



Numero 4 / 2021

Lilli Casano

**Sul reddito dei professionisti: le professioni
non organizzate in ordini e collegi**

Sul reddito dei professionisti: le professioni non organizzate in ordini e collegi

Lilli Casano

Ricercatrice in diritto del lavoro, Università degli Studi dell'Insubria

Abstract (ita): Il contributo analizza il tema del “lavoro povero” nelle professioni non organizzate in ordini e collegi. Partendo dall’ambito di applicazione della Legge n.4/2013, e prendendo in considerazione il perimetro della rappresentanza tracciato dalle associazioni professionali, si evidenzia la pluralità di tale gruppo che include lavoratori subordinati e autonomi. La riflessione sulle criticità connesse al riconoscimento di un giusto valore alla prestazione professionale di questi lavoratori è di conseguenza condotta in modo da fare emergere le diverse problematiche esistenti, al fine di evidenziare la necessità di pervenire ad una tutela unitaria del lavoro professionale.

Abstract (eng): The article analyzes the subject of “in-work poverty” in non regulated professions. Starting from the scope of application of Law 4/2013, and taking into consideration the perimeter of representation traced by professional associations, the plurality of this group is highlighted, which includes subordinate and self-employed workers. The reflection on the critical issues connected to the recognition of a fair value to the professional performance of these workers is consequently developed in such a way as to bring out the various existing issues, in order to highlight the need to achieve a unitary protection for professional work.

SOMMARIO: **1.** La tutela dei professionisti non ordinistici tra conquiste e sfide ancora aperte. **2.** Il problema del “lavoro povero” nelle professioni non organizzate in ordini e collegi. **3.** Una possibile traiettoria di sviluppo verso una tutela uniforme per il lavoro professionale.

1. La tutela dei professionisti non ordinistici tra conquiste e sfide ancora aperte.

Nell'ambito di una riflessione sul reddito da lavoro non subordinato acquista una rilevanza particolare la situazione delle professioni non organizzate in ordini e collegi per le caratteristiche e la "pluralità" di tale gruppo professionale.

Da un lato, la crisi pandemica ha penalizzato con forza il lavoro indipendente e i comparti del terziario in cui si concentrano prevalentemente i professionisti non ordinistici, e ha frenato il trend di espansione costante di questo gruppo professionale ⁽¹⁾ che ha registrato infatti una battuta d'arresto nell'ultimo anno ⁽²⁾. Si è al contempo aggravata la penalizzazione di questi lavoratori sul fronte reddituale: i redditi dei professionisti non ordinistici sono mediamente molto più bassi rispetto a quelli dei professionisti ordinistici ⁽³⁾, avvalorando l'ipotesi che il settore, in alcuni casi, funga da "spugna" per gli esclusi da mercati professionali asfittici ⁽⁴⁾.

⁽¹⁾ Con il venire meno dell'attività di monitoraggio precedentemente svolta dal Cnel (si veda da ultimo Cnel, *V Rapporto di monitoraggio sulle professioni non regolamentate*, Roma, 2005), non esiste ad oggi una banca dati, né una attività di monitoraggio, sulle professioni non organizzate in ordini e collegi. I dati cui si fa generalmente riferimento, e riportati anche a seguire, si riferiscono alla componente degli iscritti alla gestione separata INPS, ma è da tempo noto come il gruppo sia ben più ampio e diversificato. Secondo stime Censis già nel 2009 erano 3 milioni i lavoratori che svolgevano professioni non organizzate in ordini e collegi: di questi, il 65,40% svolgeva la propria attività esclusivamente come lavoratore dipendente, mentre il 18,2% come dipendente ma anche collaboratore di altre società o enti (dato riportato in Accredia, *Riforma delle professioni non regolamentate e qualità professionale certificata*, 1 maggio 2011). Secondo i dati riportati da Confprofessioni, *Rapporto sulle libere professioni in Italia*, cit., p. 42 e ss., (ma il riferimento è ai soli professionisti iscritti alla Gestione separata Inps) negli ultimi 5 anni la componente non ordinistica del lavoro professionale è aumentata del 23% (passando da 313174 a 384755).

⁽²⁾ Secondo stime di Confcommercio Professioni, riportati in C. Casadei, *Dai servizi alle professioni: la ritirata degli autonomi*, cit., si assisterà ad una riduzione di 200000 unità in questo gruppo professionale tra quest'anno e la metà del 2022.

⁽³⁾ Confprofessioni, *Rapporto sulle libere professioni in Italia*, cit., p. 50: i professionisti ordinistici sono stati interessati, fino al 2019, da un reddito medio in crescita (+4,4%) e pari a 35.571 euro al 2019; i non ordinistici hanno visto calare in modo progressivo i propri introiti (-10%) che si attestavano al 2019 su una cifra poco superiore ai 15mila euro, meno della metà di quella che si registra presso le professioni ordinistiche. Dati ancora una volta riferiti alla sola componente autonoma, coerenti però con quanto documentato da precedenti studi riferiti alla totalità del gruppo professionale (dipendenti e autonomi)(cfr. F. Di Porto, F. Di Porto, *Le "nuove professioni": un modello per la riforma di quelle ordinistiche?*, in *Amministrazione in cammino*, 23 maggio 2012, poi pubblicato nel volume a cura di B.G. Mattarella e A. Natalini, *Le liberalizzazioni prese sul serio*, volumi ASTRID, Firenze, Passigli, 2012, p. 3).

⁽⁴⁾ Cfr V. Filì, *Nuove sfide, tutele e opportunità per i professionisti nelle deleghe della l. n. 81/2017*, in D. Garofalo (a cura di), *La nuova frontiera del lavoro: autonomo – agile – occasionale*, ADAPT University Press, 2018, p. 334.

Dall'altro, e in termini più generali, tale gruppo professionale esprime in modo esemplificativo l'evoluzione della dicotomia subordinazione/autonomia ⁽⁵⁾ di fronte all'emergere di processi di professionalizzazione diffusa ⁽⁶⁾ ma soprattutto di esigenze concrete di protezione che "precedono" ⁽⁷⁾ la questione tecnica della qualificazione giuridica dei rapporti di lavoro.

Il problema del "lavoro povero", in particolare, travalica tale dicotomia in modo evidente con riferimento al lavoro professionale, interessandolo trasversalmente, qualsiasi sia lo statuto contrattuale con cui i professionisti esercitano la loro attività ⁽⁸⁾, e ciò è particolarmente vero con riferimento ad alcune "nuove professioni" che stanno conoscendo notevole espansione (si pensi solo all'area dei servizi di ausilio domestico e familiare).

Per inquadrare correttamente il problema occorre innanzitutto tracciare alcune coordinate sul piano definitorio, partendo dall'ambito di applicazione della Legge n. 4/2013 che per la prima volta introduce nel nostro ordinamento una disciplina per le professioni non organizzate in ordini e collegi. L'art. 1 della l. 4/2013, infatti, presenta un dato normativo di estremo interesse, dapprima, definendo una macro-categoria connotata da alcuni elementi caratterizzanti (commi da 1 a 4): contenuto dell'attività

⁽⁵⁾ Cfr., anche per una panoramica degli approcci che hanno teorizzato la necessità di una rivisitazione della dialettica regolativa tra subordinazione e autonomia, A. Perulli, *Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro* e ora, dello stesso A., *Oltre la subordinazione: la nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, Giappichelli Editore, Torino, 2021.

⁽⁶⁾ Il tema è ampiamente dibattuto nella letteratura sociologica, ma ha conquistato spazio nella riflessione giuslavoristica più recente, che ha registrato da diverse prospettive l'emergere di specifiche istanze di tutela sul piano individuale e collettivo per una fetta sempre più ampia di figure professionali "ibride" e forme di relazione lavorativa che mettono in crisi le tradizionali categorie giuridiche (Cfr. A. Perulli, *op. cit.*, p. 3 e ss.; M. Tiraboschi, *Persona e lavoro tra tutele e mercato. Per una nuova ontologia del lavoro nel discorso giuslavoristico*, ADAPT University Press, 2019, in particolare p. 212; B. Caruso, *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e re-intermediazione*, in *ADL*, 2017, n. 3, I, in particolare pp. 555 ss.).

⁽⁷⁾ P. Tullini, *L'economia digitale alla prova dell'interesse collettivo*, LLI, Vol. 4, No. 1, 2018, p. 11.

⁽⁸⁾ A. Lassandari, *Oltre la "grande dicotomia"? La povertà tra subordinazione e autonomia*, Lavoro e diritto, Fascicolo 1, inverno 2019, pp. 81-102, qui p. 91 e ss., con riferimento in particolare al lavoro autonomo professionale e alle problematiche (e soluzioni legislative) emerse nello specifico per alcune categorie (giornalisti e avvocati).

(prevalentemente intellettuale), esercizio della professione libero e fondato sulla *autonomia*, sulle *competenze*, sulla *indipendenza* di giudizio intellettuale e tecnica, sulla *specializzazione* dell'offerta dei servizi, sulla *responsabilità* del professionista. Poi (comma 5) precisando che la professione può essere esercitata in forma individuale, in forma associata, societaria, cooperativa, o nella forma del lavoro dipendente. Un perimetro definito, dunque, sulla base della *natura* e del *contenuto* della prestazione professionale, non della specifica forma giuridica che assume l'obbligazione di lavoro, ricomprendendo diverse fattispecie tutte qualificabili dall'impiego di specifiche capacità professionali in funzione di una collaborazione lavorativa che ha come contropartita l'obbligo della di prestare un corrispettivo, che può assumere diversa natura (retribuzione, corrispettivo, partecipazione ai guadagni, accesso a prestazioni mutualistiche, ...).

L'analisi degli statuti e dei regolamenti delle associazioni professionali (ad oggi 266)⁽⁹⁾ che rappresentano questi lavoratori ⁽¹⁰⁾, iscritte nell'elenco del Ministero dello sviluppo economico istituito dalla l. 4/2013 proprio per aumentare la trasparenza del settore, conferma due dati: l'ampiezza del perimetro delle “nuove professioni” in termini di aree professionali interessate ⁽¹¹⁾; la compresenza di lavoratori autonomi e subordinati ⁽¹²⁾, fino al caso limite delle “associazioni datoriali sindacali professionali” che

⁽⁹⁾ Il dato si riferisce all'Elenco delle associazioni che rilasciano l'attestato di qualità e di qualificazione professionale dei servizi prestati dai soci ai sensi della legge 4/2013 (artt. 4, 7 e 8), pubblicato sul sito del Ministero dello sviluppo economico (<https://www.mise.gov.it/>), consultato il 06/09/2021. Se a queste si aggiungono le associazioni che non rilasciano l'attestato di qualità e di qualificazione professionale dei servizi prestati dai soci e le forme aggregative delle associazioni (per cui esistono separati elenchi), si superano i 300 soggetti.

⁽¹⁰⁾ Sia consentito rimandare a L. Casano, *Contributo all'analisi giuridica dei mercati transizionali del lavoro*, ADAPT University Press, 2020. Si veda sul punto anche l'analisi di E. Dagnino, *Contributo alla qualificazione giuridica della rappresentanza delle professioni non organizzate in ordini e collegi di cui alla legge n. 4/2013*, in *RGL*, 2020, n. 2, I, pp. 273-289.

⁽¹¹⁾ La classificazione proposta dal Cnel (*V rapporto di monitoraggio...*, cit.) che raggruppava le nuove professioni in 5 gruppi (arti e scienze tecniche; comunicazione di impresa; servizi alle imprese; medicine non convenzionali; cura psichica; altro) sembra non più sufficiente a restituire la complessità esistente, soprattutto di fronte all'espansione delle professioni riconducibili all'area dell' *high tech*, da un lato, e a quella delle professioni di cura dall'altro.

⁽¹²⁾ Cfr. sul punto ancora F. Di Porto, *Le “nuove professioni”*, op. cit.: “Vi è generale concordia sul fatto che le nuove professioni cooptino un bacino lavorativo consistentemente rappresentato da giovani e donne, come pure da lavoratori dipendenti o autonomi (eventualmente anche professionisti iscritti agli ordini) desiderosi di attestare competenze specialistiche acquisite sul campo”, p. 3.

rappresentano imprese, lavoratori autonomi e lavoratori subordinati che operano in uno specifico mercato professionale.

Un elemento che rende certamente complessa l'operazione di individuazione di un adeguato apparato di tutele per questi lavoratori.

Il modello di tutela introdotto dal Legislatore della l. 4/2013, infatti, è connotato da una specifica attenzione al problema della qualificazione dei servizi professionali e del riconoscimento delle capacità professionali dei professionisti, nel prisma della tutela dei consumatori attraverso elevati standard di qualità dei servizi professionali. La parzialità di tale intervento di tutela è accentuata dalla prospettiva selettiva adottata dal legislatore anche nei successivi interventi di regolazione che hanno riguardato solo il lavoro professionale autonomo, o solo una parte del lavoro professionale⁽¹³⁾. Ciò che si cercherà di mettere in evidenza nei paragrafi che seguono è però come la disciplina delle professioni non organizzate in ordini e collegi offra almeno due elementi innovativi che possono contribuire a tracciare nuove coordinate per ripensare in chiave unitaria il tema della tutela del lavoro professionale, anche con specifico riferimento alla determinazione della giusta misura del valore dell'attività professionale prestata. Da un lato, introduce un sistema di qualificazione delle capacità professionali potenzialmente in grado di offrire standard di riferimento comuni per tutti i professionisti; dall'altro, assegna alla rappresentanza un ruolo centrale che potrebbe essere ulteriormente valorizzato nella prospettiva di un coordinamento tra forme di azione di diversi attori della rappresentanza, funzionale anche a rafforzarne il ruolo di autorità salariale nel lavoro professionale.

⁽¹³⁾ La l. 81/2017, cosiddetto *Jobs act* degli autonomi, che si rivolge anche ai professionisti non ordinistici (si veda tra tutti D. Garofalo (a cura di), *La nuova frontiera del lavoro: autonomo – agile – occasionale*, op. cit.), in uno con gli interventi che hanno esteso a tutti i professionisti (ma non ai professionisti non ordinistici, vedi *infra*) la disciplina sull'equo compenso (art. 19-quaterdecies del d.l. 16 aprile 2017 n. 148 convertito nella legge 4 dicembre 2017 n. 172, che inserisce un art. 13-bis nella legge 247/2012).

In questo contributo, nella consapevolezza della complessità e vastità del “problema reale” (14), ci si concentrerà sul tema del “lavoro povero” e dunque sulle questioni regolatorie relative al riconoscimento di un compenso giusto ed equo a questi professionisti e non sulla problematica, altrettanto importante, della assenza di adeguate tutele nelle situazioni di mancanza di lavoro, che interessa in particolare i professionisti non ordinistici iscritti alla gestione separata INPS, tema oggetto di approfondimento in altri contributi di questo focus (15).

2. Il problema del lavoro povero nelle professioni non organizzate in ordini e collegi.

Alla luce degli elementi richiamati nel paragrafo precedente, sembra allora opportuno condurre una riflessione che provi a tenere insieme almeno i due mondi del lavoro subordinato e autonomo, partendo dalla considerazione che per molti professionisti non ordinistici (che siano subordinati o indipendenti) l'attuale quadro normativo non offre risposte adeguate a fondamentali istanze di giustizia distributiva e di giustizia contrattuale (16).

Molte delle professioni ricomprese nel perimetro della l. 4/2013 sono presenti in settori coperti dalla contrattazione collettiva. Non si fa qui riferimento solo alla realtà degli studi professionali (17), dove la copertura contrattuale ha tradizionalmente riguardato i dipendenti dei professionisti, ma ad almeno altri due fenomeni.

(14) M. V. Ballestrero, «Reddito senza lavoro, lavoro senza reddito», in *Teoria politica. Nuova serie Annali [Online]*, 9/2019, online dal 26 maggio 2020, consultato il 02 settembre 2021.

(15) Cfr. in particolare R. Zucaro, *L'impatto della pandemia sul reddito da lavoro non subordinato, possibili scenari*, in *Lavoro Diritti Europa, LDE*, n.3/2021.

(16) Si veda l'ampia trattazione di tali temi in L. Zoppoli, *L'«equo compenso» tra contratto collettivo e legge*, in U. Carabelli, L. Fassina (a cura di), *Il lavoro autonomo e il lavoro agile alla luce della legge n. 81/2017*, I seminari della Consulta giuridica CGIL n. 1/2018.

(17) Il CCNL degli studi professionali – stipulato da Confprofessioni con le Organizzazioni Sindacali Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs – offre la sua copertura contrattuale alla generalità dei “lavoratori degli studi professionali e delle strutture che svolgono attività professionali”, incluse le professioni non ordinistiche.

Da un lato, l'esistenza di CCNL il cui ambito di applicazione è espressamente circoscritto ai dipendenti di professionisti non ordinistici⁽¹⁸⁾ o di loro società, che sono in molti casi essi stessi professionisti non ordinistici. Dall'altro, il fatto che nell'area delle professioni di cui alla l. 4/2013 sono inquadrabili profili professionali presenti in moltissimi settori merceologici, e che rientrano al contempo nell'area di rappresentanza delineata dalle associazioni professionali di riferimento (formatori, esperti di sicurezza del lavoro, esperti in gestione delle risorse umane, mediatori familiari e culturali, educatori, designer, tecnici informatici ed energetici, interpreti, professionisti della privacy, programmatori, professionisti dell'informazione, ecc...). Settori spesso interessati da problemi di *dumping* contrattuale e salariale: si ripropongono, dunque, per questi professionisti, le problematiche già ampiamente evidenziate dalla letteratura su contrattazione collettiva e giusta retribuzione⁽¹⁹⁾.

Non mancano, nel panorama delle professioni non organizzate, esempi di contrattazione collettiva che si colloca fuori dal perimetro del lavoro subordinato, nella forma di accordi collettivi ex art. 2, comma 2, d. lgs. 81/2015⁽²⁰⁾ ma non solo. Si segnala tra tutti, anche per l'importanza sociale dei settori di riferimento, il caso del CCNL ausilio familiare⁽²¹⁾, che integra, sostituendoli, due precedenti accordi ex art. 2, comma 2, d. lgs. 81/2015 volti a regolamentare i rapporti di collaborazione per le figure

⁽¹⁸⁾ Solo per fare qualche esempio, il CCNL professionisti non ordinistici di cui alla L. n. 4/2013 e di S.T.P. disciplinate dalla L. n. 183/2011 del 25/02/2019 siglato da Lait Cert, LAIT, AIESIL, Conferziario, UGL Terziario; il CCNL per i dipendenti delle imprese di restauro beni culturali sottoscritto da Ari (Associazione restauratori d'Italia) con Finco, Federterziario-CFC, Confimea-CFC, Federmiddlemanagement e Ugl Costruzioni.

⁽¹⁹⁾ La letteratura sul tema è troppo ampia per essere riassunta in questa sede, si veda tra tutti G. Centamore, *Contrattazione collettiva e pluralità di categorie*, Bononia University Press, 2020. Tra i contributi più recenti, O. Razzolini, *Salario minimo, dumping contrattuale e parità di trattamento: brevi riflessioni a margine della proposta di direttiva europea*, in *Lavoro Diritti Europa*, LDE, n. 2/2021; vedi anche G.A. Recchia, *Se anche il Ccnl comparativamente più rappresentativo si rivela inadeguato a garantire la retribuzione sufficiente ex art. 36 Cost.*, in *RGL*, 2019, 3, II, 480 ss.

⁽²⁰⁾ Una prima analisi in ADAPT, *La contrattazione collettiva in Italia (2017). IV Rapporto ADAPT*, ADAPT University Press, 2018.

⁽²¹⁾ CCNL per il settore dei servizi di ausilio familiare stipulato il 9 gennaio 2020 tra Professione in famiglia, CASABASE, DOMUS, Unione Italiana del Lavoro Federazione Poteri Locali, Associazione professionale TAGERSMUTTERDOMUS.

professionali “operatore di aiuto” e “tagesmutter”, ma si pone l’obiettivo più ampio di regolamentare “in un unico testo i rapporti di lavoro destinati all’ausilio familiare, distinguendo tra le differenti fattispecie [*rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, contratti subordinati di lavoro domestico, contratti alla pari*] ma riconducendoli a una sintesi comune”.

Con riferimento ai professionisti non ordinistici autonomi, d’altra parte, sono note le problematiche connesse alla concreta esigibilità di un diritto ad un corrispettivo equo, sebbene la giurisprudenza non abbia mancato di evidenziare “(...) ragioni sistematiche volte a tutelare il lavoro e il lavoratore anche nelle prestazioni d’opera intellettuale (...)”⁽²²⁾, individuando nell’art. 2233, comma 2, c.c., un limite al riconoscimento di somme “non consone al decoro della professione”⁽²³⁾.

La disciplina dell’equo compenso (per cui si rimanda ai contributi dedicati in questo focus) – introdotta nel nostro ordinamento per contrastare situazioni di squilibrio nei rapporti contrattuali tra professionisti (ordinistici) e clienti, soprattutto con riferimento ai clienti “forti” (tipicamente individuati nelle imprese bancarie e assicurative nonché nelle grandi imprese) – non è ad oggi applicabile ai professionisti non ordinistici. Due problematiche sembrano emergere dal dibattito in merito alla possibile estensione di tale disciplina a tutti i professionisti: la possibilità che questo si riveli incompatibile con le norme europee della concorrenza; il problema della individuazione delle concrete modalità di determinazione dei parametri di riferimento per la determinazione dell’equo compenso, considerato che a questi professionisti non si applicano i Decreti ministeriali per la liquidazione giudiziale dei compensi richiamati dall’articolo 13-bis della Legge 247/2012.

Sul primo fronte, senza entrare nel merito dell’articolata questione relativa, in generale, alla compatibilità di interventi di fissazione di standard tariffari per i lavoratori autonomi con il diritto della concorrenza, per cui si rimanda al contributo di Giovanni Pigliararmi in questo numero, ci si

⁽²²⁾ Cass. Civ., Sez. lavoro Sent., 27 settembre 2010, n. 20269.

⁽²³⁾ Cass. Civ., Sez. VI-1, Ord., 30 novembre 2016, n. 24492.

limiterà a richiamare la [sentenza del 4 luglio 2019 \(C -377/17\)](#) con cui la Corte di giustizia ha affermato che in materia di compensi professionali, l'indicazione delle tariffe minime e massime è vietata in quanto incompatibile con il diritto dell'Unione Europea, ma sono comunque ammesse deroghe per motivi di interesse pubblico, come la tutela dei consumatori, la qualità dei servizi e la trasparenza dei prezzi. Rileva, però, che l'imposizione di tariffe sia finalizzata a garantire l'interesse generale degli utenti/consumatori rappresentando uno strumento di discernimento della natura e del livello di qualificazione dei servizi, ma anche che tale obiettivo sia perseguito in concreto con diversi strumenti ⁽²⁴⁾.

Entrambi i requisiti sembrano soddisfatti nel caso delle professioni non organizzate in ordini e collegi, da un lato per il concreto rischio di abbassamento della qualità dei servizi in molte situazioni di mercato in cui i professionisti possono essere spinti a offrire tariffe al ribasso per battere la concorrenza (si pensi alla diffusione di tali professioni in aree sensibili quali i servizi di cura, e anche alla contiguità/concorrenza tra diverse professioni non ordinistiche e tra queste e alcune professioni ordinistiche); dall'altro (perseguimento in concreto della garanzia di qualità dei servizi) in virtù delle disposizioni adottate con la legge n.4/2013 (artt. da 6 a 9) e in particolare dello specifico sistema di qualificazione dei servizi e delle attività professionali introdotto ⁽²⁵⁾.

Con riferimento al problema delle concrete modalità di determinazione dei parametri di riferimento per la definizione di un compenso equo per le professioni non organizzate in ordini e collegi, anche la proposta di legge

⁽²⁴⁾La Corte, nel caso di specie, ha ritenuto che le tariffe obbligatorie previste in Germania per i servizi di progettazione degli architetti e degli ingegneri violino l'art. 15 della direttiva 2006/123/CE, in quanto non idonee a perseguire in modo coerente e sistematico i « motivi imperativi di interesse generale » addotti dalla Germania, quali la garanzia dell'elevata qualità delle prestazioni professionali e la tutela dei consumatori

⁽²⁵⁾ Si veda M. Maceroni, *La nuova legge sulle professioni non organizzate (Commento a l. 14 gennaio 2013, n. 4)*, in *Disciplina del commercio e dei servizi*, 2014, fasc. 1, pp. 85-98, secondo cui la disciplina delle professioni non organizzate stabilisce per la prima volta nel nostro ordinamento regole certe a tutela del mercato, dei consumatori e degli stessi prestatori dei servizi professionali.

sull'equo compenso attualmente in discussione alle camere ⁽²⁶⁾, pur nel tentativo di ampliare l'ambito di applicazione della disciplina a tutte le prestazioni d'opera intellettuali, non scioglie tale nodo.

Può essere utile osservare come il legislatore regionale abbia affrontato il problema, in assenza di un quadro legislativo di riferimento a livello nazionale: la legge regionale 5 giugno 2020, n. 35, della Regione Toscana fa riferimento alle “prestazioni similari” per la determinazione dei parametri di riferimento nel caso delle professioni non organizzate in ordini e collegi, mentre la legge regionale del 12 aprile 2019, n. 6, della Regione Lazio prevede di tenere conto, ove possibile, di omologhe attività svolte da altre categorie professionali. Tali previsioni lasciano tuttavia irrisolto il problema centrale di definire quali prestazioni siano di fatto “similari” od “omologhe” e sulla base di quali criteri: rispetto a tale problema potrebbe risultare centrale proprio la valorizzazione del sistema di qualificazione dell'attività professionale introdotto dalla l. 4/2013 (artt. 6 e 9)(vd. *infra*, §3).

Merita altresì considerazione l'ipotesi di un meccanismo di determinazione dei trattamenti economici per i professionisti sulla base dei parametri fissati dalla contrattazione collettiva (laddove esistenti). Soluzione già sperimentata in passato ⁽²⁷⁾, coerente con le più recenti evoluzioni ordinamentali a livello nazionale ⁽²⁸⁾ e da parte della dottrina ritenuta comunque preferibile ad altre opzioni (salario minimo legale)⁽²⁹⁾.

⁽²⁶⁾Proposta di legge 3179 d'iniziativa dei deputati Meloni, Morrone, Mandelli “Disposizioni in materia di equo compenso delle prestazioni professionali”, presentata il 25 giugno 2021.

⁽²⁷⁾ Il riferimento alla legge n. 233/2012, che ha introdotto norme volte a promuovere l'equo compenso per i giornalisti iscritti all'albo titolari di un rapporto di lavoro non subordinato, rimettendone la determinazione ad un'apposita commissione che deve tener conto della «coerenza con i trattamenti previsti dalla contrattazione collettiva per i giornalisti lavoratori subordinati». Cfr. sul punto L. Zoppoli, *op. cit.*, che nel segnalare la rilevanza del precedente sul piano della tecnica regolativa, sottolinea però l'ineffettività della disposizione.

⁽²⁸⁾ Il riferimento è ai tentativi compiuti con la legge Biagi prima e poi con la riforma Fornero di collegare la determinazione del compenso nelle collaborazioni a progetto ai trattamenti definiti dalla contrattazione collettiva (disposizioni ora abrogate con il venir meno della fattispecie) ma anche all'art. 2, commi 1 e 2, legge n. 81/2017.

⁽²⁹⁾ In questa direzione A. Lassandari, *op. cit.*, qui p. 97, mentre più cauta è la posizione di Zoppoli, *op. cit.*, che evidenzia i limiti di tale soluzione sul piano della “praticabilità” (p. 72).

3. Una possibile traiettoria di sviluppo verso una tutela uniforme per il lavoro professionale.

Sembra essersi oramai affermato in dottrina e in giurisprudenza l'orientamento secondo cui la determinazione di una giusta misura del reddito dal lavoro, per tutti i lavoratori, non possa che basarsi su parametri che devono essere definiti coerentemente con l'articolo 36 della Carta costituzionale⁽³⁰⁾ e quindi in modo tale che il compenso sia proporzionato alla quantità e alla *qualità* del lavoro svolto, alle *caratteristiche* e al *contenuto* della prestazione, oltre che risultare sufficiente ad assicurare una esistenza libera e dignitosa.

Con specifico riferimento ai professionisti non ordinistici, le considerazioni esposte nei paragrafi precedenti suggeriscono inoltre di ragionare sulla creazione di meccanismi di coordinamento idonei a realizzare una tutela unitaria (mediante strumenti differenziati) a lavoratori che operano con differenti status contrattuali.

Ciò potrebbe avvenire attraverso l'ancoraggio di diversi meccanismi di determinazione della retribuzione/del compenso ad uno standard professionale comune, nell'ottica della integrazione tra fonte eteronoma e fonte collettiva, e tra queste e diversi sistemi normativi deputati dal legislatore a definire standard professionali di riferimento per queste professioni (la normazione tecnica).

Tra i numerosi e rilevanti nodi da sciogliere in tale prospettiva rilevano in particolare: quello della definizione del perimetro delle categorie professionali e della loro rappresentanza⁽³¹⁾; quello del ruolo, della

⁽³⁰⁾ Cfr. Tullini, *op. cit.*, p. 11, mentre esprime una posizione più cauta sul punto L. Zoppoli, *L'«equo compenso» tra contratto collettivo e legge*, cit. (p. 74).

⁽³¹⁾ Nel caso del lavoro professionale e del suo peculiare sistema di rappresentanza tale problematica si configura in termini di definizione del perimetro esatto delle categorie sulla base del mestiere/profilo professionale, ma tale criticità intercetta il problema più ampio della difficoltà a pervenire ad un ordinamento delle categorie professionali: cfr. M. Tiraboschi, *L'emergenza sanitaria da Covid-19 tra codici ATECO e sistemi di relazioni industriali: una questione di metodo*, in (a cura di) D. Garofalo, M. Tiraboschi, V. Filì, F. Seghezzi, *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica. Contributo sulla nuova questione sociale*, Volume V, Le sfide per le relazioni industriali, pp. 1-26; O. Razzolini, *op. cit.*, p. 8.

qualificazione e della rappresentatività degli attori della rappresentanza, che nel caso delle nuove professioni includono anche le associazioni professionali disciplinate dalla l. 4/2013.

Con riferimento al primo punto, occorre ricordare che la l. 4/2013 prevede che siano definiti standard professionali in sede di normazione tecnica (UNI) che fungono da riferimento per tutti i professionisti che esercitano una determinata attività, ed affida alla rappresentanza un ruolo centrale in questo sistema (alle associazioni professionali disciplinate dalla stessa legge, che potrebbero però – anzi sarebbe auspicabile – operare in coordinamento con la rappresentanza “tradizionale” del settore di riferimento). Tali standard dovrebbero però essere definiti in modo utile a garantire un coordinamento – ad oggi inesistente – con i profili omologhi inseriti nei sistemi di classificazione e inquadramento della contrattazione collettiva, in modo da creare una osmosi tra diversi sistemi di qualificazione delle professionalità, utile ai fini del loro riconoscimento (in varie forme). Operativamente sarebbe necessario un coordinamento tra i diversi soggetti interessati, che potrebbe iniziare da un confronto in sedi già esistenti come il tavolo tecnico di confronto permanente per il lavoro autonomo istituito dalla l. 81/2017 (art. 17).

Molto può arduo immaginare possibili soluzioni al secondo, ma preliminare, ordine di problemi, che va ben oltre le specifiche problematiche dei professionisti non ordinistici (e le prerogative di questo scritto). Ci si limiterà a segnalare come, alle sfide che interessano il sistema italiano della rappresentanza “tradizionale”⁽³²⁾, si aggiungano le ambiguità che connotano il panorama attuale della rappresentanza professionale, che pone specifiche problematiche sul piano della qualificazione giuridica, ma più in generale dell’inquadramento delle specifiche funzioni e concrete

⁽³²⁾ Offre una panoramica delle risposte del sistema di rappresentanza e di azione collettiva confederale ad una realtà del lavoro sempre più plurale e fluida G. A. Recchia nel contributo *Il ruolo del sindacato tradizionale nei mercati transizionali del lavoro: le prospettive di cambiamento*, in corso di pubblicazione nel volume a cura di S. Ciucciovino, D. Garofalo, A. Sartori, M. Tiraboschi, A. Trojsi, L. Zoppoli, *Flexicurity e mercati transizionali del lavoro: una nuova stagione per il diritto del mercato del lavoro?*, ADAPT University Press, 2021.

forme di azione dei soggetti coinvolti ⁽³³⁾, e della misura della loro rappresentatività.

In questo scenario, ancora tutto da definire nei suoi risvolti operativi, anche i nuovi attori della rappresentanza contribuirebbero però alla tradizionale funzione di «disturbo dell'equilibrio spontaneo del mercato e della formazione del prezzo naturale del lavoro» ⁽³⁴⁾ e si allargherebbe, anziché restringersi ⁽³⁵⁾ lo spettro delle modalità di azione della rappresentanza quale autorità salariale, in una prospettiva maggiormente orientata ad una determinazione della “giusta misura” del reddito da lavoro sulla base dei contenuti del lavoro e delle capacità professionali effettivamente messe in gioco dal lavoratore.

Resta evidentemente aperta la questione se tale prospettiva risponda efficacemente ai bisogni dei “nuovi professionisti”, destinatari di un modello di regolazione (quello della l. 4/2013) che si muove in una logica diversa, e cioè quella di offrire una tutela basata sulla trasparenza del mercato e sulla valorizzazione della professionalità dei lavoratori ⁽³⁶⁾. Un sistema che, dunque, interpreta la regolazione della concorrenza in termini di definizione di standard qualitativi e professionali per competere sul mercato e di strumenti volti ad assicurare la marginalizzazione dei concorrenti sleali (attraverso la tutela dell'utente/consumatore finale), e non in termini di fissazione della tariffa. La contrapposizione tra queste due differenti visioni – che dividono anche la rappresentanza ma trovano una *composizione* nel complesso quadro degli interessi rivendicati dai nuovi professionisti – può rappresentare un'occasione per la dottrina giuslavoristica per sviluppare la riflessione su temi centrali per il futuro del lavoro.

⁽³³⁾ Cfr. E. Dagnino, *op. cit.*, per una analisi puntuale sulle associazioni professionali di cui alla l. 4/2013, cui adde, più in generale sulla rappresentanza del “lavoro autonomo di seconda generazione”, N. Deleonardis, *Mercati transizionali e rappresentanza dei lavoratori autonomi di seconda generazione*, in (a cura di) S. Ciucciiovino, D. Garofalo, A. Sartori, M. Tiraboschi, A. Trojsi, L. Zoppoli, *Flexicurity e mercati transizionali del lavoro*, *op. cit.*

⁽³⁴⁾ B. Caruso, *op. cit.*, p. 7.

⁽³⁵⁾ P. Tullini, *op. cit.*, p. 5

⁽³⁶⁾ Sia consentito rimandare per approfondimenti a L. Casano, *Contributo all'analisi giuridica dei mercati transizionali del lavoro*, *op. cit.*