguaglianze che accentuano la frammentazione – se non la individualizzazione – degli interessi, delle domande e dell'agire dei lavoratori coinvolti, incidendo sulla capacità del sindacato di interpretarli e, dunque, di rappresentarli efficacemente".

⁴⁸ Cfr., ancora, Oronzo Mazzotta, per il quale se è vero che i referenti culturali (da superare) vengono elaborati con scopi meramente funzionali e vanno abbandonati quando viene meno la loro ragion d'essere, è "altrettanto indiscutibile che nel momento in cui li abbandoniamo dobbiamo avere ben chiaro il modello con il quale intendiamo sostituirli": O. MAZZOTTA, *Diritto del lavoro e diritto civile*, cit., 135.

⁴⁹ Nella sua ricostruzione del concetto di vulnerabilità, Guy Davidov ritiene che il rapporto di lavoro sia caratterizzato da deficit democratici e dipendenza quando il reddito del lavoratore e il soddisfacimento di un proprio bisogno psicologico dipendono alla relazione con uno specifico datore di lavoro: G. DAVIDOV, *The Three Axes of Employment Relationships: A Characterization of Workers in Need of Protection*, in *University of Toronto Law Journal*, 2002, 52, 357.

⁵⁰ R. DEL PUNTA, *Un diritto per il lavoro 4.0*, in A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI (a cura di), *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione industriali e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press, Firenze, 2018.

mente e pienamente la propria professionalità⁵¹, da intendersi quale equivalente funzionale del pieno sviluppo della persona umana e quale chiave di accesso all'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese⁵².

2. Rappresentanza degli interessi e contrattazione collettiva oltre il binomio autonomia-subordinazione

Se il punto di partenza dell'analisi è che la sfera di competenza contrattuale che la Costituzione riconosce all'autonomia collettiva non sia circoscrivibile, aprioristicamente, all'area del lavoro subordinato identificata dall'articolo 2094 del codice civile, si tratta allora di recuperare il discorso sui parametri identificativi dell'aggettivo "sindacale" dai quali può derivarsi la tutela rafforzata, rispetto ai canoni della libertà di associazione di cui all'articolo 18 Cost., degli interessi sottesi alla rappresentanza collettiva (e negoziale) del lavoro declinato al plurale⁵³. E ciò posto che, come noto, solamente al contratto collettivo che si faccia carico di regolare interessi di natura sindacale l'ordinamento, interpretato alla luce dei principi costituzionali, attribuisce una rilevanza speciale, tale da elevarlo "a negozio assumibile, per definizione, nel quadro dei limiti che l'utilità sociale può porre all'esercizio della libertà economica"⁵⁴.

La letteratura sul punto è tanto ampia da rendere inappropriato, nell'econo-

⁵¹ C. LAZZARI, *La tutela della dignità professionale del lavoratore*, in *Giornale dir. lav. rel. ind.*, 2017, 156, 663 ss.

⁵² Il riferimento, qui, è alla tendenza ad inglobare il diritto del lavoro nel concetto di cittadinanza sociale (M. NAPOLI, *Il lavoro tra cittadinanza e famiglia*, ID., *Diritto del lavoro in trasformazione (2010-2014)*, Giappichelli, Torino, 2014, 185), ovvero ad assumere come modello antropologico del moderno diritto del lavoro "una concezione del lavoro come forma o modalità di esercizio dello stesso diritto di cittadinanza", indispensabile per "fabbricarsi onestamente la chiave per aprire la porta d'ingresso d'un moderno sistema di sicurezza sociale" (U. ROMAGNOLI, *Alle origini del diritto del lavoro: l'età pre-industriale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1985, I, 526)

⁵³ Cfr., *ex multis*, M. D'ANTONA, *I mutamenti del diritto del lavoro e il problema della subordinazione*, in *Riv. crit. dir. priv.*, 1988, 195 ss., citato (e criticato) da L. MENGONI, *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)*, Giuffrè, Milano, 3; M. PEDRAZZOLI, *Lavoro sans phrase e ordinamento dei lavori. Ipotesi sul lavoro autonomo*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1998, I, 49 ss.; A. PERULLI, *Locatio operis e "lavoro sans phrase" nella prospettiva di un nuovo statuto giuridico dei lavoratori*, in *Quad. dir. lav. rel. ind.*, 1998, 21, 73 ss.

⁵⁴ G. GIUGNI, *La funzione giuridica del contratto collettivo di lavoro*, cit., 20.

mia di questo scritto, un richiamo sistematico⁵⁵. Meritano però di essere ripercorse per sommi capi le considerazioni espresse da Ubaldo Prosperetti in merito al senso da attribuire all'aggettivo "sindacale", non solo e non tanto per l'autorevolezza scientifica dell'autore o per una questione di primogenitura dottrinale, quanto in ragione dell'oggetto della monografia nella quale sono state formulate⁵⁶, riguardante la posizione professionale del lavoratore (subordinato), la cui figura viene ad assumere una diretta rilevanza giuridica anche al di fuori dell'attualità del rapporto di lavoro⁵⁷.

Fra gli effetti predisposti dall'ordinamento in funzione strumentale rispetto al rapporto di lavoro, nel senso che ad esso preesistono e succedono, venivano identificati quelli connessi alla posizione di lavoratore quale partecipe dell'interesse collettivo e delle relative forme di autotutela. Nel sostenere questo argomento, Prosperetti concludeva che il sindacato, secondo il significato del termine nell'esperienza sociale moderna, non possa essere caratterizzato diversamente che dallo scopo di tutela dell'*interesse professionale* mediante l'azione collettiva degli interessati nei confronti dell'*altra parte del rapporto di lavoro*⁵⁸. Con la conseguenza che la qualifica "sindacale" debba attribuirsi avendo riguardo al tipo di interesse professionale perseguito dall'associazione quale risulta non solo dalle clausole statutarie, quanto dall'applicazione concreta delle stesse. Applicazione desumibile, a sua volta, dalla prassi della rappresentanza e, segnatamente, dai contenuti dei contratti collettivi e dalle forme di azione sindacale declinabili nei confronti della controparte ora in chiave oppositiva, attraverso l'esercizio del diritto assoluto di sciopero (art. 40 Cost.), ora in chiave partecipativa, attraverso le pratiche più o meno spinte di parteci-

⁵⁵ Si rimanda, per le specifiche considerazioni in tema di lavoro autonomo, a A. TOPO, *Tutela e rappresentanza degli interessi collettivi nel lavoro autonomo*, in *Lav. dir.*, 1997, 204 ss. A.M. GRECO, *Libertà e azione sindacale dei lavoratori autonomi*, Jovene, Napoli 2005. Per gli aspetti legati alle forme micro-imprenditoriali di lavoro autonomo, cfr. M. FORLIVESI, *La sfida della rappresentanza sindacale dei lavoratori 2.0*, in *Dir. rel. ind.*, 2016, 3, spec. 668-671.

⁵⁶ U. PROSPERETTI, *La posizione professionale del lavoratore subordinato*, Giuffrè, Milano, 1958.

⁵⁷ La tesi di Prosperetti è centrata sulla figura del lavoro subordinato, la quale risulta specificamente protetta in quanto comporta una specifica limitazione di libertà del lavoratore nei confronti del datore di lavoro. Non è questa la sede per affrontare la questione, ma in realtà ci sarebbero ampi margini di argomentazione in favore di un ridimensionamento di questa tesi sul versante di alcune fattispecie di lavoro subordinato, e di una simmetrica estensione sui territori dell'autonomia, secondo la prospettiva aperta da A. PERULLI, *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera e professioni intellettuali*, Giuffrè, Milano, 1996. In ogni caso, l'opera è qui richiamata per via della riflessione svolta dall'autore sulla nozione di sindacato.

⁵⁸ U. PROSPERETTI, *La posizione professionale del lavoratore subordinato*, cit., 149.

pazione (art. 46 Cost.). In ogni caso, rilevante ai fini della riconduzione del dato associativo all'articolo 39 Cost. è la finalizzazione dell'azione di rappresentanza all'autotutela dell'interesse collettivo attraverso il coordinamento degli interessi individuali⁵⁹, in funzione di riequilibrio del deficit di forza contrattuale che limita di fatto la libertà e l'eguaglianza delle e tra le parti del rapporto (art. 3, comma 2 Cost.).

Tale impostazione, senza dubbio pregevole anche per l'estrema chiarezza che la informa, ha incontrato, seppur indirettamente, ampi consensi in letteratura e non solo. Lo stesso Giugni, nella ricerca di una risposta alla domanda su quali rapporti di lavoro estranei all'area della subordinazione potessero considerarsi oggetto del contratto collettivo, faceva ricorso a una serie di indicatori, da usare in concorrenza, riguardanti l'abitudine della prestazione, la posizione comparativa di asimmetria contrattuale tra le parti e la propensione allo sciopero del gruppo tutelato dal contratto, rilevando come il ricorso a tale mezzo tenda a concretizzarsi quando l'interesse del lavoratore non possa essere "appagato sul piano della trattativa individuale a conseguenza della debolezza individuale del soggetto"⁶⁰. La giurisprudenza sulla legittimità dell'esercizio del diritto di sciopero ha offerto un valido banco di prova sul punto quando⁶¹, non

⁵⁹ S. LIEBMAN, *Individuale e collettivo nel contratto di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1993.

⁶⁰ G. GIUGNI, *La funzione giuridica del contratto collettivo di lavoro*, cit., 21.

⁶¹ Cfr. Cass. 29 giugno 1978, n. 3278, con cui la Corte di Cassazione estende la titolarità del diritto di sciopero ai lavoratori autonomi che si trovano in posizione di parasubordinazione, confermando così un primo orientamento della Corte Costituzionale (Cort. Cost. 17 luglio 1975, n. 222, in *Foro it.*, 1975, 1569) che, nel dichiarare l'illegittimità costituzionale dell'art. 506 c.p. per violazione dell'art. 40 Cost., osservava che impropriamente «la norma in esame definisce serrata la sospensione del lavoro dei piccoli esercenti che personalmente gestiscono un'azienda industriale o commerciale nel campo di una professione, di un'arte o un mestiere. La realtà dimostra che ci si trova pur sempre di fronte ad una categoria di lavoratori, definibili autonomi in quanto svincolati da ogni rapporto di dipendenza, la cui forma di autotutela, strutturata dallo stesso codice sul modello di quella dei lavoratori dipendenti, non può non essere compresa in quel più ampio concetto di sciopero che ha trovato modo di esprimersi nell'attuale mondo del lavoro. Sulla base delle considerazioni che precedono ed in conformità a quanto già statuito in tema di sciopero per finalità economiche, deve ritenersi lecita la sospensione del lavoro attuata dai piccoli esercenti per protesta contro fatti o provvedimenti incidenti sul contenuto economico della loro attività aziendale, poiché questa, nel caso qui in discussione di esercenti senza lavoratori subordinati, si identifica e coincide interamente con l'attività soggettiva e personale di questa speciale categoria di lavoratori autonomi i cui interessi trovano ampia protezione nelle norme racchiuse nel titolo terzo, parte prima, della Costituzione». In quegli anni, diverse pronunce di legittimità e di merito si conformano a questo indirizzo: Cass. 5 novembre 1975, in *Rep. giur.*, 1976, voce *Sciopero*, n. 24; nel merito, si segnala Pret. Cava dei Tirreni, 12 marzo 1976.

senza ambiguità⁶², ha individuato il discrimine tra sciopero come diritto e sciopero come mera libertà nel dato di sotto protezione economico-sociale del gruppo di lavoratori coinvolti nell'astensione, testimoniando come, di fronte alla possibile compromissione di beni costituzionali ritenuti prevalenti, la legge “non faccia differenza fra soggetti e forme di lotta, fattualmente e legalmente distinte, ma comparabili in ragione e in forza della loro ricaduta lesiva”⁶³.

Indubbiamente, un fattore di complicazione nello schema identificativo della tutela sindacale articolato sul presupposto del contraente debole, che nella dimensione collettiva della rappresentanza recupera la necessaria massa critica da opporre alla controparte, sta nel fatto che, nel caso di scuola dell'economia delle piattaforme⁶⁴, può capitare che mercato del lavoro e mercato dei servizi tendano a convergere a tal punto che nelle dinamiche di scambio fa ingresso il ruolo del consumatore-utente portatore di istanze meritevoli di tutela⁶⁵. Nel caso del lavoro autonomo non imprenditoriale, rispetto al quale l'impresa committente della prestazione d'opera o del servizio resta bene identificabile come controparte del rapporto, il problema della qualificazione della sfera di interessi avverso cui l'azione collettiva si rivolge, evidentemente, non si pone. Nel caso invece del lavoro autonomo (micro)imprenditoriale o pseudo tale (le c.d. *myself companies* o i lavoratori c.d. imprenditori di sé stessi), le relazioni contrattuali tra le parti del rapporto assumono natura commerciale e

⁶² Per un'analisi critica della giurisprudenza in materia di lavoro autonomo cfr. B. CARUSO, G. NICOSIA, *Il conflitto collettivo post-moderno: lo “sciopero” dei lavoratori autonomi*, cit., spec. 16-18, anche per un'approfondita disamina della l. 11 aprile 2000, n. 83 recante modifiche ed integrazioni della l. 12 giugno 1990, n. 146, la quale integra la disciplina dello sciopero nei servizi pubblici essenziali con la regolamentazione dell'astensione collettiva dalle prestazioni, a fini di protesta o di rivendicazione di categoria, da parte di lavoratori autonomi, professionisti o piccoli imprenditori.

⁶³ Così: F. CARINCI, *Diritto privato e diritto del lavoro: uno sguardo dal ponte*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT – 54/2007, 60, il quale cita A. PILATI, *Il conflitto collettivo nell'area del lavoro autonomo*, in P. PASCUCI (a cura di), *La nuova disciplina dello sciopero nei servizi pubblici essenziali*, Giuffrè, Milano, 2000, 64-70. In argomento, cfr. M. FORLIVESI, *La sfida della rappresentanza sindacale dei lavoratori 2.0*, in *Dir. rel. ind.*, 2016, 3, § 3.

⁶⁴ E. DAGNINO, *Uber law: prospettive giuslavoristiche sulla sharing/on-demand economy*, in *Dir. rel. ind.*, 2016, 1, 137 ss.

⁶⁵ Cfr., sul punto, M. FORLIVESI, *La sfida della rappresentanza sindacale dei lavoratori 2.0*, cit., 665, secondo cui, al tempo dell'economia delle piattaforme, “le nozioni di produttore, utente, consumatore, lavoratore, imprenditore si mescolano sovente in un *unicum* che, sfuggendo alle tradizionali dicotomie produzione/consumo, imprenditore/lavoratore, lavoro subordinato/lavoro autonomo, trova nella forza, altamente invasiva, dell'informazione e della *web reputation* la sua auto-legittimazione”.

perciò salta uno dei due parametri identificati da Prosperetti e Giugni per identificare l'oggetto della tutela sindacale, vale a dire l'unicità degli interessi di cui è portatore il soggetto avverso il quale la coalizione sindacale indirizza l'azione collettiva: il datore di lavoro⁶⁶.

In quest'ultimo caso, presupponendo che i soggetti intermediari della relazione tra lavoratore e consumatore/utente non siano essi stessi qualificabili in realtà come datori di lavoro⁶⁷, l'azione di rappresentanza non può che rivolgersi alla tutela di interessi professionali di natura extra-sindacale, la cui copertura costituzionale dovrebbe essere ricercata nella generica libertà di associazione sancita all'art. 18 Cost.

Ma affermare questo non significa escludere che una organizzazione sindacale possa farsi carico di rispondere a interessi estranei alle tradizionali dinamiche della rappresentanza negoziale; né che gli strumenti alternativi alla tutela sindacale *tout court* debbano restare prerogativa di associazioni professionali di qualsivoglia natura. Significa piuttosto che tanto il sindacato, quanto le associazioni professionali, dispongono di un'ampia gamma di strumenti di rappresentanza da modulare a seconda delle circostanze e degli interessi in gioco, nella consapevolezza che non tutte le forme dell'agire associativo sono riconducibili alla tutela di cui all'art. 39, comma 1, Cost. Nulla osta, d'altro canto, che un'associazione di rappresentanza professionale costituita ai sensi dell'art. 2, l. 14 gennaio 2013, n. 4, astrattamente riconducibile alla libertà di associazione di cui all'art. 18 Cost. in virtù delle scelte operate negli statuti, possa mettere in atto, in favore della propria base associativa o parte di essa, specifiche azioni a valenza sindacale e contrattuale, laddove queste siano rivolte alla tutela di interessi espressione di istanze promosse da soggetti coinvolti (anche) in rapporti di lavoro autonomo o subordinato.

⁶⁶ Cfr., ancora, M. FORLIVESI, *op. cit.*, qui a pagina 666, il quale osserva che "l'assenza di una stabile 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 economica e sociale, secondo lo schema della parasubordinazione o del lavoro economicamente dipendente, palesa l'insufficienza e l'inadeguatezza delle tradizionali categorie lavoristiche fondate sulla centralità della dicotomia lavoro subordinato/lavoro autonomo". Sul tema, cfr. altresì W. DAUBLER, T. KLEBE, *Crowdwork: datore di lavoro in fuga?*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2016, 151, 471 ss..

⁶⁷ E. DAGNINO, *Il lavoro nella on-demand economy: esigenze di tutela e prospettive regolatorie*, in *Labour & Law Issues*, 2015, 2, 86 ss.; A. DONINI, *Mercato del lavoro sul web: regole e opportunità*, in *Dir. rel. ind.*, 2015, 2, 433 ss.; A. DONINI, *Il lavoro digitale su piattaforma*, in *Labour & Law Issues*, 2015, 1, 49; A. DONINI, *Il lavoro su piattaforma digitale "prende forma" tra autonomia e subordinazione. Nuove regole per nuovi lavori?*, in *Dir. rel. ind.*, 2016, 1, 165-177; R. VOZA, *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .IT* – 336/2017.

3. Segue: *contratto collettivo, lavoro autonomo e normativa antitrust: cenni*

La questione ora discussa non ha una mera valenza teorico-ricostruttiva. È dirimente sul piano giudiziale e della prassi delle relazioni di lavoro perché la prospettiva del contratto collettivo come fonte di regolamentazione della concorrenza, apre problemi di non poco conto quando l'autonomia collettiva espleta una funzione normativa su fattispecie di rapporti di lavoro non riconducibili allo schema di cui all'art. 2094 c.c., che vale ad identificare, a priori, il carattere di subordinazione della prestazione e il relativo statuto protettivo. Nel caso della prestazione d'opera o servizio, diversamente, il deficit di potere contrattuale del collaboratore non può essere presunto. Il che implicherebbe, caso per caso, una valutazione analitica sulla fattispecie specifica di lavoro autonomo interessata dall'intervento della contrattazione collettiva, il quale diverrebbe giustificabile, ai fini della libera iniziativa economica (art. 41, comma 1, Cost.), prim'ancora che del necessario temperamento tra diritto della concorrenza e diritto del lavoro⁶⁸, solo in quanto espletato in funzione degli obiettivi di cui all'art. 2 Cost., all'art. 3, comma 2, Cost., all'art. 4 Cost. e all'art. 41, comma 2, Cost.⁶⁹. Il contratto collettivo che regolasse i profili normativi della prestazione di lavoro autonomo dovrebbe, cioè, sorreggere quella nozione di utilità sociale (art. 42, comma 2, Cost.) che, a mente dell'interpretazione sistematica del disegno Costituzionale proposta da Luciano Micco, conforma sul piano giuridico-funzionale il carattere della *economicità* che deve qualificare l'iniziativa privata, la quale è libera in tanto quanto concorre allo sviluppo della persona e al progresso materiale o spirituale della società⁷⁰.

⁶⁸Sul tema, D. SCHIEK, A. GIDEON, *Outsmarting the gig-economy through collective bargaining – EU competition law as a barrier to smart cities?*, in *International Review of Law, Computers And Technology*, Vol. 7, 2018, Issue 2 e 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*, in *WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 358/2018*.

⁶⁹“Le restrizioni apportate in via diretta o indiretta alla autonomia dei privati imprenditori sono da ritenere costituzionali e consentanee alla finalità della massima occupazione, in quanto si mostrino idonee a promuovere e mantenere una concorrenza che, nella fase della produzione, conduca a una riduzione dei costi non ottenuta attraverso decurtazione dei salari al di sotto del minimo vitale, e, nella fase della distribuzione, agevoli il consumo scoraggiando le intermediazioni parassitarie” (C. MORTATI, *Il diritto al lavoro secondo la Costituzione della Repubblica (Natura giuridica, efficacia, garanzie)*, in *Atti della Commissione parlamentare d'inchiesta sulla disoccupazione*, Roma, 1953, vol. IV, tomo I, 105, ora in *Raccolta di scritti*, vol. III, Giuffrè, Milano, 1972, 105).

⁷⁰Cfr. L. MICCO, *Lavoro e utilità sociale nella Costituzione*, Giappichelli, Torino, 1966,

Va rilevato tuttavia che, quantomeno nell'ordinamento giuridico italiano, il problema della compatibilità del contratto collettivo (di settore) con la normativa *antitrust* può essere in larga parte ridimensionato, se non del tutto superato, laddove si adotti quale prospettiva di analisi del problema quella della mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e della conseguente limitazione dell'efficacia soggettiva (e oggettiva) delle disposizioni contrattuali alle sole aziende che conferiscano liberamente mandato alle associazioni firmatarie; che scelgano di darvi applicazione spontaneamente; ovvero che applichino il contratto collettivo in funzione di composizione del conflitto di interessi nei confronti di una coalizione di lavoratori la cui valenza sindacale sarebbe, in tale circostanza, *in re ipsa*⁷¹. Con la conseguenza che di fronte alla perdurante assenza di una legge sindacale, l'accordo collettivo non può valere di per sé a costituire i soggetti coalizzati, tanto sul versante dei lavoratori che delle imprese, in una vera e propria posizione monopolistica, ai sensi del diritto della concorrenza⁷².

Si consideri peraltro che, in assenza di efficacia *erga omnes* del contratto collettivo, vero oggetto del contendere nel contenzioso europeo in punto di compatibilità del contratto collettivo col la normativa *antitrust*⁷³, le stesse

secondo il quale già definire "economica" l'iniziativa privata, identificata dalla produzione della ricchezza mediante l'utilizzazione di beni strumentali, significa delimitarla, sotto il profilo teleologico, mediante il dovere di solidarietà sociale di cui all'art. 2 Cost., essendo «contraddittorio con questa qualificazione la persecuzione *esclusiva* dell'interesse edonistico individuale, qualsiasi contenuto possa avere» (*ivi*, 259-260).

⁷¹ Per una rassegna di giurisprudenza in materia di efficacia soggettiva del contratto collettivo, si consenta di rinviare a P. TOMASSETTI, *Accordi separati e tutela del dissenso nella giurisprudenza*, in *Arg. dir. lav.*, 2015, 2, 481-504.

⁷² Valgano al proposito le considerazioni espresse dalla dottrina che per prima si è interrogata sul tema in modo sistematico: "se la concorrenza risulta indebolita da un lato, vale a dire fra le imprese coalizzate, dall'altro viene rafforzata tra il complesso delle imprese collegate e quelle che alla coalizione non aderirono o che saranno presto chiamate in vita proprio dalla posizione favorevole in cui viene a trovarsi il ramo di produzione sindacato, nonché le imprese produttrici di beni sostituibili ai prodotti sindacati; mentre non è affatto esclusa la possibilità che tra le stesse imprese sindacate permanga una regolata concorrenza. Le coalizioni si trasformano senz'altro in monopolio se si valgono di materie per natura limitate, ovvero di privilegi legali, od anche se riguardano industrie che escludono come antieconomica la concorrenza: ma in tali casi non è il sindacato, bensì altri fattori che conducono al monopolio" (F. VITO, *I sindacati industriali. Cartelli e gruppi*, Vita e Pensiero, 1930, 20).

⁷³ Cfr. Corte di Giustizia dell'Unione Europea, Cause Albany (C-67/96), Brentjens (C-115-116-117/97) e Maatschappij (C-219/97). Parzialmente diversa invece è la natura della controversia nel caso FNV Kunsten (C-413/13), dove la questione della efficacia soggettiva dell'accordo non viene in rilievo direttamente, ma resta implicita in ragione del fatto che – a prescindere

previsioni contrattuali in materia di retribuzione tendono ad essere considerate dalla giurisprudenza alla stregua di parametri di riferimento⁷⁴, in quanto tali operanti non in termini prescrittivi, posto che il concetto di giusta retribuzione trova determinazione nel mercato⁷⁵, prima ancora che nel contratto collettivo e nel contratto individuale di lavoro⁷⁶. E al mercato si ritorna se il datore di lavoro, nel rispetto dei principi di ragionevolezza e proporzionalità, sceglie di disapplicare il contratto collettivo. Circostanza che vale a maggior ragione se si considera che gli accordi collettivi destinati a regolare il lavoro autonomo sono consensualmente derogabili, avendo il valore meramente sussidiario stabilito dall'art. 2225 c.c.⁷⁷. Sicché la funzione di c.d. *market control*⁷⁸ del con-

dere dalla qualificazione dei “prestatori autonomi di servizi” come lavoratori, «imprese» nel senso dell'articolo 101, paragrafo 1, TFUE, o come «falsi autonomi» – se l'oggetto del contendere non avesse riguardato un contratto collettivo con efficacia generale, l'accordo non avrebbe in ogni caso potuto considerarsi limitativo della concorrenza, in quanto vincolante nei confronti dei soli soggetti firmatari attraverso previsioni destinate a regolare i relativi diritti e obblighi nell'ambito di uno specifico rapporto contrattuale, e non anche quelli dei soggetti terzi operanti sul medesimo mercato.

⁷⁴L. NOGLER, *Il contratto collettivo quale fonte di regolamentazione della retribuzione-parametro*, in *Lav. dir.*, 1994, 3, 380.

⁷⁵G. PERA, *La giusta retribuzione dell'art. 36 della Costituzione*, in *Scritti di Giuseppe Pera*, Diritto del Lavoro, I, Giuffrè, Milano, 2007, 3 ss.

⁷⁶L'orientamento giurisprudenziale prevalente che scaturì sull'art. 36 Cost. segnò il favore per la natura precettiva della norma, che era sì nata come programmatica e avrebbe dovuto poggiare sul «meccanismo di contrattazione con efficacia generale», assunse però un'accezione pienamente precettiva proprio al fine di colmare il vuoto determinato dall'inattuazione dell'art. 39 Cost. (così G. GIUGNI, *Prefazione* in M.L. CRISTOFARO, *La giusta retribuzione: l'articolo 36 del comma 1 della Costituzione nella giurisprudenza delle corti di merito*, Il Mulino, Bologna, 1971, 9 ss.). Nel medesimo solco dottrinale, alcuni Autori sostengono che se l'art. 39 Cost. fosse stato attuato, l'articolo 36 Cost. sarebbe rimasto una mera affermazione di principio (di tale avviso, oltre a M.L. CRISTOFARO, *op. cit.*, 40 ss., L. ZOPPOLI, *L'art. 36 della Costituzione e l'obbligazione retributiva*, in B. CARUSO, C. ZOLI, L. ZOPPOLI (a cura di), *La retribuzione. Struttura e regime giuridico*, Jovene, Napoli, 1994, 70 e 95). Come noto, tuttavia, a partire dalla stagione della c.d. flessibilità contrattata, l'orientamento giurisprudenziale si è consolidato nel senso che non esiste una riserva costituzionale di competenza regolativa della contrattazione collettiva in materia retributiva e dunque, nell'individuare la retribuzione applicabile al lavoratore a norma dell'art. 36 Cost., il giudice di merito deve far riferimento al contratto collettivo come parametro (cfr. L. NOGLER, *Il contratto collettivo quale fonte di regolamentazione della retribuzione-parametro*, cit.), ma non come disciplina rigidamente applicabile in tutte le sue articolazioni (sul punto, cfr. altresì R. PESSI, *Contributo allo studio della fattispecie lavoro subordinato*, Giuffrè, Milano, 1989). Da ultimo, cfr. Trib. Napoli 10 gennaio 2017, n. 81.

⁷⁷Sul punto, cfr. ampiamente D. CASALE, I. CAIRO, *L'attività di lavoro autonomo, i liberi professionisti, il lavoratore a progetto ed i loro compensi*, in E. GRAGNOLI, S. PALLADINI, *La retribuzione*, Utet, 2012, spec. 719-720.

tratto nazionale o resterebbe fortemente compromessa, anche nel caso del lavoro autonomo, non meno di quanto lo sia già, di fatto, per il lavoro dipendente; oppure, all'opposto, sarebbe da ritenersi compatibile col diritto della concorrenza in quanto espressione di interessi sindacali meritevoli di tutela al pari di quelli connessi alla libera iniziativa economica. Fermo restando, comunque, che eventuali interventi della contrattazione aziendale non solo non presenterebbero alcun impedimento rispetto alla normativa *antitrust*, ma potrebbero nondimeno favorire le dinamiche della concorrenza nel mercato del lavoro autonomo.

4. Lavoro autonomo e contrattazione collettiva nella prassi

A questo punto della trattazione appare chiaro che, a prescindere dalla qualificazione del tipo di lavoro che si intende disciplinare, nel sistema italiano di relazioni industriali il contratto collettivo assume una rilevanza specifica “anche e soprattutto in ragione del proprio contenuto, giacché è attraverso questo che esso si integra nei principi generali di tutela del lavoro, come sono esplicitati dalla Costituzione”⁷⁸. Il che implica la necessità di esaminare come, nel concreto, l'autonomia collettiva è intervenuta a regolare specifiche fattispecie di lavoro autonomo, per poi procedere, nella parte conclusiva dello scritto, all'analisi del raccordo tra l'evidenza empirica e i profili teorico-ricostruttivi finora trattati.

Nella variegata realtà che si offre all'osservazione, le misure contrattuali di carattere collettivo in tema di lavoro autonomo possono distinguersi in tre macro-tipologie: accordi economici collettivi (*infra*, § 4.1); atti amministrativi con valenza sindacale per la disciplina dei rapporti di lavoro autonomo riguardanti talune figure professionali (*infra*, § 4.2); contratti collettivi di ambito nazionale, territoriale e aziendale, a loro volta classificabili in ulteriori quattro fattispecie: (a) accordi sindacali *ex art. 2*, comma 2, d.lgs. n. 81/2015 per la disciplina delle collaborazioni etero-organizzate (*infra*, § 4.3); (b) accordi sindacali per la transizione da forme contrattuali non-standard, ascrivibili all'area del lavoro c.d. parasubordinato, a rapporti di lavoro dipendente (*infra*, § 4.4); (c) misure contrat-

⁷⁸ È Flanders che definisce, con questa espressione, la funzione del contratto collettivo di togliere salari e condizioni di lavoro dal gioco della concorrenza (A. D. FLANDERS, *The Tradition of Voluntarism*, in *BJIR*, 1974, 12, spec. 355), sulla scorta della nota ricostruzione proposta dai coniugi Webb (S. e B. WEBB, *Democrazia industriale*, in G. BERTA (a cura di), *Antologia degli scritti*, Ediesse, Roma, 1994, spec. 172-173).

⁷⁹ G. GIUGNI, *La funzione giuridica del contratto collettivo di lavoro*, cit., 19.

tuali che disciplinano rapporti contrattuali tra azienda e prestatore di lavoro eseguiti in parte in forma di lavoro dipendente, in parte in forma di lavoro autonomo (*infra*, § 4.5); (d) misure contrattuali di estensione ai lavoratori autonomi delle prestazioni di *welfare* derivanti dagli enti bilaterali istituiti nell'ambito dei tradizionali sistemi di relazioni industriali (*infra*, § 4.6).

4.1. *Gli accordi economici collettivi*

Una prima fattispecie di regolazione del lavoro autonomo si riconosce, storicamente, negli accordi economici collettivi per la disciplina del rapporto di agenzia e rappresentanza commerciale fra le aziende mandanti ed i rispettivi agenti e rappresentanti di commercio⁸⁰. Trattasi, come noto, di uno dei più chiari esempi di collaborazione autonoma⁸¹, che vede “la costante appropriazione da parte del committente (preponente) dell'*utilitas* della prestazione eseguita dall'agente in conformità alle istruzioni ricevute, assurgendo quindi ad emblema dell'“illusorio miraggio dell'indipendenza e dell'autonomia giuridica” a dispetto dell'impiego legislativo di una struttura giuridico-contrattuale profondamente diversa da quella del contratto di lavoro”⁸².

La dottrina che di recente è tornata ad occuparsi degli accordi economici collettivi ci ricorda come nell'ordinamento corporativo questa forma di negozio concernesse due tipologie di rapporti: quelli di lavoro autonomo caratteriz-

⁸⁰ A quanto costa, risultano ad oggi in vigore i seguenti cinque accordi: Accordo Economico Collettivo Artigianato 2014, sottoscritto il 10 dicembre 2014 da FNAARC assieme ad altre sei organizzazioni degli agenti di commercio e dai rappresentanti delle imprese artigiane, è entrato in vigore il 1° gennaio 2015; Accordo Economico Collettivo Confapi, del 17 settembre 2014 che regola i rapporti fra gli agenti e rappresentanti di commercio e le case mandanti del settore della piccola e media industria; Accordo Economico Collettivo Industria del 30 luglio 2014 per la disciplina dei rapporti fra gli agenti e rappresentanti di commercio e le case mandanti del settore industriale; Accordo Economico Collettivo Consorzi Agrari 2014 sottoscritto il 23 gennaio 2014 fra ANSACAP ed ASSOCAP per la disciplina del rapporto di agenzia e rappresentanza tra i Consorzi Agrari e i loro agenti con o senza deposito; Accordo Economico Collettivo Commercio del 13 luglio 2010 e modificato nel marzo 2010, siglato dalle Organizzazioni delle Case Mandanti (Confcommercio, Confesercenti e Confcooperative) e dalle Organizzazioni degli Agenti di Commercio FNAARC, FIARC, Filcams CGIL, Fisascat CISL, Uiltucs UIL, Ugl e USARCI.

⁸¹ Cfr. M. MARAZZA, *Collaborazioni organizzate e subordinazione: il problema del limite (qualitativo) di intensificazione del potere di istruzione*, in *Arg. dir. lav.*, 2016, 6, 1173 il quale si riferisce al contratto di agenzia in termini di collaborazione coordinata e continuativa tipica.

⁸² Così A. PERULLI, *La legge di tutela del lavoro autonomo: profili introduttivi*, in L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *Il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Giappichelli, Torino, 2018, 4-5, con riferimento all'opera di G. GHEZZI, *Del contratto di agenzia*, Zanichelli, Bologna, 1970, 1-53.

zati da asimmetria contrattuale tra le parti e quelli di natura commerciale tra imprese operanti in settori produttivi connessi, finalizzati a regolare la distribuzione nel mercato delle merci prodotte. Nella trattazione del rapporto di agenzia e rappresentanza commerciale da parte dell'autonomia collettiva il riferimento è stato, tradizionalmente, solo alla prima categoria di rapporti. Con la conseguenza che l'accordo economico collettivo opera alla stregua di un vero e proprio contratto collettivo, con funzione di porre rimedio alla debolezza contrattuale dell'agente che gli impedirebbe, sul piano delle trattative individuali, il soddisfacimento dei relativi interessi ⁸³.

Al pari della disciplina codicistica, la regolazione contrattuale del rapporto di agenzia ha avuto un notevole impulso in conseguenza dell'attuazione della direttiva 86/653/CEE ⁸⁴ che ha introdotto forme di tutela rafforzate in favore degli agenti, riguardanti taluni istituti concernenti le provvigioni e il trattamento di fine rapporto, per molti aspetti diversi da quelli elaborati dal diritto positivo italiano. Sebbene in un primo momento l'autonomia collettiva avesse tentato di far rivivere le precedenti impostazioni normative meno garantiste ⁸⁵, il processo di integrazione europea è stato portato a compimento dal d.lgs. 15 febbraio 1999, n. 65, che ha modificato in modo sistematico le norme codicistiche sul contratto di agenzia (in particolare, l'art. 1751 e l'art. 1746). La trattazione è conseguentemente intervenuta con correttivi di carattere integrativo della disciplina legale ⁸⁶, introducendo in favore dell'agente, oltre alla indennità di risoluzione del rapporto e a quella suppletiva di clientela ⁸⁷, una terza indennità c.d. "meritocratica" con funzione premiale nei casi in cui l'agente o rappresentante abbia apportato al preponente un incremento della clientela o del volume d'affari. In deroga all'art. 1746, comma 3, c.c. ⁸⁸, gli accordi eco-

⁸³ Così L. PERINA, *Definizione dell'agente e sfera di applicazione*, in L. PERINA, G.M. BELLIGOLI (a cura di), *Il rapporto di agenzia*, Giappichelli, Torino, 2015, 7.

⁸⁴ Cfr. d.lgs. 10 settembre 1991, n. 303.

⁸⁵ Così L. PERINA, *Definizione dell'agente e sfera di applicazione*, cit., 5.

⁸⁶ Cass. 11 agosto 2000, n. 10659, secondo cui non può escludersi in radice l'operatività degli accordi economici collettivi, con funzione di integrazione del precetto legale, in assenza di un esplicito divieto della legge.

⁸⁷ Anche rispetto a questi istituti, gli interventi dell'autonomia collettiva hanno modulato e specificato le norme codicistiche, per loro natura generali ed astratte, ad esempio individuando le percentuali di aliquote da applicare ai fini dell'indennità di risoluzione del rapporto e all'indennità suppletiva, quest'ultima corrisposta solo in caso il contratto si sciogla per cause non imputabili all'agente o rappresentante.

⁸⁸ In forza del quale "è vietato il patto che ponga a carico dell'agente una responsabilità, anche solo parziale, per l'inadempimento del terzo".

nomici collettivi hanno altresì disciplinato la possibilità di sottoscrizione del patto di responsabilità dell'agente per inadempimento del terzo (c.d. star del credere), seppur limitatamente alla ipotesi di insolvenza parziale del cliente.

La dialettica tra legge e contrattazione collettiva nella disciplina del contratto di agenzia si è realizzata anche con funzione specificativa, in relazione alla disciplina del patto di non concorrenza. Al mandante, infatti, compete il pagamento di una indennità non provvigionale, inderogabilmente corrisposta in un'unica soluzione alla fine del rapporto, a fronte del patto di non concorrenza post contrattuale, quando esso sia inserito nel singolo incarico di agenzia. Il patto, che può essere sottoscritto solo al momento dell'inizio del rapporto di agenzia, dispone che l'indennità si calcoli in percentuale sulla media delle provvigioni percepite negli ultimi anni e viene disciplinato dall'art. 1751 c.c., sebbene gli accordi stabiliscano delle differenze percentuali in base alla durata del rapporto e in caso si tratti di rapporto in regime di plurimandato o monomandato.

Sul fronte delle tutele assistenziali e previdenziali, gli accordi economici collettivi dispongono che in caso di malattia o infortunio dell'agente che costituisca causa di impedimento nell'espletamento del mandato affidatogli, il rapporto di agenzia resterà sospeso ad ogni effetto per la durata massima di sei mesi dall'inizio della malattia o dalla data dell'infortunio. In quel periodo viene garantita una polizza assicurativa con la Fondazione Enasarco che si impegna ad erogare prestazioni economiche in caso di morte, invalidità permanente e ricovero ospedaliero. Ad eccezione del settore agrario, gli accordi prevedono altresì una sospensione del rapporto in caso di gravidanza e puerperio dell'agente o rappresentante, il quale resterà sospeso ad ogni effetto per un periodo pari a 12 mesi, all'interno dei quali deve collocarsi la data del parto.

Mentre sul piano previdenziale, la Fondazione Enasarco regola i rapporti contributivi obbligatori integrativi tra l'agente e il preponente, erogando trattamenti di previdenza, assistenza e quanto previsto dal "Regolamento delle attività istituzionali". Il contributo non viene versato direttamente dall'agente ma viene trattenuto dalle ditte all'atto della liquidazione delle provvigioni. Presso l'ente sono accantonate altresì le indennità maturate all'interno del fondo Firr (Fondo Indennità Risoluzione Rapporto) rivalutate ogni anno per gli interessi.

Ad eccezione del settore agrario, tutti gli accordi economici prevedono l'istituzione dell'ente bilaterale nazionale di natura paritetica, investito delle funzioni tipiche della bilateralità: incentivazione e promozione ricerche di settore; progettazione e gestione di iniziative di formazione e riqualificazione professionale; istituzione l'osservatorio sulla professione agenti e rappresen-

tanti di commercio. L'accordo del commercio istituisce altresì un fondo di assistenza sanitaria integrativa al servizio sanitario nazionale.

Nella parte obbligatoria degli accordi economici collettivi si riscontra, infine, l'istituzione di commissioni paritetiche per la risoluzione delle controversie, con la disciplina delle relative modalità di funzionamento, mentre l'accordo del commercio istituisce un collegio arbitrale, ferma restando la facoltà di adire le vie legali, composto da una rappresentanza datoriale, una rappresentanza sindacale e un terzo membro, il presidente nominato dalle organizzazioni territoriali.

4.2. Convenzioni a valenza sindacale per la disciplina di attività libero professionale in favore di funzioni pubbliche

Tra le fonti a valenza sindacale volte a disciplinare talune fattispecie di lavoro autonomo, figurano le convenzioni tra l'INPS e le organizzazioni sindacali di categoria comparativamente più rappresentative sul piano nazionale che regolano il rapporto tra l'Istituto di previdenza e i medici di medicina fiscale per lo svolgimento degli accertamenti medico-legali sui lavoratori dipendenti pubblici e privati assenti per malattia.

Che la dinamica di regolazione di questi rapporti di lavoro abbia una chiara valenza sindacale è subito riscontrabile dal dato del vasto contenzioso che, storicamente, ha interessato questo settore⁸⁹, a cui oggi si cumula quello *ex*

⁸⁹ Tra le prime pronunce che affrontano il tema della compatibilità del diritto di sciopero con il lavoro autonomo si segnala Cass. 29 giugno 1978, n. 3278, in *Foro Italiano*, 1978, 1626, a parere del quale «costituisce, sotto il profilo soggettivo, esercizio del diritto di sciopero il ricorso dei medici convenzionati con l'I.n.a.m. (in quanto lavoratori autonomi in posizione di “parasubordinazione”, cioè, con riguardo alle prestazioni lavorative, nella posizione di contraenti economicamente più deboli nei confronti dell'altra parte del rapporto) all'azione diretta per la modificazione della convenzione che regola le condizioni economiche e normative inerenti alla prestazione della loro opera professionale per conto dell'ente». Questo orientamento giurisprudenziale della Corte di Cassazione risultò particolarmente innovativo giacché in precedenti pronunce (cfr. Cass. 24 maggio 1951, in *Foro it.*, 1951, II, 178) secondo cui «risponde del reato di omissione di atti di ufficio il medico dell'I.n.a.m. il quale, in occasione o a causa di uno sciopero, rifiuta la sua opera sanitaria a persone assistite dall'ente»; mentre la giurisprudenza di merito (App. Torino, 20 luglio 1973, in *Rep. giur.*, 1975, voce *Sanitario*, n. 322) si limitava ad osservare che «l'astensione da parte dei medici convenzionati dall'attività mutualistica non può essere equiparata a sciopero, difettando il presupposto di un rapporto di lavoro subordinato: ne consegue il carattere di illecito civile (violazione contrattuale) dell'astensione stessa» (in dottrina sulle medesime posizioni, v. G. CAPUTO, *Medici ospedalieri e diritto di sciopero*, in *Giust. pen.*, 1976, I, p. 184. In senso opposto, invece, si segnala il Cnel in *Osservazioni e proposte sull'attuazione degli art. 39 e 40 della Costituzione*, in *Foro it.*, 1961, IV, 154-167. Sul diritto di sciopero degli agenti v. G. GHEZZI, *Del contratto d'agenzia*, in A. SCIALOJA, G. BRANCA (a cura di), *Commentario*, Zanichelli, Bologna-

art. 28 della l. 20 maggio 1970 (c.d. Statuto dei lavoratori) culminato nella sentenza del tribunale di Roma del 6 giugno 2018 relativa all'individuazione delle organizzazioni sindacali legittimate a trattare le predette convenzioni con l'istituto di previdenza. Indicativa in tal senso è stata la richiesta, avanzata dall'organizzazione rappresentativa della categoria dei medici di medicina fiscale (ANMEFI), di rettificare l'oggetto del Decreto Ministeriale del 2 agosto 2017 pubblicato in GU n. 229 del 30 settembre 2017 con il quale veniva approvato l'atto di indirizzo di cui all'art. 55-*septies*, comma 2-*bis*, del d.lgs. n. 165/2001, sostituendo il riferimento alle "organizzazioni sindacali dei medici di medicina generale", quali parti deputate a stipulare le convenzioni con l'INPS, con quello, corretto, di "organizzazioni sindacali di categoria comparativamente più rappresentative"⁹⁰. Da qui la mancata convocazione della predetta organizzazione ai tavoli per la definizione e la firma della convenzione, avendo l'INPS addotto che il titolo del decreto interministeriale identificasse puntualmente le "organizzazioni sindacali dei medici di medicina generale", peraltro rappresentative dei soggetti "controllati" dai medici fiscali (controllanti) nel corso delle ispezioni, e il conseguente ricorso dell'ANMEFI avverso la condotta antisindacale dell'istituto previdenziale.

Roma, 1970, *sub. art. 1742 c.c.*; dissente da questo orientamento R. TOSETTO, *La figura dell'agente di assicurazione*, in *Assicurazioni*, 1977, 515-517).

⁹⁰La rettifica nei termini suindicati è stata avanzata dall'ANMFEI al fine di rendere conforme e coerente l'oggetto del decreto interministeriale all'art. 1 del decreto medesimo laddove stabilisce che "è approvato l'atto di indirizzo per la stipula delle convenzioni tra l'INPS e le organizzazioni sindacali di categoria comparativamente più rappresentative sul piano nazionale che disciplinano il rapporto tra l'INPS e i medici di medicina fiscale per lo svolgimento degli accertamenti medico-legali sui lavoratori dipendenti pubblici e privati assenti per malattia, di cui all'Allegato A, che costituisce parte integrante del presente decreto"; al contenuto dell'approvato Atto di Indirizzo nella cui premessa è esplicitata la sua finalità rivolta alla "stipula delle convenzioni tra l'INPS e le organizzazioni sindacali di categoria comparativamente più rappresentative sul piano nazionale che disciplinano il rapporto tra l'INPS e i medici di medicina fiscale per lo svolgimento degli accertamenti medico-legali sui lavoratori dipendenti pubblici e privati assenti per malattia" e precisato che "il presente atto d'indirizzo indica le modalità di conclusione e il contenuto delle convenzioni da stipularsi, in forma di accordo collettivo su base nazionale, tra l'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) e le organizzazioni sindacali di categoria comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, per disciplinare il rapporto tra l'INPS e i medici di medicina fiscale per lo svolgimento delle funzioni di accertamento medico-legale sui dipendenti assenti per malattia", e chiarito che per "organizzazioni sindacali di categoria comparativamente più rappresentative sul piano nazionale" devono intendersi "le organizzazioni sindacali di categoria dei medici deputati ai controlli"; alla norma di legge cui all'art. 55-*septies*, comma 2-*bis*, del d.lgs. n. 165/2001 nella parte in cui prevede che "il rapporto tra l'Inps e i medici di medicina fiscale è disciplinato da apposite convenzioni, stipulate dall'Inps con le organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative in campo nazionale".

A prescindere dagli specifici contenuti destinati ad essere concordati nella convenzione, già le linee di indirizzo interministeriale del 30 settembre 2017 contengono ampi riferimenti alla disciplina dell'attività di accertamento medico legale svolta dai medici convenzionati, qualificata come "attività libero professionale e in nessun caso configurabile come rapporto di lavoro alle dipendenze dell'Istituto".

In primo luogo, le linee di indirizzo specificano che la prestazione lavorativa resa dai medici incaricati dei controlli debba prevedere un rapporto convenzionale su base oraria, il cui impegno non può essere superiore alle 36 ore settimanali, ricadenti nelle fasce di reperibilità stabilite per l'effettuazione di visite mediche di controllo. Per quanto riguarda la struttura del compenso, si prevede un'indennità oraria base di disponibilità e maggiorazioni proporzionate al numero di visite di controllo domiciliari e ambulatoriali. La convenzione è chiamata inoltre a disciplinare i criteri di conferimento degli incarichi e le modalità di espletamento degli stessi, tenuto conto del fabbisogno di medici e della necessità di garantire la massima efficienza e la migliore copertura e distribuzione territoriale degli accertamenti medico legali, il principio di equa distribuzione degli incarichi, il contenimento dei costi anche per indennità o rimborsi chilometrici e la migliore allocazione delle risorse. In ogni caso, si prevede che gli incarichi non possano essere conferiti successivamente al compimento del 67° anno di età del medico e, se già in essere, cessano alla medesima data. Oggetto delle convenzioni sono altresì i criteri e i casi di incompatibilità in relazione alle funzioni di certificazione delle malattie; le cause di sospensione, cessazione, revoca e decadenza dell'incarico convenzionale; la formazione continua.

4.3. *La disciplina delle collaborazioni etero-organizzate*

Ai sensi dell'art. 2, comma 2 del d.lgs. n. 81/2015⁹¹, tra il 2015 ed il 2017 sono stati sottoscritti, in diversi settori produttivi⁹², diciannove accordi sinda-

⁹¹ Previsione, questa, in forza della quale, come noto, non si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato «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».

⁹² Tra, cui aziende ed enti operanti nel campo della cultura, *call center*, enti di ricerca privati, formazione professionale, pubblica amministrazione, organizzazioni non governative, radio e televisioni private, recupero crediti, ricerca di mercato, scuole non statali, università non statali. Per una ricognizione sistematica dei settori, delle parti firmatarie e delle date di sottoscrizione, si rimanda alla sezione speciale del *IV Rapporto ADAPT sulla contrattazione collettiva in Italia (2017)*, ADAPT University Press, 2018.

cali per la regolazione delle collaborazioni etero-organizzate, altrimenti riconducibili all'area del lavoro subordinato secondo il disposto dell'art. 1 del medesimo decreto legislativo⁹³. Si tratta in tutti i casi di accordi di ambito nazionale, stante la delega esplicita operata dal legislatore del *Jobs Act*, esclusivamente, a questo livello di regolazione contrattual-collettiva⁹⁴.

Di particolare interesse si presenta, in prima battuta, la composizione dei soggetti firmatari che vede, di fianco alle sigle sindacali espressione delle tradizionali centrali confederali e alle organizzazioni sindacali minoritarie, la compresenza di talune associazioni professionali costituite ai sensi dell'art. 2, l. 14 gennaio 2013, n. 4. Si tratta di una prima evidenza valevole a confermare non solo e non tanto la fungibilità tra funzioni di rappresentanza professionale e funzioni di rappresentanza negoziale, quanto il fatto che la rilevanza sindacale di una organizzazione non possa escludersi o derivarsi dalla sola osservazione del dato formale, scaturente dagli statuti e dai regolamenti associativi.

Sotto il profilo della qualificazione del rapporto, non stupisce che i soggetti stipulanti abbiano prestato attenzione a ricondurla, salvo alcune eccezioni, all'area dell'autonomia⁹⁵, attraverso una disciplina apparentemente esaustiva della fattispecie, seppur fortemente cedevole rispetto al contratto individuale, volta a coprire le diverse fasi del rapporto, nonché gli aspetti ad esso collaterali, inclusi taluni istituti di stretta rilevanza sindacale e a contenuto obbligatorio. Si tratta di una evidenza non scontata se è vero che il dato letterale dell'art. 2, comma 2 del d.lgs. n. 81/2015 non esclude che la contrattazione collettiva possa individuare tipi di collaborazione da ricondurre all'area del lavoro subordinato⁹⁶.

Con frequenza ricorrono, praticamente in tutti gli accordi collettivi analiz-

⁹³ Decreto attraverso cui, come noto, il legislatore “dà con la propria mano ciò che consente sia tolto con quella dell'autonomia collettiva, sia pure in presenza di determinate condizioni”: così R. VOZA, *Collaborazioni organizzate dal committente e autonomia collettiva*, in *Dir. lav. merc.*, 2016, n. 3, p. 527. Cfr. il § 4 del medesimo articolo per una prima ricognizione dei contenuti contrattuali, oltre a L. IMBERTI, *L'eccezione...*, cit.

⁹⁴ Sul punto, cfr. C. LAZZARI, *Contrattazione collettiva e lavoro autonomo dopo il d.lgs. n. 81/2015*, in *Var. tem. dir. lav.*, 2016, 2, in particolare 325-328.

⁹⁵ La metà del campione di analisi qualifica espressamente come autonomo il rapporto di collaborazione disciplinato dall'accordo collettivo mentre una modesta parte degli accordi qualifica la collaborazione ai sensi dell'art. 409 c.p.c. Altri testi contrattuali, invece, non indicano espressamente la natura del rapporto, salvo qualche eccezione ove le parti sociali si limitano ad escludere la natura subordinata dei rapporti di collaborazione.

⁹⁶ Così M. MAGNANI, *Autonomia, subordinazione, coordinazione*, cit., 15. Cfr., anche, M. MAGNANI, *Il contratto di lavoro subordinato*, in *WP CSDLE “Massimo D'Antona”.IT* – 360/2018, 6.

zati, clausole volte a definire in modo puntuale la sfera di applicazione del contratto. Tra essi possono distinguersi accordi che estendono la pattuizione a più comparti; accordi che limitano la sfera di applicazione ad una sola attività produttiva; accordi che riferiscono l'applicazione alle aziende aderenti a determinati organismi rappresentativi. Nella maggior parte dei casi, gli accordi collettivi nazionali predispongono un elenco delle figure professionali alle quali è possibile applicare il rapporto di collaborazione, sebbene nel complesso le formule utilizzate si presentino piuttosto ampie e generiche nei contenuti.

Connessi alla identificazione delle professionalità coperte dall'accordo, gli aspetti riguardanti la formazione del collaboratore sono disciplinati raramente, per lo più in relazione ad attività per le quali si prevede che il committente stabilisca, ai fini dello svolgimento della prestazione, delle coordinate minime di carattere generale, di solito limitate ai primissimi giorni dalla decorrenza del contratto individuale, fermo restando che né l'attività formativa né le predette forme di coordinamento possano implicare che il collaboratore riceva delle direttive specifiche sul "come" la prestazione debba essere svolta.

Pressoché in tutti gli accordi, invece, si riscontra una disciplina più o meno dettagliata del potere di coordinamento della prestazione da parte del committente. Sul punto, sono identificabili cinque tipi di pattuizioni: clausole che delegano il contratto individuale di individuare forme di coordinamento più adatte alla prestazione; clausole che confinano il potere di coordinamento esclusivamente all'ambito delle direttive generali connesse alla natura della prestazione; clausole che limitano il coordinamento al solo scopo di raggiungere l'obiettivo prefissato nel contratto individuale; clausole che consentono il potere di coordinamento nella fase iniziale del contratto; clausole che regolano il potere di coordinamento in relazione alle esigenze del committente.

Un'altra costante degli accordi collettivi analizzati è la previsione in forza della quale le parti dispongono che il contratto individuale di collaborazione debba essere redatto in forma scritta e debba contenere tutte le informazioni collegate ed utili allo svolgimento del rapporto di lavoro, vale a dire: l'identità delle parti; il luogo di lavoro; le modalità di svolgimento della prestazione; gli obblighi e i diritti del collaboratore; le forme assicurative garantite dal committente; l'eventuale durata del contratto se a tempo determinato; le ipotesi di sospensione del rapporto; il compenso e la modalità di erogazione dello stesso; il coordinamento dello svolgimento della prestazione in relazione allo spazio, al tempo e agli strumenti.

Va rilevato che riguardo a tutti gli aspetti di cui si è trattato, ampio spazio è riconosciuto all'autonomia privata individuale, seppur all'interno di alcuni limiti o direttrici generali individuate dalle parti. Talvolta, ad esempio, si ri-

scontrano delle indicazioni di carattere generale circa la modalità di esecuzione della collaborazione: dalla redazione di un *report* che periodicamente informi il committente su come è stata svolta la prestazione, alla individuazione di fasce orarie durante le quali svolgere la collaborazione, senza che il committente possa modificarle unilateralmente. Circa la metà degli accordi analizzati ribadisce la generica possibilità di apporre un termine al rapporto di collaborazione. In tutti gli altri casi, la durata del rapporto viene rimessa alle esigenze delle parti e quindi al contratto individuale di lavoro. Nella quasi totalità degli accordi, al contratto individuale è rimessa altresì l'individuazione del luogo della prestazione.

Anche la regolazione del recesso viene demandata alla contrattazione individuale, sebbene la metà degli accordi preveda delle disposizioni specifiche al riguardo. Alcune intese individuano, ad esempio, motivi giustificativi del recesso dal contratto di collaborazione, mentre altri richiamano le norme del codice civile in caso di contrarietà del contratto individuale all'accordo collettivo o in caso di inadempimento (artt. 1456 e 2227 c.c.). In un solo caso si rende esplicito che il committente non possa recedere prima della scadenza del contratto se non per giusta causa, ovvero che il rapporto possa risolversi anche per scadenza del termine concordato o per avvenuta esecuzione dell'incarico anche prima della scadenza del termine.

Circa la metà degli accordi prevede delle specifiche disposizioni in merito all'istituto della sospensione del rapporto di collaborazione. Le cause della sospensione individuate dagli accordi riguardano le ipotesi di malattia; gravidanza; infortunio; carenza di commesse dell'azienda. In tutti questi casi, è prevista la sospensione dell'erogazione del compenso. Talvolta si riscontra una clausola in forza della quale se la sospensione del rapporto si protrae per un tempo superiore a quello previsto dagli accordi collettivi, il rapporto di lavoro si risolve. Alcuni accordi prevedono un regime speciale di proroga, oltre il quale il rapporto cessa.

Specifiche disposizioni sono dettate anche in ordine all'utilizzo degli strumenti di lavoro. In particolare, le previsioni collettive differenziano l'uso degli strumenti aziendali da quelli di proprietà del collaboratore. Di fianco ai casi in cui la strumentazione che il collaboratore può utilizzare per lo svolgimento della prestazione è necessariamente quella di proprietà dell'azienda (come nel caso dei *call center*), stanno quelli in cui il collaboratore può utilizzare la propria strumentazione oppure concordare individualmente con il committente le modalità di fruizione della strumentazione aziendale predeterminando delle specifiche fasce orarie.

Sovente si riscontra la disciplina dell'obbligo di riservatezza per i collabo-

ratori nei confronti del committente al fine di tutelare le attività svolte per conto dell'azienda. In alcuni accordi si registra anche la presenza di clausole di esclusività in forza delle quali il collaboratore si obbliga a prestare la propria attività esclusivamente in favore del committente. Si osservano, inoltre, clausole che: introducono l'obbligo per il collaboratore di auto-certificare la sussistenza di altri contratti di lavoro (di natura autonoma o subordinata) svolti in favore di altri committenti; riconoscono la libertà del collaboratore di lavorare per più committenti salvo accordo specifico con l'azienda; oppure obbligano il collaboratore a riservare lo svolgimento di una specifica attività (e non del rapporto) per un solo committente. Diversamente, la regolazione dell'istituto delle invenzioni o delle scoperte che possono avvenire nell'ambito del rapporto di lavoro è trattata solo da una esigua parte dei testi contrattuali.

Gli accordi collettivi analizzati prevedono delle disposizioni che riconoscono la tutela relativa al periodo di gravidanza per la lavoratrice, le tutele connesse alla paternità per il lavoratore e più in generale le tutele previste dalla legge in caso di malattia del lavoratore o infortunio. Di diversa impostazione è invece l'accordo collettivo che si applica ai docenti delle scuole non statali: qui le parti espressamente hanno esteso tutto l'apparato normativo protettivo del lavoratore subordinato anche al collaboratore. Anche l'accordo sottoscritto dall'Aris, Fp-Cgil, Fp-Cisl e Uil-Fpl per i collaboratori che prestano l'attività in favore degli enti privati di ricerca hanno esteso espressamente ai rapporti di collaborazione le tutele relative alla sospensione del rapporto per patologie gravi che richiedono terapie salvavita (HIV-AIDS, emodialisi, chemioterapia).

Una minima parte dei contratti prevede condizioni di miglior favore, come ad esempio il riposo settimanale e il diritto ai buoni per usufruire del servizio mensa. Altre clausole di questo genere riguardano la stabilizzazione dei rapporti di collaborazione instaurati prima dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 81/2015, mentre un'altra esigua parte degli accordi prevede il diritto di prelazione per il collaboratore nel caso in cui l'azienda voglia stabilizzare i rapporti flessibili oppure voglia assumere personale a tempo indeterminato con contratto di lavoro subordinato per svolgere mansioni affini. Unico è il caso, invece, di un accordo che dispone la sanzione della riconversione in un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato nel caso in cui il rapporto di collaborazione non si concreti nel rispetto delle clausole collettive.

Tutti gli accordi prevedono una disciplina del compenso. L'individuazione delle relative modalità di calcolo si presenta piuttosto diversificata. In generale, possono distinguersi tre macro-gruppi di previsioni: sistemi che parametrano il compenso del collaboratore alla retribuzione prevista per un determinato

livello del CCNL di un determinato settore merceologico; sistemi che individuano il compenso in relazione al risultato, alla produttività misurati entrambi con specifici parametri; sistemi che calcolano il compenso in base ad una tariffa oraria determinata anche dalla quantità di lavoro.

Degne di nota sono, infine, le previsioni di carattere obbligatorio che abilitano la contrattazione di secondo livello ad intervenire su specifiche materie, nonché la disciplina dei diritti sindacali. Nel primo caso, un terzo dei contratti analizzati affida al secondo livello di contrattazione alcune competenze come: regolare ipotesi di modalità della prestazione resa da remoto o in *outsourcing* da parte del collaboratore; istituire eventuali indennità aggiuntive al compenso, collegate alle particolarità dell'attività prestata; prevedere compensi aggiuntivi in relazione al risultato; sviluppare la contrattazione territoriale per implementare la partecipazione.

Il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali, delle rappresentanze sindacali aziendali e unitarie è un ulteriore elemento presente negli accordi analizzati, in particolar modo in relazione all'attività di controllo di utilizzo della tipologia contrattuale. In un terzo dei casi analizzati, in particolare, il sindacato viene coinvolto, attraverso la costituzione di organismi paritetici quali un'apposita commissione o un osservatorio nazionale, come soggetto idoneo a verificare l'andamento del mercato del lavoro del settore e a verificare l'utilizzo della tipologia contrattuale rispetto alle esigenze di flessibilità del settore. Alle commissioni paritetiche è anche affidata la competenza di risolvere controversie in relazione all'interpretazione degli accordi collettivi e, in alcuni casi, in relazione alla risoluzione del rapporto. Sul versante dei diritti sindacali, in rari casi si prevede il riconoscimento ai collaboratori dei diritti statutari quali il diritto a 10 ore annue per svolgere l'assemblea sindacale, all'elezione di due rappresentanti sindacali e alla bacheca informativa.

4.4. *La contrattazione di transizione dall'autonomia alla subordinazione*

Una ulteriore tipologia di intervento contrattuale sulla “zona grigia”⁹⁷ tra autonomia e subordinazione si riconosce negli accordi sindacali per la transizione da forme contrattuali non-standard, ascrivibili all'area del lavoro auto-

⁹⁷ F. MARTELLONI, *La zona grigia tra subordinazione e autonomia e il dilemma del lavoro coordinato nel diritto vivente*, in *Dir. rel. ind.*, 2010, 647 ss. Più ampiamente, cfr. F. MARTELLONI, *Lavoro coordinato e subordinazione*, Bononia University Press, Bologna, 2012 e, segnatamente, il cap. II.

no, a rapporti di lavoro dipendente. Sebbene il legislatore del *Jobs Act* non abbia investito l'autonomia collettiva di specifiche competenze in materia, è verosimile supporre che la contrattazione, specie di prossimità, possa operare simili interventi a supporto dell'autonomia individuale, anche in risposta all'incentivo posto dall'art. 54, d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 alla stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi e dei titolari di partita IVA⁹⁸.

Allo stato attuale, il riferimento a questa fattispecie contrattuale è, a quanto consta, limitato ad un solo settore, quello del c.d. marketing operativo, che vede coinvolte le figure professionali del *promoter*, del *merchandiser* e dell'allestitore nella promozione e vendita di specifici brand e prodotti all'interno degli *store* della grande distribuzione. Dopo aver sottoscritto nel 2008 con la ex Clacs-Cisl un accordo sindacale che regolava il rapporto di lavoro parasubordinato ed aver sottoscritto nel 2009 con la Fesica-Confsal un primo contratto nazionale relativo al rapporto di lavoro subordinato, il 7 dicembre 2012, l'Associazione Nazionale Agenzie di Servizi e Field Marketing (Anasfim) ha concluso con Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil un *Accordo quadro contenente il protocollo per la contrattazione di II livello applicato al settore del marketing operativo*. In applicazione della predetta intesa di ambito super-territoriale, sono stati sottoscritti dalle medesime organizzazioni tre contratti integrativi a livello provinciale (Bergamo, Milano, Pavia) e sette accordi di ambito regionale (Campania, Lazio, Piemonte, Puglia, Sicilia, Sardegna e Veneto).

In risposta all'esigenza di stabilizzazione del personale addetto alle funzioni di promozione e merchandising, tradizionalmente inquadrato nell'area delle

⁹⁸ La disposizione prevede che al fine di promuovere la stabilizzazione dell'occupazione mediante il ricorso a contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nonché di garantire il corretto utilizzo dei contratti di lavoro autonomo, a decorrere dal 1° gennaio 2016, l'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di soggetti già parti di contratti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto e di soggetti titolari di partita IVA con cui abbiano intrattenuto rapporti di lavoro autonomo, comporta l'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro, fatti salvi gli illeciti accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente alla assunzione. Ciò a condizione che i lavoratori interessati alle assunzioni sottoscrivano, con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro, atti di conciliazione in una delle sedi di cui all'art. 2113, comma 4, c.c., o avanti alle commissioni di certificazione; nei dodici mesi successivi alle assunzioni di cui al comma 2, i datori di lavoro non recedano dal rapporto di lavoro, salvo che per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo. Cfr., sul punto, V. PIETRA, *La stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi e dei titolari di partita IVA (art. 54, d.lgs. n. 81/2015)*, in M. MAGNANI, A. PANDOLFO, P.A. VARESI, *I contratti di lavoro*, cit., 263-272.

collaborazioni, le parti hanno convenuto, a fronte delle restrizioni sulla flessibilità in entrata introdotte dalla l. n. 92/2012, di ricondurre quelle figure professionali nell'area del lavoro dipendente secondo la disciplina del Ccnl Terziario, distribuzione e servizi, prevedendo tuttavia una serie di modifiche alle condizioni di lavoro non pienamente compatibili con il quadro normativo definito dal predetto contratto collettivo nazionale di lavoro.

L'accordo Anasfim rappresenta invero una delle prime applicazioni dell'art. 8, d.l. n. 138/2011, conv. con modifiche in l. n. 148/2011, che abilita la contrattazione collettiva di secondo livello a derogare sia alla disciplina contrattuale geograficamente sovraordinata che alla legge. Si tratta di una esperienza contrattuale *sui generis*, seppur riconducibile all'impianto dei contratti c.d. di riallineamento⁹⁹ o di gradualità¹⁰⁰, diffusi nel corso degli anni Novanta, in cui l'obiettivo della graduale fuoriuscita dalla condizione di irregolarità dell'impresa, in funzione di contrasto al lavoro sommerso, veniva realizzato a fronte del consenso sindacale alla deroga temporanea della parte economica del Ccnl¹⁰¹. Attraverso questo strumento, mediato da un apposito contratto collettivo provinciale, il datore di lavoro si impegnavano ad attuare un programma di graduale riallineamento dei trattamenti retributivi dei propri dipendenti ai livelli previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro, ricevendo, quale incentivo all'emersione, il riconoscimento di taluni benefici, tra i quali la fiscalizzazione degli oneri sociali e gli sgravi contributivi pregressi, previsti nell'ambito di politiche di sostegno delle aree svantaggiate del paese.

Similmente, le intese territoriali sottoscritte dall'Anasfim prevedono, limitatamente al biennio 2013-2014, il sotto inquadramento al 7° livello del Ccnl Terziario del personale addetto alle funzioni di promozione e merchandising, anche con compiti di coordinamento o di esercizio promiscuo delle mansioni proprie di ciascun profilo. Si prevede poi che l'eventuale mutamento di mansioni dovuto al passaggio da un profilo all'altro non configura violazione dell'art. 2103 c.c. Dal 1° gennaio 2015, data di acquisizione del normale livello di inquadramento contrattuale, è decorso un sistema di salario di ingresso della durata di 3 anni (fino al 1 gennaio 2018).

⁹⁹ L. 7 dicembre 1989, n. 389; l. 23 dicembre 1998, n. 448; l. 18 ottobre 2001, n. 383.

¹⁰⁰ L. 28 novembre 1996, n. 608.

¹⁰¹ A. VISCOMI, *Il contratto di riallineamento*, in M. RUSCIANO, L. ZOPPOLI (a cura di), *Diritto del mercato del lavoro*, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, 1999, 255 ss.; A. BELLAVISTA, *I contratti di riallineamento retributivo e l'emersione del lavoro sommerso*, in *Riv. giur. lav.*, 1998, I, 93 ss.; P. LAMBERTUCCI, *Determinazione giudiziale della retribuzione, minimi sindacali e condizioni territoriali*, in *Arg. dir. lav.*, 1995, 201 ss.

4.5. *Tra autonomia e subordinazione: il caso del c.d. ibrido bancario*

Del tutto innovativo sul piano del metodo e dei contenuti contrattuali si presenta il protocollo per lo sviluppo sostenibile del Gruppo Intesa Sanpaolo, sottoscritto dall'azienda e le delegazioni di Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub, Ugl-Credito, Uilca e Unisin il 1° febbraio 2017. Ricondata dalla dottrina alla fattispecie degli accordi di prossimità di cui all'articolo 8, decreto legge n. 138/2011, conv. con modifiche in l. n. 148/2011¹⁰², l'intesa prevede la possibilità di costituire un contratto di lavoro subordinato a tempo parziale e di un parallelo, contestuale e distinto, contratto di lavoro autonomo per il personale già in possesso dei requisiti richiesti per lo svolgimento di attività di consulente finanziario abilitato all'offerta fuori sede, iscritto all'albo previsto dal Testo Unico Finanza come modificato, a ultimo, dalla l. n. 2018/2015. Con la ulteriore precisazione che i due contratti rimangano indipendenti l'uno rispetto all'altro e reciprocamente assoggettati alla specifica disciplina legale e contrattuale loro applicabile. Nell'intento delle parti, lo schema è volto a consentire di svolgere un servizio più orientato alle diversificate esigenze della clientela, anche mediante un ampliamento dell'offerta fuori sede finalizzato al raggiungimento degli obiettivi del piano finanziario.

A tal fine, l'intesa prevede che il contratto di consulente finanziario possa essere stipulato, per un periodo iniziale non superiore a due anni, come contratto di mandato o di agenzia, ai sensi degli artt. 1703 ss. c.c. ovvero degli artt. 1742 ss. c.c. L'azienda, dal canto suo, conferma che la sperimentazione contrattuale sarà definita ricorrendo anche alla procedura di certificazione dei contratti di lavoro disciplinata dagli artt. 76 ss. d.lgs. n. 276/2003. Si prevede altresì la impossibilità di stipulare contratti di lavoro autonomo, così come contratti di lavoro subordinato, con committenti direttamente o indirettamente in concorrenza con la banca datrice di lavoro/committente.

Fermi restando i profili di autonomia e di libertà di iniziativa e di gestione dei tempi propri del contratto di mandato o agenzia, le parti dispongono inoltre che il consulente finanziario coinvolto in tale schema si coordini per lo svolgimento dell'incarico con il direttore di area di riferimento e non sia soggetto al potere direttivo del direttore della filiale ove opera come dipendente; opera utilizzando profilature informatiche specifiche e distinte da quelle utilizzate per l'attività di valore dipendente; esegue l'incarico fuori sede, al di fuori dell'articolazione oraria del rapporto di lavoro subordinato; non può svolgere attività in coincidenza con i periodi di malattia/infortunio che inter-

¹⁰²M. MARAZZA, *Il bancario "ibrido" nella società liquida (nuove proposte dall'autonomia collettiva)*, in *Dir. rel. ind.*, 2017, 3, 800.

vengono nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato. Viene altresì formalizzato l'obbligo di compensare il consulente con provvigioni per gli affari conclusi nell'ambito dell'attività svolta fuori sede, oltre che per la parte esecutiva delle stesse operazioni, nonché per i clienti/masse acquisite, mentre ogni attività svolta in filiale e ricompresa nell'ambito delle mansioni assegnate come lavoratore dipendente viene retribuita esclusivamente come lavoratore subordinato, anche in caso di operazioni richieste, in filiale, da soggetti ricompresi nel suo portafoglio.

Al fine di offrire alcune tutele al tempo non previste dal legislatore, le parti stabiliscono che in caso di sospensione dell'attività di consulente finanziario dovuta a maternità ovvero di assenze continuative per almeno 60 giorni per malattia o infortunio, a richiesta della lavoratrice/lavoratore, sarà corrisposto, per un massimo di 5 mesi, un anticipo sulle provvigioni pari al 20% mensile di quanto erogato nell'ultimo mese lavorato, da recuperare, a richiesta dell'azienda, al momento della risoluzione del rapporto di lavoro autonomo. In considerazione dell'esistenza della copertura infortuni extraprofessionali relativamente al rapporto di lavoro a tempo parziale, l'azienda si fa altresì carico della metà della franchigia tempo per tempo prevista da parte della compagnia assicuratrice per la liquidazione del sinistro occorso, a titolo di erogazione straordinaria.

Di fianco al richiamo alle clausole di contingentamento e trasformazione del part-time disposte dal Ccnl, e alle disposizioni circa il loro conteggio ai fini delle normative in materia di agilità sindacali, si evidenzia la clausola attraverso cui le parti si danno atto che le organizzazioni firmatarie del protocollo costituiscono, nell'ambito del relativo campo di applicazione, il riferimento per la rappresentanza anche per le esigenze connesse al rapporto di lavoro autonomo. Con ciò avviandosi un percorso che, come giustamente evidenziato in dottrina, pare virtuoso “sia dal punto di vista delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, che iniziano più concretamente ad orientare la loro attività nei confronti del crescente bacino del lavoro autonomo (e più in generale dei nuovi lavori, sino ad oggi scarsamente rappresentato anche per l'assenza della percezione di una concreta utilità dell'affiliazione sindacale), che, in qualche modo, anche dei datori di lavoro (e delle relative associazioni)”¹⁰³. Invero, pur dovendo la parte datoriale accettare l'idea di confrontarsi con le rappresentanze dei lavoratori anche sul campo del lavoro autonomo, superando tradizionali resistenze, riesce a farlo a partire da “risposte alle esigenze dell'organizzazione del lavoro complessivamente intesa e, cosa non trascurabile, potendo

¹⁰³ *Ivi*, 802.

contare sulla chiara identificabilità degli interlocutori sindacali”¹⁰⁴.

4.6. *Casi di estensione del welfare bilaterale ai lavoratori autonomi*

Nella prospettiva di una concezione universalistica della tutela professionale, di particolare interesse si presentano quelle sperimentazioni contrattuali, invero assai rare, che vedono l'estensione di 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.

In questa direzione si colloca il rinnovo del Ccnl degli studi professionali sottoscritto da Confprofessioni, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil il 17 aprile 2015, che ha esteso taluni strumenti di welfare, già in vigore per i lavoratori dipendenti, ai praticanti e ai collaboratori con partita IVA. Sicché per la prima volta, i professionisti che versano i contributi alla bilateralità del settore in forza dell'articolo 13 del Ccnl sono, loro stessi, beneficiari di prestazioni di assistenza, mediante una apposita gestione autonoma e separata, sulla base di coperture attivate automaticamente, senza il pagamento di somme ulteriori. La copertura è attribuita sia al datore di lavoro unico titolare persona fisica sia al datore di lavoro persona giuridica (forma associata), ai soci/associati della società/studio associato e ad eventuali collaboratori esterni in numero proporzionale rispetto al numero dei lavoratori dipendenti iscritti alla bilateralità. Le coperture si attivano automaticamente dal primo giorno del quarto mese successivo all'iscrizione, per chi è in regola con il pagamento dei contributi ed in presenza di tutti i dati anagrafici necessari, e consentono un insieme di interventi quali: check-up, esami oncologici e cardiovascolari, visite specialistiche, trattamenti fisioterapici, coperture per invalidità permanente e morte da infortuni e copertura per lo studio/ufficio. Dal 1° ottobre 2016 è prevista anche una diaria per inabilità temporanea, mentre dal 1° aprile 2017 il piano si è arricchito ulteriormente con il pacchetto maternità.

Va peraltro 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 subordinati. È questo il caso, ad esempio, dell'art. 21-*bis* (ex art. 95) del Ccnl Terziario, distribuzione e servizi sottoscritto da Confcommercio, Filcams, Fisascat e Uiltucs, istitutivo del Fondo EST, il Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori del settore terziario, distribuzione e servizi, in forza del

¹⁰⁴ *Ibidem*.

quale “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”.

È proprio a partire dall’assistenza sanitaria integrativa¹⁰⁵ che, nell’ambito della bilateralità, le organizzazioni del lavoro autonomo potrebbero trovare terreno fertile per coltivare importanti spazi di rappresentanza. Dai dati relativi al 2015 disponibili all’Anagrafe dei Fondi Sanitari istituito presso il Ministero della Salute emerge come il numero di fondi iscritti sia di 305, di cui 297 Casse ex art. 51, comma 2, lett. A) TUIR e Società di Mutuo Soccorso, e 8 Fondi Sanitari Integrativi dal SSN istituiti ai sensi dell’art. 9 del d.lgs. 30 dicembre 1992, n. 502. I dati non indicano quanti di questi otto fondi sanitari integrativi sono stati creati tramite contratti e accordi collettivi e quanti da altre fonti legittimate ex d.lgs. 19 giugno 1999, n. 229, tra le quali figurano “accordi tra lavoratori autonomi o fra liberi professionisti, promossi dai loro sindacati o da associazioni di rilievo almeno provinciale”.

5. Conclusioni

Nello spazio della disciplina contrattual-collettiva delle condizioni di impiego, il lavoro autonomo non è mai penetrato con leggerezza. Non si può certo dire, all’esito dell’itinerario teorico ed empirico proposto in questo articolo, che quello tra contratto collettivo e autonomia sia stato un rapporto di reciproca indifferenza. Neppure può escludersi che, nel percorso di avvicinamento tra autonomia e subordinazione¹⁰⁶, il lavoro autonomo possa divenire, all’esito di questo doppio movimento che connota la c.d. nuova grande trasformazione del lavoro¹⁰⁷, la principale area di intervento della rappresentanza degli interessi e, almeno in parte, della contrattazione collettiva.

Allo stato attuale, la produzione contrattuale mostra segnali di vitalità, sebbene gli attori sociali non siano ancora riusciti a individuare, se non in alcuni casi limitati, un quadro normativo a misura delle logiche e delle esigenze proprie dei

¹⁰⁵ Sul tema, si rimanda, ampiamente, a M. SQUEGLIA, *La “previdenza contrattuale”. Un modello di nuova generazione per la tutela dei bisogni previdenziali socialmente rilevanti*, Giappichelli, Torino, 2014, spec. 75-99.

¹⁰⁶ Cfr., ancora, P. ICHINO, *Le conseguenze dell’innovazione tecnologica ...*, cit., in particolare § 7.

¹⁰⁷ F. SEGHEZZI, *La nuova grande trasformazione. Lavoro e persona nella quarta rivoluzione industriale*, ADAPT University Press, 2017.

nuovi mercati del lavoro. A partire dalla recente stagione di riforma del lavoro, la portata dell'affidamento alla contrattazione collettiva del potere di disciplinare "alternativamente" le collaborazioni nei settori che presentano particolari esigenze produttive ed organizzative, non pare, al momento, essersi indirizzata verso "assetti di tutela adeguati ai sempre più variegati modi di prestare lavoro a favore (anche) di altri"¹⁰⁸. Piuttosto, si riscontra la tendenza a riprodurre schemi del passato, per di più in crisi nel loro stesso campo di applicazione tradizionale¹⁰⁹.

In taluni casi, peraltro, la disciplina normativa delle collaborazioni si presenta alquanto scarna, limitandosi a replicare le disposizioni di legge e a rinviare al contratto individuale. Circostanza, questa, che induce perfino a ritenere dubbia la idoneità di simili accordi ad esercitare l'effetto derogatorio che la legge gli riconosce, posto che, come puntualizzato dalla dottrina, il contratto collettivo può disapplicare la disciplina del lavoro subordinato, nell'ipotesi prevista dalla lett. a) dell'art. 2, comma 2, solamente nella misura in cui preveda "non solo un trattamento economico ma anche normativo del personale suddetto al fine di evitare pericolosi slittamenti nella tutela di lavoratori a tutti gli effetti subordinati"¹¹⁰.

Vero è che quello intrapreso dall'autonomia collettiva nell'area della c.d. parasubordinazione si presenta come un percorso per molti versi obbligato, rispetto al quale la sfida della modernizzazione pare persa in partenza, stante la persistente enfasi del legislatore sul criterio della subordinazione che seguita ad esser posto al centro di un sistema attorno al quale tutto gravita e tutto viene misurato¹¹¹. Indicativo di quanto la formale qualificazione del rapporto sia in realtà del tutto irrilevante rispetto al dato sostanziale oggetto di regolazione (e non anche,

¹⁰⁸ M. MAGNANI, *Il contratto di lavoro subordinato*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT* – 360/2018, 6.

¹⁰⁹ Cfr. B. CARUSO, *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi...*, *op. cit.*, p. 358, secondo il quale il "modello di lavoro indipendente di prima e seconda, o forse anche terza generazione, pone inediti profili di rappresentanza che meritano ormai una osservazione secondo schemi di analisi e concettualizzazione che non possono più essere tratti semplicisticamente dai moduli conosciuti dalla rappresentanza sindacale e datoriale di tipo industriale". In argomento, cfr. altresì L. BELLARDI, *Nuovi lavori e rappresentanza. Limiti e potenzialità di innovazione della realtà sindacale attuale*, *cit.*, 86, che esortava a intervenire sul "rapporto tra dimensione organizzativa, ruolo e contenuti dell'azione del sindacato, mettendo in discussione e innovando criteri e logiche della rappresentanza – a partire dalla rigida separazione tra lavoro autonomo e subordinato – per ricomporre la discontinuità dell'occupazione e la frammentazione degli interessi".

¹¹⁰ G. SANTORO PASSARELLI, *Sulle categorie del diritto del lavoro "riformate"* in *Dir. rel. ind.*, 2016, 1, 19.

¹¹¹ F. CARINCI, *Diritto privato e diritto del lavoro: uno sguardo dal ponte*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT* – 54/2007, 16.

evidentemente, alle conseguenze della deroga rispetto all'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015) è che, di fatto, gli accordi sulle collaborazioni sottoscritti dal 2015 in avanti presentano forme e contenuti di tutela in larga parte sovrapponibili a quelli degli omologhi accordi sottoscritti alla vigilia della riforma Biagi i quali, diversamente, qualificavano i relativi rapporti nell'area del lavoro subordinato¹¹². Così come la regolazione del contratto di agenzia (lavoro autonomo, disciplinato dagli accordi economici collettivi) si distingue da quella del rapporto di lavoro degli operatori di vendita (lavoro subordinato, disciplinato dal protocollo aggiuntivo del Ccnl terziario, distribuzione e servizi) in ragione delle maggiori tutele che circondano quest'ultima fattispecie. A riprova del fatto che non solo "la capacità qualificatoria della fattispecie perde rilievo, quando si scontra con esigenze specifiche rilevate dalle parti"¹¹³, ma soprattutto che molti lavori "si differenziano soltanto per la loro diversa formalizzazione contrattuale giacché, dal punto di vista pratico, non sono sostanzialmente distinguibili"¹¹⁴.

La mancanza di sincronicità tra iniziativa legislativa e contrattazione collettiva, inoltre, rischia di dar luogo a un circolo perverso, nel quale la giuridificazione per via eteronoma delle forme di tutela del lavoro autonomo può indurre l'autonomia individuale ad una fuga dalle regole definite collettivamente. La legge 22 maggio 2017, n. 81 è esemplificativa in tal senso, *in primis* rispetto ai contratti di agenzia e rappresentanza, giacché potrebbe accentuare la tendenza, da parte delle case mandanti, a non richiamare più nei contratti individuali gli accordi economici collettivi. Con tutte le conseguenze che ciò può comportare sul piano della garanzia di quelle tutele contrattuali che restano aggiuntive rispetto al mutato quadro legislativo¹¹⁵. Tale rilievo vale a dimostrare la limitata capacità del contratto collettivo nel nostro ordinamento di svolgere la funzione di tutela della concorrenza in assenza di efficacia generale e, soprattutto, in assenza di regole certe per la definizione dei perimetri della rappresentanza e della rappresentatività negoziale. Lo stesso vale per le collaborazioni etero-

¹¹²M. BIAGI, M. TIRABOSCHI, *Quale regolamentazione per le collaborazioni coordinate e continuative?*, in L. MONTUSCHI, M. TIRABOSCHI, T. TREU, *Marco Biagi: un giurista progettuale*, cit., 193.

¹¹³T. TREU, *Rimedi e fattispecie a confronto con i lavori della Gig economy*, cit., p. 20.

¹¹⁴G. PROSPERETTI, *Categorie giuridiche, lavoro, welfare: l'evoluzione degli istituti giuridici*, cit., 303.

¹¹⁵Come si è visto, Firr (fondo indennità di fine rapporto), indennità di clientela ed indennità meritocratica sono somme previste esclusivamente dall'accordo economico collettivo e pertanto, in mancanza del richiamo a questa normativa, l'agente potrà fare riferimento solamente a quanto previsto dal codice civile, che riconosce il pagamento di un'indennità solamente in presenza di incremento di fatturato e/o clientela, mentre nell'accordo economico collettivo l'indennità di clientela viene riconosciuta, nei casi di risoluzione del rapporto previsti, indipendentemente dalla predetta variabile.

organizzate, la cui disciplina collettiva è tutt'altro che di impedimento alla concorrenza non solo perché su medesimi settori insistono accordi sottoscritti da organizzazioni differenti, ma perché in alternativa all'applicazione dei contratti collettivi ex art. 2, comma 2, d.lgs. n. 81/2015 le aziende ben potrebbero stipulare collaborazioni ai sensi dell'art. 409, n. 3, c.p.c., come novellato dall'art. 15, l. 22 maggio 2017, n. 81.

Non diversamente da quanto si riscontra nell'area del lavoro subordinato, la questione della rappresentatività è destinata ad esplodere nel campo del lavoro autonomo, dove gli interessi in gioco si moltiplicano e saltano le tradizionali logiche di contrapposizione tra capitale e lavoro che hanno storicamente contribuito ad identificare, più nettamente, perimetri e parametri della rappresentanza. Il contenzioso sulla rappresentatività del comparto dei medici fiscali, nonché la presenza di accordi sulle collaborazioni sottoscritti da associazioni sindacali di dubbia rappresentatività sono casi forse neppure troppo esemplificativi di questo problema.

Più problematico appare invero l'ingresso del consumatore nelle dinamiche delle relazioni industriali, perché disarticola il tradizionale conflitto di interessi tra capitale e lavoro, innescando inediti conflitti di rappresentanza che rischiano di dilagare in una guerra tra poveri di gran lunga più drammatica di quella tra lavoratori¹¹⁶ che, al volgere dell'Ottocento, ha giustificato la nascita del diritto del lavoro¹¹⁷. Da tempo, del resto, la migliore dottrina ha suggerito l'importanza per il sindacato di concentrare la propria azione di rappresentanza non già alla risoluzione di conflitti di classe tra capitale e lavoro, quanto alla composizione dei conflitti di interesse interni alla propria base associativa, destinata presto o tardi ad includere "altre categorie di redditeri" (con riferimento ai consumatori), modificando i termini di un conflitto sociale che oggi "richiede di essere adattato alle ef-

¹¹⁶ Cfr. A. PERULLI, *Il diritto del lavoro tra crisi della subordinazione e rinascita del lavoro autonomo*, in *Lav. dir.*, 1997, 2, 173 ss.: «seguendo una logica che, *mutatis mutandis*, ricorda quella dei mercanti produttori del primo capitalismo industriale – i quali “davano fuori” le materie prime a lavoratori a domicilio distribuiti in una certa area – l'impresa post-fordista concentra la propria produzione su di un *set* di *core competencies*, ed esternalizza (spesso mediante “delocalizzazioni” oltre i confini nazionali) molte attività tradizionalmente integrate (dalle funzioni propriamente produttive ai vari *corporate staff services*: assistenza legale, pubbliche relazioni, gestione del personale, *accounting*, ricerca di base, manutenzione, finanza, *data center*, *call center*, ecc.), di tal guisa riducendo i rischi, ottimizzando i costi e guadagnando in termini di flessibilità».

¹¹⁷ L. CASTELVETRI, *Il diritto del lavoro delle origini*, Giuffrè, Milano, 1994 e G. CAZZETTA, *Scienza giuridica e trasformazioni sociali. Diritto e lavoro in Italia tra Otto e Novecento*, Giuffrè, Milano, 2007. Per una prospettiva comparata, vedi: B. HEPPLER (ed.), *The making of labour law in Europe. A comparative study of nine countries up to 1945*, Mansell, 1986.

fettive situazioni di sottoprotezione presenti nell'ordinamento"¹¹⁸.

L'analisi della prassi contrattuale mostra come sperimentazioni a livello locale e aziendale possano essere passaggi importanti nella maturazione di una sensibilità nuova nell'accostamento alla regolamentazione del lavoro che cambia¹¹⁹. Il caso del bancario "ibrido" (metà dipendente/metà autonomo), e in parte quello della contrattazione territoriale nel settore del *marketing* operativo, mostrano come la dimensione di prossimità della regolazione degli assetti nel mercato del lavoro possa contribuire alla messa a punto di soluzioni che, pur muovendosi sulla linea di confine tra autonomia e subordinazione, la rendono mobile e dinamica, non attraverso una "fredda ingegneria giuridica" quanto, piuttosto, per il tramite di un "dialogo sociale sofisticato, costruttivo e sorprendentemente incline a confrontarsi su terreni innovativi"¹²⁰. Dal basso, peraltro, potrebbero maturare quelle esperienze collaborative tra gruppi di lavoratori autonomi, capaci di aggregare, vuoi per il tramite delle c.d. *umbrella companies*, vuoi per il tramite delle più tradizionali organizzazioni di rappresentanza, la necessaria massa critica per beneficiare di servizi e prestazioni di welfare e formazione, ma anche per coordinare le rispettive professionalità verso la ricerca, la selezione e l'ingaggio dell'interlocutore "ritenuto più affidabile sotto il profilo tecnico, economico-finanziario e dell'etica imprenditoriale"¹²¹.

Nella direzione di una moderna rete di tutele rivolta al lavoratore come soggetto, subordinato o autonomo che sia, è importante considerare il ruolo che la bilateralità può svolgere, in ottica di *capability*, nel costruire i presupposti per rendere effettivamente libera la persona di esprimere a pieno la propria professionalità¹²². Le prime evidenze messe in luce in questo articolo mostrano, in effetti, che la ricerca di possibili risposte alle esigenze del mondo del lavoro autonomo di nuova e nuovissima generazione possa trovare un punto di approdo nella dimensione degli

¹¹⁸ A. VALLEBONA, *Il lavoratore-consumatore nel diritto del lavoro attuale*, in *DL*, 1983, I, ora in *ID.*, *Lavoro e spirito*, Giappichelli, Torino, 2011, 76.

¹¹⁹ Cfr. C. LAZZARI, *Nuovi lavori e rappresentanza sindacale*, Giappichelli, Torino, 2006, spec. 291-309, con riferimento, in generale, ai tipi di lavoro non-standard.

¹²⁰ Cfr. M. MARAZZA, *Il bancario "ibrido"*, cit., 792.

¹²¹ P. ICHINO, *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, cit., 557.

¹²² Cfr. L. BELLARDI, *Nuovi lavori e rappresentanza*, op. cit., 89, la quale nel richiamare il contributo della bilateralità, ritiene indispensabile che l'azione del sindacato "non si limiti alla tutela contrattuale nel rapporto di lavoro, ma costruisca – tarandole sulle specificità degli interessi implicati – forme protettive e azioni di sostegno anche "fuori e attorno all'impresa", per rafforzare la posizione di questi lavoratori nel mercato del lavoro nelle fasi di non lavoro e per l'intera durata della vita attiva". Con riferimento al rapporto tra bilateralità e nuovi lavori, cfr. e di C. LAZZARI, *Nuovi lavori e rappresentanza sindacale*, cit., 374 ss.

enti bilaterali¹²³, posti espressamente nel sistema delle fonti del diritto del lavoro, quali “sedi privilegiate” per la regolazione del mercato del lavoro¹²⁴.

E ciò in modo analogo al percorso parallelo, complementare e non alternativo, che la stessa bilateralità ha seguito rispetto alle più statiche dinamiche di scambio che, attraverso la prassi della contrattazione collettiva per il lavoro subordinato, hanno connotato, tradizionalmente, il sistema italiano di relazioni industriali, tarato a immagine e somiglianza della fattispecie tipica e quindi sbilanciato sulla regolazione della posizione professionale del lavoratore nel rapporto anziché nel mercato. Originariamente diffusi solamente nell’edilizia¹²⁵ – dove hanno storicamente rappresentato una modalità per amministrare congiuntamente le risorse finanziarie raccolte dalle associazioni dei datori di lavoro e dai sindacati per la allocazione di benefici ai lavoratori in certe situazioni critiche (malattia, infortuni sul lavoro, mutua assistenza in caso di diminuzione o azzeramento delle ore di lavoro, ecc.) – gli enti bilaterali e il bilateralismo sono progressivamente divenuti “la nuova frontiera della rinascita, o almeno del profondo rinnovamento, delle relazioni industriali italiane”¹²⁶. Oltre al settore edile, un sistema di enti bilaterali è stato articolato, fin dalla prima metà degli anni Ottanta del secolo scorso, anche in quei settori come l’artigianato, il commercio, il turismo e, più recente, gli studi professionali accumulati da una forte polverizzazione del tessuto imprenditoriale, da una instabilità della occupazione, da un elevato *turn over* della forza lavoro, da una consistente diffusione del lavoro atipico o irregolare, oltre che da una difficoltà di effettivo radicamento delle organizzazioni di rappresentanza. Si tratta di caratteristiche per molti versi riconducibili a quelle che connotano, oggi, le fasce più deboli del mercato del lavoro autonomo¹²⁷.

Lungi dal rappresentare una panacea per tutti i mali, nelle (limitate) esperienze richiamate *supra*, gli enti bilaterali vengono a rappresentare delle sedi istituzionali di confronto, volte a favorire, almeno in termini programmatici, una comunicazione più collaborativa tra le diverse parti portatrici di interessi e l’effettività delle tutele dei soggetti cui si rivolgono attraverso l’erogazione diretta di prestazioni contrattuali di *welfare*, di percorsi di formazione e riquali-

¹²³ L. BELLARDI, G. DE SANTIS, *La bilateralità tra tradizione e rinnovamento*, Franco Angeli, Milano, 2011.

¹²⁴ Art. 2, comma 1, lett. h), del d.lgs. n. 276/2003.

¹²⁵ L. BELLARDI, *Istituzioni bilaterali e contrattazione collettiva: il settore edile (1945/1988)*, Franco Angeli, Milano, 1990.

¹²⁶ M. BIAGI, M. TIRABOSCHI, *Istituzioni di diritto del lavoro*, Giuffrè, 2012, 52.

¹²⁷ In argomento, C. LAZZARI, *Nuovi lavori e rappresentanza sindacale*, cit., spec. 377.

ficazione professionale, di canali per la risoluzione delle controversie¹²⁸. E ciò non nella ristretta logica di una mera erogazione di servizi in chiave mercantile, quanto piuttosto quale strategia condivisa per la stabilizzazione dei mercati e la protezione dei lavoratori e degli stessi datori di lavoro attraverso il governo paritetico dell'intero mercato del lavoro.

Pur con tutte le ambiguità e i limiti che circondano l'evoluzione della bilateralità nel sistema italiano di relazioni industriali, l'approdo degli enti bilaterali può essere un valido punto di partenza per attribuire senso e concretezza alle proposte che dovranno essere formulate dai componenti del tavolo tecnico di confronto sul lavoro autonomo istituito ai sensi dell'art. 17, l. 22 maggio 2017, n. 81. Una occasione per contribuire a superare i sospetti e le resistenze di una parte del sindacato (e della dottrina) nei confronti della bilateralità¹²⁹, che oggi può davvero rappresentare quel "seme di speranza da salvaguardare"¹³⁰, nella prospettiva di fondare la nuova rappresentanza degli interessi (anche datoriali) attorno a una rinnovata concezione del welfare bilaterale, articolata in termini universalistici, rivolta ad ogni tipo di lavoro e capace di coniugare i principi della qualità del servizio e dell'efficienza, con la salvaguardia della professionalità e della dignità della persona collocata nel mercato del lavoro e nella società nel suo complesso.

¹²⁸ Si tratta, a grandi linee, delle proposte già delineate, senza esplicito riferimento alla bilateralità, da P. ICHINO, *Il lavoro e il mercato*, cit., spec. §§ 2 e 3; A. PERULLI, *Per uno statuto del lavoro autonomo*, in *Dir. rel. ind.*, 2010, 3, spec. § 3; M. FORLIVESI, *La sfida della rappresentanza sindacale dei lavoratori 2.0*, cit., spec. § 5.

¹²⁹ Tra le letture critiche, cfr. G. MARTINENGO, *Enti bilaterali: appunti per una discussione*, in *Lav. dir.*, 2003; L. MARIUCCI, *Interrogativi sugli Enti Bilaterali*, in *Lav. dir.*, 2003; Id., *Commento sub art. 2 lett. h*), in E. GRAGNOLI, A. PERULLI (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali*, Padova, Cedam, Padova, 2004; S. LEONARDI, *Bilateralità e servizi: quale ruolo per il sindacato?*, Ediesse, Roma, 2005.

¹³⁰ A. VALLEBONA, *Gli enti bilaterali: un seme di speranza da salvaguardare*, in *Dir. rel. ind.*, 2006, 4.