

CONFERENZA D'INDIRIZZO  
CONSULTA  
DEL LAVORO PROFESSIONALE CGIL

3 - 4 ottobre 2013



**Linee guida della CGIL  
sul Lavoro Professionale**

### Premessa

Nell'attuale scenario nazionale le professioni fanno parte dell'universo del lavoro autonomo, cioè delle attività svolte al di fuori del tradizionale lavoro dipendente; a volte in alternativa ad esso, a volte in modo complementare. In tal senso possono essere classificate sia secondo l'oggetto della disciplina sia secondo l'inquadramento normativo stabilito dal Legislatore.

Con riferimento a quest'ultimo, le libere professioni si dividono in ordinistiche, regolamentate e non organizzate in ordini e albi.

Nel nostro ordinamento, infatti, possono essere individuate diverse modalità di lavoro che consentono di svolgere un'attività professionale, come sinteticamente indicato di seguito:

1) Le professioni regolamentate, c.d. protette, per l'esercizio delle quali è prevista l'iscrizione ad albi e l'istituzione di un ordine cui è delegata la funzione di controllo sull'esercizio dell'attività professionale e che sono sottoposti a controllo e regolazione pubblica. Per svolgere una professione regolamentata in ordine o collegio è necessario seguire un *iter* formativo stabilito dalla legge (in genere sono necessari titoli di studio particolari e un periodo di tirocinio professionale), superare un esame di abilitazione (per la verifica del livello di preparazione dei candidati, a tutela della collettività) e iscriversi a un albo.

2) Le professioni regolamentate riconosciute, cioè disciplinate dalla legge, per le quali tuttavia non si richiede l'iscrizione ad albi o Elenchi, o la costituzione di un ordine.

Giuridicamente questi primi due gruppi fanno riferimento al Capo II del titolo III Art. 2229 e seguenti del Codice Civile.

3) Le professioni non organizzate in ordini e albi, ovvero non soggette a una regolamentazione pubblicistica. Essa riguarda la condizione di chi svolge una professione il cui esercizio richiede conoscenze intellettuali e tecniche anche molto elevate, senza che però siano stabiliti per legge requisiti minimi (titoli di studio etc.) o, comunque, senza che sia necessaria l'iscrizione a un ordine o albo o senza che vi sia, sulla professione, alcun controllo pubblico.

Con la Legge 4/2013 si regola la forma e il tipo d'attività che le associazioni professionali non organizzate in ordini possono svolgere delle attività **con specifiche delimitazioni ai sensi dell'Accordo Stato Regioni n. 47/CSR del 7/02/2013.**

**LE PROFESSIONI IN ITALIA: FOTOGRAFIA DELL'UNIVERSO** Negli ultimi anni in quasi tutti i paesi dell'Unione Europea è aumentato considerevolmente il numero dei lavoratori e lavoratrici che in forma autonoma o come dipendenti sono inseriti nel mondo delle professioni. Il lavoro professionale rappresenta una delle parti più dinamiche del lavoro indipendente e di quello dipendente, sia nelle forme più tradizionali che in quelle di recente sviluppo.

Nell'attuale scenario nazionale le professioni fanno parte dell'universo del lavoro autonomo, cioè delle attività svolte al di fuori del tradizionale lavoro dipendente, a volte in alternativa ad esso, a volte in modo complementare anche se, come vedremo, molti professionisti operano in realtà come lavoratori subordinati.

### **FORME PROFESSIONALI: LE PROFESSIONI ORDINISTICHE**

Sono definibili come "professionisti riconosciuti" quei lavoratori autonomi che per esercitare la loro professione devono essere iscritti agli albi professionali delle rispettive categorie di appartenenza. Per iscriversi a un albo è necessario innanzitutto conseguire l'abilitazione professionale che consente l'esercizio dell'attività, previo conseguimento del titolo di studio richiesto (diploma di media superiore o laurea). I liberi professionisti hanno generalmente contratti di prestazione d'opera intellettuale (regolati dall'art. 2229 del Codice Civile e successivi), basati sul particolare legame bidirezionale e fiduciario che si instaura con il cliente e che richiede una prestazione di alto contenuto tecnico - scientifico, anche in ragione di compiti "riservati" e di garanzia agiti per conto dello Stato.

Si tratta di professioni che, laddove operino al di fuori del lavoro subordinato, producono reddito di lavoro autonomo e non d'impresa.

Di recente la normativa Italiana ha introdotto la possibilità di costituire le società tra professionisti. Gli ordini con il maggior numero d'iscritti sono quelli attinenti alle professionalità sanitarie che, considerando anche le professioni affini relative all'area sociale (assistenti sociali, psicologi), sfiora quasi la metà del totale degli iscritti ai vari ordini e collegi.

Altri sei ordini hanno una consistenza superiore o vicina ai 100 mila iscritti: si tratta degli ingegneri, degli avvocati, degli architetti e dei geometri, giornalisti e commercialisti.

Esistono pure ordini con pochi aderenti: decine, come gli agenti di cambio, o centinaia come gli attuari e i consulenti industriali.

(ISFOL, 2012). Dettaglio del numero degli iscritti ai rispettivi ordini professionali (2009-2010)

Agenti di cambio	28
Agronomi e forestali	20.993
Agrotecnici	14.712
Architetti	142.035
Assistenti sociali	37.460
Attuari	874
Avvocati	198.041
Biologi	30.671
Chimici	9.978
Commercialisti ed esperti contabili	112.414
Consulenti del lavoro	27.572
Doganalisti	2.250
Farmacisti	79.069
Geologi	15.369
Geometri	111.145
Giornalisti	106.990
Infermieri	379.213
Ingegneri	213.399
Medici e odontoiatri	397.456
Notai	4.545
Ostetriche	16.000
Periti agrari	17.671
Periti industriali	45.427
Psicologi	73.535
Tecnici radiologi	23.492
Veterinari	27.891
<b>Totale</b>	<b>2.108.230</b>

Fonte: elaborazioni CRESME su dati forniti dagli ordini professionali (i tecnologi alimentari non hanno fornito dati)

Il totale degli iscritti a ordini e collegi, nell'anno 2009, era di 2.006.015 professionisti mentre nel 2010 si è arrivati a 2.108.230 iscritti (+ 102.215).

Se paragoniamo questi dati con quelli diffusi dal Censis, sempre su dati forniti dagli ordini professionali, rispetto al 2008 (1.968.764) abbiamo un aumento di 139 mila iscritti agli ordini in tre anni.

Va evidenziato, peraltro, che non c'è corrispondenza tra iscritti agli ordini e liberi professionisti attivi alcune stime parlano di 1.100.000 professionisti attivi. Possono essere iscritti agli ordini anche i soggetti non attivi nel mercato del lavoro e inoltre devono essere iscritti agli ordini anche molti lavoratori dipendenti.

Gli ordini sono coordinati tra loro all'Interno del CUP (Coordinamento Unitario Professioni) e del PAT (Patto tra i professionisti di area tecnica).

### **LE PROFESSIONI REGOLAMENTATE MA NON ORDINATE**

Le professioni regolamentate o soggette a regolamentazione pubblica senza che sia costituito un ordine e/o collegio specifico sono numerose. Di seguito indichiamo le più rilevanti numericamente e gli uffici competenti per il riconoscimento dei titoli professionali conseguiti nei paesi dell'Unione europea:

*Promotori finanziari* - CONSOB (Commissione Nazionale Società e Borsa);

*Operatori turistici* (accompagnatori turistici; animatori turistici; guide turistiche; interpreti turistici; guide alpine o speleologiche; aspiranti guide alpine o portatori; guide naturalistiche; istruttori di sci; istruttori nautici; organizzatori congressuali) - Dipartimento del Turismo e Regioni;

*Consulenti in proprietà industriale, mediatori al commercio, periti ed esperti* - Ministero delle Attività Produttive;

*Esperti di pianificazione territoriale* - Ministero Infrastrutture e Trasporti;

*Docenti nelle scuole statali materne, elementari, secondarie e negli istituti artistici* (inclusi Conservatori, Accademie di Belle Arti, Isia) - Ministero Istruzione, Università e Ricerca;

*Professioni Sanitarie* In Italia l'esercizio delle Professioni della salute, in quanto materia costituzionalmente tutelata per la delicatezza dell'intervento sulla Persona, è riservato ai soggetti che hanno conseguito un titolo abilitante tramite il superamento di un esame di Stato. Insieme all'obbligo d'iscrizione ad albi professionali, è lo strumento che lo Stato ha messo in capo per tutelare la salute dei Cittadini grazie ad una formazione unica di livello nazionale (della quale garantisce i livelli minimi di qualità e quantità sul territorio nazionale). Le Professioni Sanitarie sono 22 riconducibili alle Classi di Laurea Infermieristica, Ostetrica, della Riabilitazione, Tecnico Sanitaria e della Prevenzione, ricomprese nel DM Sanità 29/03/2001 e regolamentate dagli specifici Profili Professionali caratterizzanti e approvati dal Ministero della Salute con Decreti Ministeriali, L. 42/99 che ne definisce i criteri di esercizio professionale, autonomia e conseguente responsabilità, L. 251/00 che ne prevede la titolarità e la specializzazione, L. 1/02, L. 43/06 che delega il Governo ad istituirne i relativi ordini.

*Massofisioterapista* professione sanitaria che ha confluato in termini di equivalenza/equipollenza in base alla Legge 42/99 nell'unica figura sanitaria contemplata che è il Fisioterapista.

*Istruttori di guida* (ufficiali di coperta; ufficiali di macchina); insegnanti di teoria nautica - Ministero Infrastrutture e Trasporti;

*Professioni dello sport* - Ufficio per lo Sport Ministero per le pari opportunità, lo sport e le politiche giovanili;

*Ricercatori in università o altri enti pubblici di ricerca* - Ministero Istruzione, Università e Ricerca;

Uno dei fenomeni più rilevanti in questo segmento professionale sono gli Operatori sanitari, regolamentati da specifiche disposizioni legislative sanitarie, che esercitano la professione presso strutture pubbliche e/o private o come liberi professionisti.

Le 22 professioni sanitarie regolamentate di cui alla Legge 42/99 sono in attesa di essere "ordinate" come previsto dalla Legge 43/06 infatti, soltanto alcune sono state definitivamente normate attraverso la costituzione di rispettivi collegi, le altre sono invece costituite in Associazioni volontarie riconosciute quali "maggi9rmente rappresentative" in base a specifici Decreti del Ministero della Salute, **ultimo quello del 22/09/2012 ancora in fase di ultimazione di istruttoria.**

La questione dell'assetto professionale in sanità presenta un'ulteriore peculiarità: la stragrande maggioranza degli addetti (oltre 800.000 addetti) appartengono a 10 professioni della salute regolamentate con albi, ordini e collegi (medici, odontoiatri, farmacisti, veterinari, infermieri, infermieri pediatrici, assistenti sanitari, ostetriche e tecnici sanitari di radiologia medica e la new entry degli psicologi) mentre una minoranza di circa 140.000 addetti appartenente a ben 17 professioni sanitarie pur regolamentate e disciplinate nell'esercizio professionale, sono prive di albo e ordine professionale (fisioterapisti, tecnici di laboratorio, tecnici della prevenzione, dietisti, podologi, tecnici ortopedici, educatori professionali, terapisti occupazionali, terapisti della neuropsicomotricità dell'età evolutiva, logopedisti, tecnici audiometristi, tecnici di neurofisiopatologia, igienisti dentali, tecnici audioprotesisti, tecnici di fisiopatologia cardiocircolatoria, assistenti sanitari, tecnici della prevenzione ...)

Le professioni sanitarie regolate nell'esercizio professionale ma senza albo e le rispettive associazioni aderiscono al CoNAPS (Coordinamento Nazionale Professioni Sanitarie).

Nelle intenzioni del CoNAPS c'è la costituzione di 17 albi per le professioni attualmente sprovviste di tutela ordinistica, tenuti da un unico nuovo ordine dei tecnici sanitari di radiologia medica e delle professioni sanitarie tecniche, della riabilitazione e della prevenzione (comprendendo in quest'ordine anche l'albo degli assistenti sanitari).

Al posto di tanti ordini, più o meno piccoli, si creerebbe una nuova istituzione professionale plurale, con le garanzie interne per ogni professione, in grado di semplificare il quadro ordinistico. Quindi l'obiettivo di queste associazioni professionali è di passare attraverso l'approvazione di una proposta semplificata che non preveda l'istituzione di ulteriori ordini professionali bensì l'attivazione di albi per le professioni sanitarie tecniche, della riabilitazione e della prevenzione attualmente sprovviste e la loro confluenza nell'ordine dei tecnici sanitari di radiologia medica, che assumerebbe una nuova denominazione di ordine dei tecnici sanitari di radiologia medica e delle professioni sanitarie tecniche, della riabilitazione e della prevenzione. Passando dall'area sanitaria a quella finanziaria troviamo altre professioni regolate nell'esercizio professionale ma senza ordine.

Tra questi i promotori finanziari, i periti assicurativi, i produttori assicurativi e altre professionalità specifiche del settore.

Tipologia	Addetti
Promotori finanziari	130.000
Periti assicurativi	7.000
Produttori assicurativi	70.000
<b>Totale</b>	<b>207.000</b>

Elaborazione APAC su dati Isvap

Queste professioni hanno numerose associazioni di rappresentanza. Tra queste ricordiamo la recente nascita di APAC promossa dalla Fisac CGIL per organizzare tutelare e regolare contrattualmente le figure professionali del settore che operano con rapporti di lavoro non subordinato.

### **PROFESSIONISTI NON ORGANIZZATI IN ORDINI E COLLEGI**

Dati successivi all'indagine del CNEL formulati dal CENSIS e dal COLAP hanno stimato i professionisti non regolamentati attorno ai **3,5 milioni** di soggetti.

Il dato è abbastanza credibile se si pensa che il CNEL ha indagato prevalentemente coloro che svolgono l'attività professionale in forma autonoma mentre Censis e Colap hanno indagato tutti i professionisti e considerato che circa due terzi lavorano come dipendenti risulta credibile e in linea anche il dato del CNEL.

<b>MODALITA' LAVORATIVA</b>	<b>LAVORATORI COINVOLTI %</b>	<b>LAVORATORI COINVOLTI (valore assoluto)</b>	<b>ENTI/CASSE PREVIDENZIALI COINVOLTE</b>
<b>Dipendenti a tempo indeterminato</b>	<b>60,9%</b>	<b>2.131.500</b>	- Gestione Lav. Dipendenti INPS - Gestione Separata INPS 20% - Enpals
<b>Dipendenti a tempo determinato</b>	<b>7,00%</b>	<b>245.000</b>	- Gestione Lav. Dipendenti INPS - Gestione Separata INPS 20% - Enpals
<b>Co.co.co. - Co. co. pro.</b>	<b>15,4%</b>	<b>539.000</b>	- Gestione Commercianti - Gestione Separata INPS 27% - Enpals
<b>Occasionale</b>	<b>8,8%</b>	<b>308.000</b>	- Nessun versamento - Gestione Separata 27%
<b>Partita IVA</b>	<b>7,9%</b>	<b>276.000</b>	- Gestione Separata 27% - Enpals - Gestione Commercianti INPS
	<b>100%</b>	<b>3.499.500</b>	

Consulta del Lavoro Professionale CGIL - elaborazione su dati Censis

Da oltre dieci anni il CNEL, ha cominciato a dedicare una particolare attenzione alle professioni tradizionali ed emergenti - istituendo dapprima la Commissione per le nuove rappresentanze, e successivamente la Consulta e l'Osservatorio sulle nuove professioni.

L'insieme di tali attività è stato giustificato ampiamente dall'evoluzione del mercato del lavoro, che ha mostrato come l'intuizione di quegli anni fosse corretta: il lavoro professionale rappresenta una delle parti più dinamiche del lavoro indipendente e di quello dipendente, sia nelle forme più tradizionali che in quelle di recente sviluppo.

I concetti di competenza e professionalità sono diventati infatti elementi fondamentali del successo individuale in campo lavoristico.

Uno degli aspetti più controversi è quello dell'accertamento del numero dei professionisti non regolamentati. La rigorosa metodologia introdotta dal CNEL ha portato a questi risultati.

Anche se i dati del CNEL sono fermi al 2004 la lista del CNEL denominata "Banca dati sulle associazioni professionali", rimane l'unica fonte di rilevazione generale su queste attività professionali e sulle loro forme di aggregazione e risulta composta da 196 associazioni.

*Esse sono classificate per categorie come riportate nella Tabella successiva.*

<b>Categoria professionale</b>	<b>Associazioni censite</b>
Arti, scienze tecniche	25
Comunicazione d'impresa	18
Servizi alle imprese	52
Medicine non convenzionali	42
Sanitario	19
Cura Psicica	16
Altro	24
<b>Totale</b>	<b>196</b>

1

1

Professioni censite nell' elenco del CNEL (Fonte: Elenco del CNEL al 31/12/2004)

**Categoria "Arti, Scienze, Tecniche":** geofisici, bibliotecari, progettisti architettura d'interni, amministratori condominiali, animatori, rest.tori/cons.tori beni architettonici, statistici, visuristi, gemmologi, urbanisti, royal chartered, surveyors, esperti in radioprotezione, biotecnologi, geografi.

**Categoria "Comunicazione d'impresa":** operatori della pubblicità, esperti relazioni pubbliche, pubblicitari professionisti, interpreti e operatori di sordomuti, fotografi professionisti.

**Categoria "Medicina non convenzionale":** musicoterapeuti, insegnanti metodo *Feldenkrais*, naturoigenisti iridologi *Heilpraktiker*, naturopati, esperti energie olistiche, operatori *shiatsu*, tecniche energetiche corporee, esperti yoga, pranoterapeuti, esperti cenacolo iso-ontismo, floriterapeuti, erboristi, analisti della relazione corporea, chinesiologi, esperti riflessologia del piede, bioterapeuti, esperti medicine integrate.

**Categoria "Servizi all'impresa":** economisti ambientali d'impresa, igienisti industriali, professionisti della conoscenza, consulenti fiscali, revisori dei conti, rappresentanti di commercio, manager del marketing, addetti alla sicurezza, certificatori del personale, giuristi d'impresa, traduttori e interpreti, periti liquidatori, esperti informatica, consulenti tributari, esperti infortunistica stradale, consulenti direzione e organizzazione, consulenti d'investimento, esperti recupero crediti, operatori finanziari, internal auditors, art directors, consulenti tecnici, professionisti web master, professionisti del coaching, esperti del temporary management, esperti in ingegneria.

**Categoria " Sanitario":** oftalmologi, pedagogisti, optometristi.

**Categoria "Cura psichica":** esperti di *counselling*, psicofilosofi, mediatori sistemici, consulenti familiari e coniugali, esperti reiki, programmatori neurolinguistici.

**Queste due categorie che fanno riferimento a termini "sanitario" e "cura", presentano notevoli criticità per il loro ambito di interesse attualmente delimitato dalla Conferenza Stato Regioni n. 47/CSR del 7/02/2013 alle sole Professioni Sanitarie.**

**"Altro":** sociologi, grafologi, naturalisti, educatori cinofili, enologi enotecnica, astrologi, esperti di aerobica e fitness, mediatori familiari, esperti fare e sapere, consigliere di parità.

#### *Numero dei professionisti iscritti alle associazioni censite nella Banca dati del CNEL*

I dati riportati nella tabella successiva, occorre ricordare, sono basati prevalentemente su un'auto dichiarazione delle associazioni (per quel che riguarda gli iscritti) e su una loro stima (per quanto riguarda il totale).

<b>Categoria</b>	<b>Iscritti</b>	<b>Totale</b>
Arti, Scienze, Tecniche"	46.515	160.000/205.00020
"Comunicazione d'impresa"	65.684	115.000



“Medicina non convenzionale”	77.987	90.000/100.000
“Servizi all’impresa”	204.824	900.000/1.000.00022
“ Sanitario”	22.873	110.000
Cura psichica”	6.459	15.000
“Altro”	99.581	115.000
<b>Totale generale</b>	<b>523.923</b>	<b>1.505.000/ 1.660.000</b>

(Fonte: Banca dati del CNEL al 31 dicembre 2004)

Visto però che proprio tali dati risultano essere di maggiore importanza per comprendere la realtà del fenomeno, e per pensare di disciplinarla, il CNEL ha ritenuto necessario compiere un ulteriore sforzo per cercare di mettere a fuoco le cifre che qui interessano.

Per questo, provvedendo a costituire l’Elenco, il CNEL ha espressamente richiesto alle associazioni interessate informazioni che facessero chiarezza sul numero degli iscritti.

A tal scopo sono state inserite nell’Elenco solo le associazioni che, oltre a rispondere a una serie di requisiti, potessero dimostrare il numero dei propri iscritti.

Ciò è stato ottenuto richiedendo inizialmente la lista degli iscritti aggiornata al 31 dicembre 2003. Peraltro, a fronte di problemi concernenti la diffusione di dati sensibili a tutela della privacy, avanzata da alcune associazioni, il CNEL ha poi deciso che, in alternativa alla lista degli iscritti, si sarebbe potuto inviare anche una certificazione notarile, o una dichiarazione del collegio dei probiviri dell’associazione. In tal modo, dunque, l’Elenco del CNEL, anche con riferimento al numero degli iscritti presso le associazioni censite, ritiene di essere giunto a risultati improntati alla trasparenza e alla certezza.

### **Chi sono i professionisti non regolamentati?**

L’età media dei professionisti non regolamentati è di 41 anni e 8 mesi.

La fascia di età più rappresentata è quella che va dai 35 ai 40 anni.

Il 58,50% dei professionisti ha il Diploma di Scuola Superiore mentre il 31,80% possiede la Laurea o il Diploma di Laurea. Tra i laureati il titolo di studio più diffuso è quello letterario (14,47%), seguito da quello linguistico (13,21%), e da quello pedagogico (11,95%) ed economico (11,32%). È interessante notare come i titoli di laurea più rappresentati siano quelli che tradizionalmente vengono classificati come “lauree deboli” che invece trovano ampio spazio all’interno del mondo delle professioni non regolamentate.

Un numero molto consistente di professionisti non regolamentati svolge il proprio lavoro come lavoratore dipendente (83,60%), di cui il 65,40% esclusivamente come lavoratore dipendente e la restante parte come dipendete di una società (di persone e di capitali) e/o con enti pubblici e privati ma anche collaboratore presso altre società (15,40%) oppure come lavoratore occasionale presso altre società (2,80%).

I professionisti non regolamentati che svolgono esclusivamente il proprio lavoro come liberi professionisti sono il 10,90% mentre il 5,50% sono liberi professionisti che però hanno anche contratti di collaborazione presso società (di persone e di capitali) e/o con enti pubblici e privati.

### **LE MODALITA’ DI LAVORO**

**Tra questi tre filoni di regolazione professionale (ordini e collegi, professioni regolate senza ordini e collegi, professioni non organizzate in ordini e collegi) si inseriscono trasversalmente le varie modalità di espletamento della prestazione lavorativa:**

**Le prestazioni d’opera.** Individuate dal Titolo III Art. 2222 capo I del Codice Civile, ed eseguite senza autonoma organizzazione e senza che ne sia limitata in alcun modo l’autonomia della



prestazione. Tra questi troviamo il nucleo dei lavoratori con partita IVA, privi di cassa autonoma, riferibili agli iscritti alla Gestione Separata INPS con partita IVA Individuale.

Si tratta di un fenomeno largamente attestato in tutta Europa, ma che in Italia assume una dimensione insolita e, tra le sole attività autonome senza dipendenti, raggiunge i 3.386.000 (ISTAT 2011), esclusi i parasubordinati e le imprese.

La crescita consistente di tale fenomeno ha posto, in tutta Europa, l'esigenza della regolazione e della protezione sociale e legale dei lavoratori interessati.

**Parasubordinati.** Vi è poi il fenomeno, tutto italiano, del lavoro parasubordinato con prevalenza delle collaborazioni coordinate e continuative o a progetto, rilevanti numericamente, in cui incrociano attività professionali e di lavoro intellettuale.

**Lavoro subordinato.** Esiste poi una media di circa il 60% dei professionisti, sia ordinisti ma soprattutto non organizzati in ordini, che svolgono attività come lavoratori subordinati. È un dato spesso sconosciuto ma i professionisti iscritti agli ordini o alle associazioni professionali non organizzate in ordini, che operano attraverso il lavoro subordinato oscillano tra il 55% e il 75%. Le imprese italiane, anche vista la limitata dimensione d'impresa, reperiscono la maggior parte dell'attività tecnica e professionale, e quindi anche molti degli elementi d'innovazione e di competizione che sono basilari nel mercato, al di fuori dell'impresa.

Alcuni studi indicano nel 82% le competenze tecnico professionali reperite esternamente dalle imprese italiane.

Dopo anni di silenzio o di disattenzione recentemente si è cominciato, sia da parte della politica sia da parte delle grandi organizzazioni sociali, ad entrare in contatto con il mondo dei professionisti cercando di cogliere le aspettative di riforma e di maggiore riconoscimento e valorizzazione professionale che da questi venivano, ma anche di orientarsi sul tipo di azioni di tutela e di sostegno sociale ed economico da mettere in campo. Questo ha prodotto la necessità sia di adeguare i livelli di ascolto e di rapporto con le realtà autorganizzate presenti nell'associazionismo professionale, sia di rivedere analisi e stereotipi datati e non più completamente calzanti ai cambiamenti prodottisi, sia di rivedere o aggiornare i sistemi e le modalità della rappresentanza.

Questi ultimi anni sono serviti anche alla CGIL, prima ancora di attivare politiche e proposte, per indagare questa parte sempre più importante del mondo del lavoro e, dobbiamo dire con orgoglio, che il lavoro della Consulta del Lavoro Professionale con il fondamentale contributo dell'IRES ha dato il via a una serie di indagini che hanno sempre più indagato e fatto emergere tutte le sfumature del lavoro professionale ma hanno, finalmente, anche smontato alcuni stereotipi molto consolidati in passato e che non consentivano di trovare le giuste soluzioni di garanzia per queste lavoratrici e lavoratori. Vediamo l'attuale fotografia con i dati fino ad ora disponibili.

## **LE PRESTAZIONI D'OPERA**

Indagine IRES presentata nell'aprile 2011: **Professionisti a quali condizioni?**

Curata da Daniele Di Nunzio, Giuliano Ferrucci, Salvo Leonardi.

La ricerca dell'IRES, promossa dalla Consulta delle Professioni CGIL e dalla Filcams, si è posta l'obiettivo di conoscere le condizioni, i percorsi, i bisogni e le aspettative dei lavoratori e delle lavoratrici delle professioni, siano essi lavoratori dipendenti, autonomi o praticanti, nel tentativo di individuare azioni e proposte d'intervento adeguate rispetto alle loro esigenze. Gli ultimi decenni, assieme ai grandi cambiamenti registrati sul versante del lavoro dipendente della flessibilità/precarità, delle evoluzioni professionali e tecnologiche, dei mercati globali e del diverso approccio delle imprese con il lavoro, hanno prodotto effetti rilevanti anche sull'assetto del lavoro autonomo e in particolare sul lavoro professionale a livello Europeo.

Infatti, oltre a essere aumentato considerevolmente il numero dei lavoratori autonomi e dei professionisti in quasi tutti i paesi dell'Unione Europea, sono cresciute a dismisura le prestazioni d'opera individuali con fenomeni preoccupanti di abuso presenti in tutti i paesi coinvolti.

Questo aumento del numero dei lavoratori autonomi e l'estensione dei loro tradizionali ambiti d'esercizio professionale hanno diversi motivi, tra i quali se ne possono sottolineare soprattutto

tre: l'evoluzione delle professioni e un nuovo svolgimento dei processi produttivi anche dovuti all'introduzione di nuove tecnologie e, quindi, dei modi di organizzazione del lavoro; l'intenzione degli imprenditori di eludere l'applicazione delle tutele proprie del Diritto del Lavoro e, infine, l'applicazione, in alcuni paesi, di politiche pubbliche di promozione dell'auto imprenditorialità sviluppate per seguire le linee-guida dell'Unione Europea nel quadro della Strategia Europea per l'Occupazione.

In Italia, contrariamente al resto d'Europa, l'attenzione si è concentrata unicamente sulle problematiche e le derive negative prodotte sul lavoro subordinato, ma non si è analizzato a sufficienza il mondo del lavoro autonomo e professionale, né si è intervenuto sugli equilibri economici e sociali che, man mano, si spezzavano nel mondo del lavoro autonomo e professionale.

Dai risultati della ricerca IRES, questo disequilibrio non è tanto prodotto dalla costrizione a usare forme improprie di lavoro (8,5%), che pure è un fenomeno presente e preoccupante su cui agire tempestivamente. La scarsa autonomia riguarda il 19,6% del campione, la gestione definita e controllata di un orario di lavoro il 24,4%, un contratto stipulato sulla base della durata e non sui risultati della prestazione il 20,2%. Tutti fenomeni presenti e che vanno ricondotti alle corrette forme e modalità d'utilizzo.

Ma in realtà la fotografia offerta dall'indagine sui professionisti costringe a rivedere, almeno in parte, i canoni classici su cui si sono basati gli approcci politici e sociali adottati sino ad oggi e che hanno guardato ai professionisti usando un'equazione un po' superficiale ma diffusa: "Tutto ciò che è professione e lavoro autonomo reale se la deve cavare da solo e recuperare dalla propria attività tutte le risorse per affermarsi e proteggersi socialmente.

Al contrario se non ci si trova di fronte a questa capacità auto protettiva non si è in presenza di un professionista vero od un vero lavoratore autonomo e quindi quel lavoratore deve essere considerato dipendente."

Probabilmente quei processi di cambiamento strutturale, professionale, tecnologico e organizzativo che hanno segnato il lavoro autonomo in Europa hanno, invece, messo in discussione questa concezione perché si sono indeboliti, molto di più degli indicatori di subordinazione, i rapporti di forza che consentivano al singolo professionista o lavoratore autonomo di poter agire sul mercato con sufficiente capacità contrattuale.

Dall'indagine IRES emerge chiaramente, infatti, come il lavoro autonomo non sia più lo stesso perché la capacità di contrattare del singolo nei confronti dei propri committenti non è più la stessa, non è più in equilibrio e, in Italia contrariamente al resto d'Europa, non si è intervenuti dal punto di vista legislativo o contrattuale per riequilibrare la parte contraente che si stava indebolendo.

Dalla ricerca risulta anche chiaramente che questa situazione, esplosa almeno negli ultimi due decenni, ha generato diversi indicatori che rimarkano l'esistenza di tre nuclei specifici tra i professionisti autonomi. Un primo nucleo che possiamo definire l'Area a "**Rischio di Precarietà**" anche per le similitudini con il gruppo già identificato dalle precedenti indagini IRES sui lavoratori parasubordinati iscritti alla Gestione Separata INPS, che si attesta attorno al 20% e confermato anche dai dati dell'Osservatorio PLUS dell'ISFOL o da quelli dell'ISTAT sul lavoro autonomo individuale senza dipendenti.

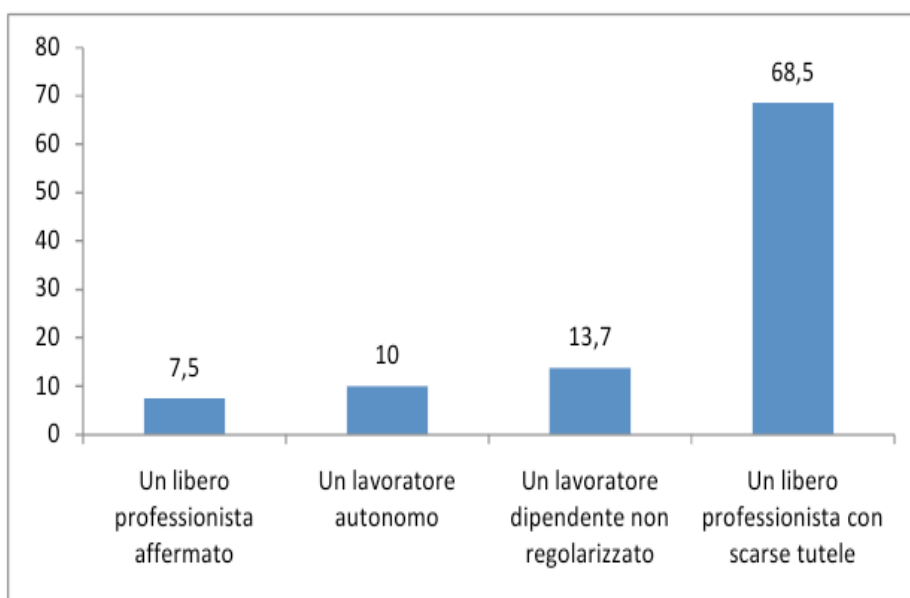
Questa componente, meno rilevante delle altre ma a forte rischio di precarietà, evidenzia in modo strutturale le caratteristiche di abuso non solo per via dell'imposizione all'apertura della partita IVA, ma anche perché ricorrono spesso modalità di svolgimento della prestazione tipica del lavoro subordinato, ulteriormente confermate se messe in relazione alla percezione di sé. Il 13,7% si sente, infatti, un lavoratore dipendente non regolarizzato.

Un secondo gruppo di circa due terzi del totale definibile, e che si autodefinisce, come "**liberi professionisti con Scarse Tutele**" (68,5%).

Pur rilevando una reale autonomia nello svolgimento della prestazione, affrontano la propria attività professionale accettando le condizioni di mercato in cui operano ma con pochi strumenti di governo, protezione sociale e, soprattutto, con poche capacità di contrattazione con i propri committenti (58,4%). Questi sono i professionisti che soffrono di più dell'erosione della sicurezza sociale e della mancanza di strumenti legislativi, professionali o contrattuali aggiornati e in grado di riequilibrare la perdita del potere contrattuale nei rapporti instaurati con i propri committenti.

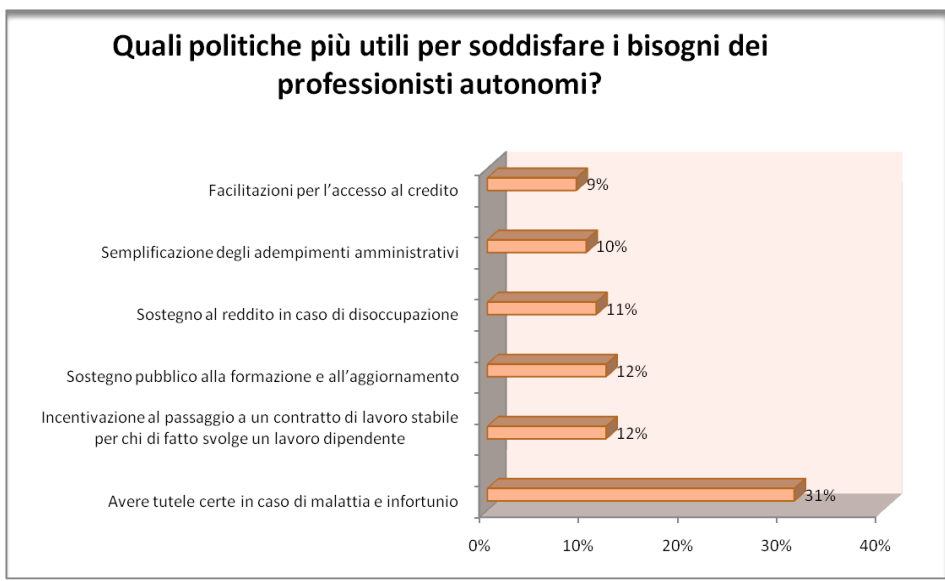
Il terzo insieme emerso dall'indagine è identificabile nei lavoratori autonomi e **"liberi professionisti Affermati"** (17,8%) che pur potendo vantare modalità di svolgimento della professione e di soddisfazione economica migliori del resto dei professionisti, soffre della necessità di accedere più facilmente a diritti di cittadinanza e, in particolare, a un maggior riconoscimento professionale, sia in relazione al pessimo giudizio che hanno gli iscritti agli ordini dell'operato degli stessi (il 78,7% ritiene che gli ordini non regolino la concorrenza, non favoriscono l'accesso dei giovani 85,7% e non certifichino le competenze professionali 73,8%), sia in relazione alla necessità di definire gli standard di riferimento dell'esercizio della professione o di avere un sistema di certificazione delle competenze.

**"Rispetto alla sua attuale condizione lavorativa, si sente maggiormente" ..**



Indagine IRES CGIL aprile 2011. Professionisti a quali condizioni?

Avere compensi equi ma, soprattutto tutele sociali in caso di malattia, infortunio, maternità, disoccupazione, assieme all'accesso al credito, alla regolazione dei tempi di pagamento, alla formazione sono le principali preoccupazioni dei professionisti autonomi e dei praticanti.



Indagine IRES CGIL aprile 2011. Professionisti a quali condizioni?

Quelle indicate nella tabella precedente sono le principali richieste di tutela che, però, vengono rivolte a un ventaglio ampio di soggetti dal legislatore (22%), all'azione congiunta di sindacato e associazioni (15%), alle associazioni (13,5%), agli ordini (29%), alla contrattazione collettiva (8%).



Indagine IRES CGIL aprile 2011. Professionisti a quali condizioni?

Questo, assieme al contenuto delle richieste, evidenzia una forte domanda d'aiuto e di rappresentanza che però, fino ad ora, è rimasta inespressa o ha preso forme non ancora efficaci e in grado di dare risposte concrete.

Anzi, la maggior parte delle aspettative di tutela riguarda compiti che sono, nel nostro paese, prerogativa dell'azione negoziale del sindacato ma non è a esso che si rivolgerebbero in via prioritaria i professionisti, senza però individuare una valida alternativa.

Questa necessità di tutela e di riconoscimento dei professionisti si presenta come una drammatica urgenza, poiché ben il 63,7% sarebbe disponibile ad andare all'estero e il 40,6% sarebbe addirittura disposto a cambiare professione pur di migliorare le proprie condizioni di lavoro.

Parallelamente tra i professionisti dipendenti la maggior parte è poco soddisfatta delle prospettive di carriera (l'84,1%) del trattamento economico (80,3%), delle opportunità di conciliare la vita

lavorativa con quella familiare (62,8%), del riconoscimento delle competenze (74,7%) e delle opportunità per accrescerle (60%).

La maggior parte (24,1%) ritiene che il proprio lavoro non sia riconosciuto adeguatamente sul piano professionale.

Pur di migliorare le condizioni di lavoro, tra i dipendenti, la propensione a cambiare professione interessa più della metà del campione (68,7%), il 59% sarebbe disposto ad andare all'estero e il 58,5% a passare da dipendente a lavoratore autonomo pur di ottenere lo stesso risultato.

Questo è un chiaro segnale di difficoltà nelle condizioni di vita e di lavoro così come dello svilimento che stanno subendo nel nostro Paese molti lavoratori che svolgono professioni autonome e, in generale, quelle altamente qualificate.

In questo contesto né gli strumenti legislativi né il confronto contrattuale di questi ultimi decenni, hanno dato risposte efficaci agli interessi e alle necessità dei lavoratori discontinui, al lavoro professionale e intellettuale autonomo, così come parziali e insufficienti sono state le risposte al lavoro dipendente professionalizzato presente nelle grandi imprese o nelle filiere produttive e nei servizi.

Tutto questo ha inevitabilmente condizionato le organizzazioni sindacali sul piano della rappresentanza. È, infatti, difficilmente immaginabile un recupero di rappresentanza tra le forme di lavoro atipico o professionale se non precedute o, accompagnate, da un forte impegno contrattuale e di tutela nonché di coinvolgimento diretto e democratico dei lavoratori impegnati con queste forme di lavoro, così come nel caso del lavoro intellettuale, professionale e di alta responsabilità.

Ci sono alcune buone pratiche di rilievo come nel caso degli Studi Professionali, delle Agenzie di Recupero Crediti, delle ONG, con la Banca Etica o, ancora, altre più limitate nei contenuti ma significative per la lungimiranza dell'azione sindacale come nel caso dei Grafici Editoriali, dell'emittenza privata, o ancora in corso come nel caso dei call center. In questi casi l'espressione organizzata dei professionisti si è incontrata con il sindacato e sta tentando concretamente di dare risposte efficaci e durature alla richiesta di tutela sociale e di riconoscimento professionale. Al tempo stesso la maggiore attenzione dell'opinione pubblica sui professionisti prodotta dagli effetti della crisi e dall'azione più incisiva delle associazioni e del sindacato ha anche determinato il profilarsi di percorsi reali: come l'estensione del campo d'intervento dei contratti nazionali di lavoro, l'impegno per allargare le protezioni sociali sia nel lavoro e sia nei diritti di cittadinanza.

La ricerca "Professionisti: a quali condizioni?" Ha rappresentato la prima possibilità di una lettura più approfondita di questa parte sempre più importante del lavoro e di rivedere canoni e stereotipi oramai superati, ma ci ha anche consentito di ascoltare quell'appello accorato che viene da milioni di lavoratori che chiedono per sé, ma anche per la competitività di questo paese, un'attenzione e, soprattutto, azioni di riconoscimento professionale, tutela e rappresentanza nuove, efficaci, rispettose delle specificità e adatte al delicato momento che stiamo vivendo. La tendenza ad avere un fenomeno di abuso conclamato e largamente prevalente nel lavoro parasubordinato (co.co.co, progetto, occasionale, associazione in partecipazione) con una rilevanza di gran lunga minore tra le partite IVA è confermata anche dall'indagine Plus dell'ISFOL che, inoltre, conferma l'ampia area di lavoro autonomo "con scarse tutele" che si era delineata con la prima indagine IRES.

In particolare, prendendo a riferimento i dati dell'ultimo rapporto disponibile dell'Osservatorio PLUS dell'ISFOL, su dati 2010 (l'indagine più ampia disponibile, con 50 mila intervistati, che tratta in modo specifico questi temi) possiamo vedere come ci siano tre fasce di lavoratori che, valutando i principali fattori di subordinazione o autonomia usati dalla giurisprudenza in materia di lavoro, vengono suddivisi in «sicuramente veri», in «finti» e in «falsi positivi» ovvero soggetti che, pur esposti a fattori di subordinazione, non appaiono riconducibili alla categoria dei falsi autonomi. **I cosiddetti "Finti" prevalgono largamente tra i contratti a progetto 81,65% e tra i co.co.co.**

67,86%, sono il 53,40% tra gli occasionali, mentre si confermano meno rilevanti tra le partite iva con il 14,72%.

**Tabella 2 – Fattori di subordinazione generici (multifattoriale) e volontà di conversione a tempo indeterminato, valori assoluti**

	Co.co.co.	Coll. occas.	L. progetto	Ass. partec.	(P.IVA)	Sub-totali
0	7.367	10.341	686	3.118	368.352	389.864
I	50.472	7.218	5.214	6.042	568.880	637.826
II	45.959	10.274	30.307	3.339	420.553	510.432
III	46.025	5.471	71.671	20.543	374.362	518.072
IV	109.436	22.069	111.435	11.524	210.920	465.384
V	137.540	11.581	223.189	2.582	61.462	436.354
VI	69.481	4.526	145.443	0	26.706	246.156
Totale	466.280	71.480	587.945	47.149	2.031.236	3.204.090

Lo scenario che si evince dalla tabella, appare polarizzato tra gli autonomi sicuramente «veri» (meno di 2 fattori) e i «finti» (più di 5 fattori), ma lascia opaca la parte centrale della distribuzione. La tabella indica l'intensità della subordinazione per tipologia contrattuale mentre il totale indica il numero di contratti utilizzati per tipologia.

Valutando il binomio relativo alla subordinazione-autonomia, la «fuga dal diritto del lavoro» si realizza utilizzando prestazioni che, a causa della loro natura giuridica autonoma, sfuggono ai normali parametri di attribuzione delle tutele, riconosciute a favore dei soli lavoratori subordinati.

Tali fenomeni sono all'attenzione anche delle istituzioni internazionali, come l'Organizzazione Internazionale del Lavoro, dove un ampio dibattito testimonia la preoccupazione con cui si guarda a processi di indebolimento della protezione del lavoro, derivante da una crisi del campo di applicazione del diritto del lavoro.

L'OIL ha osservato a livello internazionale – così come in Italia – lo svilupparsi di rapporti di lavoro ellittici rispetto al lavoro subordinato, i quali contribuiscono a ridurre la platea soggettiva cui si applicano i tradizionali strumenti di tutela dei lavoratori. Le aree di sofferenza sono individuabili in Italia soprattutto tra i co.co.co. – utilizzabili ancora nella PA e nelle associazioni e società sportive dilettantistiche, nonché, per le prestazioni rese, da iscritti agli ordini professionali – tra i lavoratori ma anche i collaboratori occasionali (cui non si applica la disciplina di tutela prevista dalla Legge 30) e gli associati in partecipazione (con solo apporto di lavoro).

Risultano esposte anche le partite IVA, sebbene in misura inferiore.

In dettaglio, l'involontarietà caratterizza di più i collaboratori (circa il 70% e in particolare a progetto) e molto meno le partite IVA, mentre la monocommitenza riguarda oltre il 70% dei collaboratori (9 co.co.pro. su 10) e il 40% delle partite IVA. Inoltre, poco meno del 60% dei collaboratori e il 35% delle partite IVA ha già lavorato per il medesimo committente. Per venire agli indici generalmente valutati dalla giurisprudenza ai fini del corretto inquadramento della prestazione, si nota che la presenza regolare è richiesta a oltre il 70% dei collaboratori e al 40% delle partite IVA.

Poco meno di 7 collaboratori su 10 e 2 partite IVA su 10 si attengono a un orario di lavoro.

Infine, oltre il 70% dei collaboratori e il 40% delle partite IVA utilizzano mezzi e strumenti dell'impresa.

(ISFOL research paper, n. 1/2012, «La variante Italiana della flessibilità», a cura di Emiliano Mandrone e Manuel Marocco).

L'Osservatorio sul lavoro atipico dell'Ass. 20 maggio elaborando dati ISTAT, ci aiuta a chiarire l'incidenza degli abusi nel lavoro autonomo individuale senza dipendenti e ad esclusione di parasubordinati e società.

Tabella A

1.3 autonomi ESCLUSI COLLABORATORI

		2008	2009	2010	2011	2012
TOTALE	<b>1.0 monocommittenti</b>	<b>828</b>	<b>857</b>	<b>779</b>	<b>753</b>	<b>797</b>
	1.1 cliente, ufficio cliente, non decide orario	96	79	88	77	83
	1.2 cliente, decide luogo, non decide orario	46	35	32	26	31
	1.3 cliente, ufficio cliente, decide orario	165	149	170	154	167
	1.4 cliente, decide luogo, decide orario	520	594	489	497	515
	<b>2.0 pluricommittenti</b>	<b>2.614</b>	<b>2.550</b>	<b>2.650</b>	<b>2.633</b>	<b>2.572</b>
	2.1 più clienti, ufficio cliente, non decide orario	168	169	176	127	146
	2.2 più clienti, decide luogo, non decide orario	227	191	175	155	123
	2.3 più clienti, ufficio cliente, decide orario	617	614	642	652	619
	3.0 più clienti, decide luogo, decide orario	1.601	1.576	1.657	1.698	1.685
	<b>TOTALE</b>	<b>3.442</b>	<b>3.407</b>	<b>3.429</b>	<b>3.386</b>	<b>3.369</b>

Elaborazione Osservatorio Lavoro Atipico Ass. 20 maggio su dati Istat

Come si evince chiaramente dalla tabella A i lavoratori autonomi senza dipendenti, le cosiddette ditte individuali, sono in leggera diminuzione negli ultimi anni anche in conseguenza della crisi e di un saldo tra aperture e chiusure a volte negativo.

Va notato però che, almeno fino al 2011 e quindi prima della Riforma Fornero, sono proprio i lavoratori autonomi con più caratteristiche di subordinazione (monocommittenza, orari non autogestiti, lavoro presso il cliente) che diminuiscono di più e reggono di meno alla crisi e, verosimilmente, alle scelte organizzative dei committenti.

Al contrario le ditte individuali che lavorano per più committenti e scelgono luogo e orario di lavoro aumentano anche durante la crisi.

Tabella B

1.3 autonomi ESCLUSI COLLABORATORI

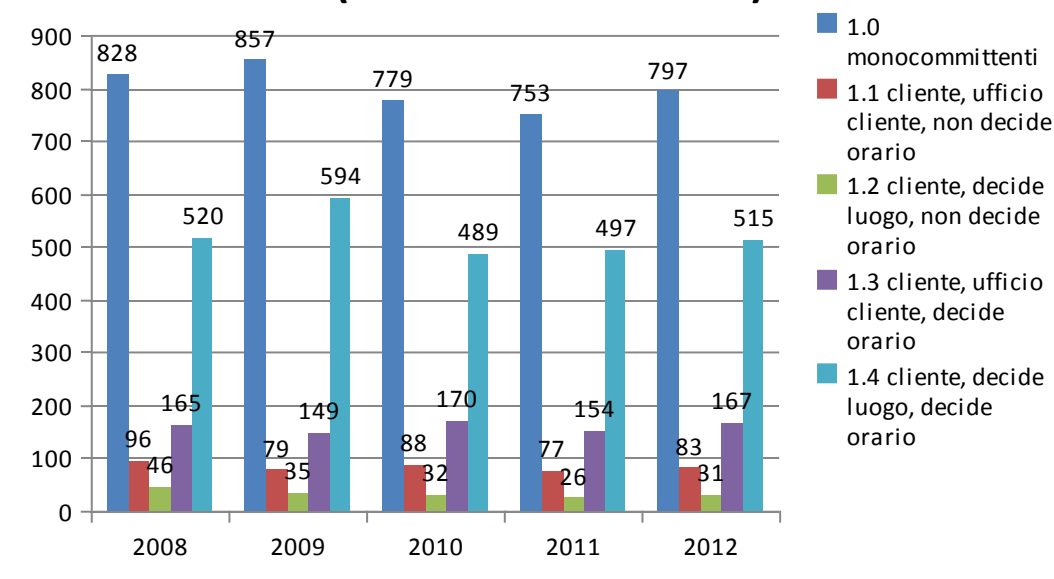
	2008	%	2009	%	2010	%	2011	%	2012	%
<b>monocommittenti</b>	<b>828</b>	<b>24.05 %</b>	<b>857</b>	<b>25.15 %</b>	<b>779</b>	<b>22.71 %</b>	<b>753</b>	<b>22.23 %</b>	<b>797</b>	<b>23.65 %</b>
<b>pluricommittenti</b>	<b>2.614</b>	<b>75.95 %</b>	<b>2.550</b>	<b>74.85 %</b>	<b>2.650</b>	<b>77.28 %</b>	<b>2.633</b>	<b>77.77 %</b>	<b>2.572</b>	<b>76.34 %</b>
<b>TOTALE</b>	<b>3.442</b>		<b>3.407</b>		<b>3.429</b>		<b>3.386</b>		<b>3.369</b>	

Elaborazione Osservatorio Lavoro Atipico Ass. 20 maggio su dati Istat

Questo dato rimane molto rilevante anche nel 2012 continuando ad aggirarsi appena sotto il 77% ma, probabilmente per effetto della Riforma Fornero, per la prima volta ritorna a crescere il lavoro in monocommittenza per effetto delle trasformazioni di parte delle collaborazioni non rinnovate. Questa lieve crescita delle forme più a rischio di precarietà e di abuso è confermata dalla leggera ripresa dei lavoratori autonomi in monocommittenza che non decidono né orario né luogo di lavoro.



## Autonomi monocommittenti (esclusi collaboratori)



Elaborazione Osservatorio Lavoro Atipico Ass. 20 maggio su dati ISTAT

La rilevanza di questi dati viene anche dal fatto che, oltre a confermare definitivamente che siamo in presenza di un fenomeno complesso che non può essere tradotto con il vecchio stereotipo monocommittenza = lavoro subordinato mascherato, si evince chiaramente che il fenomeno dell'abuso nel lavoro autonomo individuale non è affatto prevalente e rimane costantemente sotto o attorno al 10% a secondo degli indicatori che si prendono a riferimento.

Se consideriamo, infatti, i soli monocommittenti con indicatori di subordinazione (tabella A) e prendiamo a riferimento i dati di chi non decide né orario né luogo di lavoro o di chi non decide l'orario ma solo il luogo (1.1+1.2) parliamo del 3,38% sul totale degli autonomi individuali.

Se poi aggiungiamo anche chi lavora presso il cliente e decide l'orario di lavoro, forzando un poco il concetto di subordinazione, arriviamo all'8,34% del totale.

Continuando ad allargare il campo, se prendiamo chi non decide né luogo e né orario, sia tra i monocommittenti che tra i pluricommittenti, ci attestiamo sull'11,38% dei lavoratrici e lavoratori autonomi, senza dipendenti né collaboratori, che possono trovarsi a rischio di precarietà.

Chiarita meglio la fotografia del lavoro autonomo in Italia in termini quantitativi, è indispensabile scavare all'interno anche per vedere perché sia, invece, così diffusa una percezione d'abuso in questo mondo. Infatti, è la qualità del lavoro autonomo che è diminuita, a partire dal reddito e dalla capacità contrattuale verso i committenti, e non gli indicatori di subordinazione che così ostinatamente si continua a voler individuare e rafforzare sia da parte del legislatore che di alcune parti politiche e sociali.

Questo esercizio, che può comunque essere ritenuto utile, difficilmente può portare con sé risultati rilevanti, come dimostrano gli ultimi 15 anni tra aumenti dei costi (vedi aliquota Gestione Separata) e norme antiabuso (vedi Dlgs 276, circolari Damiano, Riforma Fornero) perché non sono in grado di creare le condizioni materiali e non solo formali per una trasformazione in lavoro

subordinato di tutti i rapporti di lavoro abusati e, soprattutto, perché non incidono sulle ragioni più profonde dell'indebolimento del lavoro autonomo.

Indagando queste ragioni possiamo affermare che si tratta principalmente: dell'aumento del numero dei professionisti e, quindi, della concorrenza nell'offerta di qualsiasi attività professionale; del mancato riequilibrio e regolazione della conseguente disparità contrattuale che ha portato la gran parte dei lavoratori autonomi e professionisti ad avere sempre meno possibilità di incidere nella contrattazione dei compensi e delle altre condizioni di lavoro (tempi di consegna, modalità di lavoro, clausole vessatorie); la mancata regolazione di equi compensi anche per questi lavoratori; la mancata definizione di tutele sociali universali che non potevano più essere auto prodotte grazie al reddito, come comunemente si era abituati a pensare dei lavoratori autonomi e professionisti affermati.

Come abbiamo visto in precedenza fra i professionisti affermati si colloca solo il 18% degli attuali professionisti.

Detto questo occorre ripercorrere l'esercizio condotto egregiamente dalla ricerca dell'IRES (Professionisti a quali condizioni?) per verificare le condizioni di lavoro e, quindi, i problemi da affrontare anche di quella maggioranza silenziosa di lavoratrici e lavoratori autonomi e professionali presenti nel nostro paese e che finora abbiamo definito professionisti con scarse tutele o scarsi diritti.

Di una certa rilevanza, da questo punto di vista, è anche l'altro rapporto dell'Osservatorio sul Lavoro atipico dell' Ass. 20 maggio - Diretto dal Prof. Patrizio Di Nicola Un. La Sapienza, che ha elaborato i dati della Gestione Separata INPS. In questo caso non ci troviamo di fronte a dati statistici ma a dati amministrativi e, quindi, ai dati reali delle posizioni di lavoro effettivamente registrate tra quelle costituite alla luce del sole.

Dall'Indagine dell'Osservatorio si apprende che i possessori di partita IVA attivi per ogni anno sono passati dai 222.571 del 2007 ai 281.259 del 2011 con un aumento di poco inferiore a 59 mila unità. Quindi il fenomeno di travaso tra le collaborazioni a progetto (e altre forme di lavoro) verso le partite IVA è iniziato ben prima della Riforma Fornero, in particolare con l'aumento dei contributi del 2007 ed è poi proseguito negli anni successivi, ogni volta che veniva resa più difficile od onerosa la stipula dei contratti di collaborazione. Da notare anche l'aumento del 73% delle partite IVA over 60, che probabilmente provengono in gran parte dal lavoro subordinato e, dopo l'espulsione dal lavoro, hanno avuto come unica alternativa occupazionale quella di diventare lavoratori autonomi.

<b>Fascia di età</b>	<b>2007</b>	<b>2011</b>	<b>Diff 2011-2007 (V.A.)</b>	<b>Diff 2011-2007 (%)</b>
<25	5.357	6.322	965	<b>18,0</b>
25-29	22.018	26.392	4.374	<b>19,9</b>
30-39	73.942	81.811	7.869	<b>10,6</b>
40-49	61.622	79.054	17.432	<b>28,3</b>
50-59	37.145	48.630	11.485	<b>30,9</b>
60+	22.487	39.050	16.563	<b>73,7</b>
<b>Totale</b>	<b>222.571</b>	<b>281.259</b>	<b>58.688</b>	<b>26,4</b>

La Riforma Fornero ha solo aggravato ulteriormente questi fenomeni, continuando a commettere lo stesso errore del passato. Regolare una singola forma di lavoro precario lasciando mano libera e minori costi su molteplici altre forme d'impiego a disposizione dei datori di lavoro, è una strategia che non ottiene risultati.

Soprattutto se nel frattempo si è ridotta ai minimi termini la possibilità di regolazione delle parti sociali.

	<b>MASCHI</b>	<b>FEMMINE</b>	<b>TOTALE</b>	<b>DIFFERENZA GENERE</b>
Regione	Reddito Medio	Reddito Medio	Reddito Medio	
Piemonte	22.286	15.300	19.532	<b>6.985</b>
Valle d'Aosta	20.242	16.816	18.754	<b>3.426</b>
Lombardia	25.474	18.799	22.882	<b>6.675</b>
Trentino Alto Adige	24.301	17.724	21.807	<b>6.577</b>
Veneto	22.784	16.076	20.413	<b>6.708</b>
Friuli Venezia Giulia	21.897	15.763	19.452	<b>6.134</b>
Liguria	20.366	14.071	17.811	<b>6.295</b>
Emilia Romagna	23.679	17.173	21.148	<b>6.507</b>
Toscana	19.835	13.504	17.261	<b>6.331</b>
Umbria	16.851	11.296	14.690	<b>5.555</b>
Marche	18.631	12.577	16.290	<b>6.054</b>
Lazio	19.645	13.859	17.311	<b>5.786</b>
Abruzzo	16.686	11.044	14.434	<b>5.642</b>
Molise	15.026	10.506	13.352	<b>4.520</b>
Campania	13.663	10.285	12.505	<b>3.379</b>
Puglia	15.169	9.697	13.091	<b>5.472</b>
Basilicata	14.776	11.456	13.581	<b>3.320</b>
Calabria	12.302	8.524	11.104	<b>3.779</b>
Sicilia	14.850	10.538	13.376	<b>4.312</b>
Sardegna	16.424	11.069	14.392	<b>5.355</b>
<b>TOTALE</b>	<b>21.152</b>	<b>15.140</b>	<b>18.836</b>	<b>6.011</b>

Tra i professionisti con partita IVA si nota una vistosa differenza di genere nelle retribuzioni fra donne e uomini, anche se di entità inferiore rispetto ai parasubordinati e ai collaboratori a progetto, sia in media (6 mila €) sia rispetto al crescere dell'età dei professionisti dove la differenza massima si avvicina ma non raggiunge i 7.000 € tra i 40/59 anni.

La differenza retributiva di genere è maggiore nel Veneto (con 6.708 € annui in meno per le donne rispetto ai loro colleghi maschi), mentre la differenza tra i generi minore si trova nelle regioni del sud dove, però, sono inferiori anche i compensi di entrambi i sessi.

Un dato molto rilevante sia per la politica che per il sindacato, messo in luce dall'Osservatorio e in precedenza anche dalla Consulta delle Professioni della CGIL, è come le politiche fiscali e previdenziali di questi anni, spesso ingiuste e incomprensibili, stiano incidendo negativamente sul segmento più esposto del lavoro autonomo anche perché in assenza quasi totale di fenomeni evasivi o elusivi.

Un lavoratore con partita IVA, infatti, che ha un reddito lordo di 1.000 euro al mese oggi ha un reddito netto disponibile di 545 €. Se fosse confermata l'aumento delle aliquote INPS decise dai precedenti governi, il reddito si ridurrebbe a 485 € mensili.

Chi realizza un reddito di 2.000 euro lordi al mese se ne ritrova in tasca oggi 960 che diventeranno 840 € mensili quando l'aumento dei contributi sarà a regime.

PARTITA IVA GESTIONE SEPARATA - RESIDENZA ROMA		PARTITA IVA GESTIONE SEPARATA - RESIDENZA ROMA	
REDDITO MENSILE	1.000,00	REDDITO MENSILE	2.000,00
REDDITO ANNUO	12.000,00	REDDITO ANNUO	24.000,00
REDDITO DISPONIBILE MENSILE	545,33	REDDITO DISPONIBILE MENSILE	959,83
REDDITO DISPONIBILE ANNUO	6.544,00	REDDITO DISPONIBILE ANNUO	11.518,00
REDDITO DISPONIBILE MENSILE CON INCREMENTO ALIQUOTA	485,33	REDDITO DISPONIBILE MENSILE CON INCREMENTO ALIQUOTA	839,83
REDDITO DISPONIBILE ANNUO CON INCREMENTO ALIQUOTA	5.824,00	REDDITO DISPONIBILE ANNUO CON INCREMENTO ALIQUOTA	10.078,00
DIPENDENTE TEMPO INDETERMINATO - RESIDENZA ROMA		DIPENDENTE TEMPO INDETERMINATO - RESIDENZA ROMA	
REDDITO MENSILE	1.000,00	REDDITO MENSILE	2.000,00
REDDITO ANNUO	12.000,00	REDDITO ANNUO	24.000,00
REDDITO DISPONIBILE MENSILE	811,00	REDDITO DISPONIBILE MENSILE	1.421,00
REDDITO DISPONIBILE ANNUO	9.732,00	REDDITO DISPONIBILE ANNUO	17.052,00

Osservatorio sul Lavoro Atipico dell'Ass. 20 maggio -

Tutto ciò è incomprensibile se si raffrontano gli stessi redditi con quelli dei dipendenti, ai quali rimangono in tasca 811 € su mille lordi di partenza e 1.421 € su duemila lordi iniziali.

E non stiamo parlando di potenziali evasori, ma di lavoratori con partita IVA individuale che lavorano prevalentemente per imprese private e pubbliche alle quali fatturano fino all'ultimo centesimo. Esiste una palese ingiustizia verso le partite IVA "esclusive" (iscritte solo alla Gestione Separata INPS) che oggi versano il 27% del loro reddito alla previdenza. Inspiegabilmente versano più contributi di ogni altro contribuente autonomo (commercianti ed artigiani pagheranno il 24% fra 6 anni) e più dei datori di lavoro per i loro dipendenti, la cui contribuzione si ferma al massimo al 24%.

### **I LAVORATORI PARASUBORDINATI**

La parte più debole del lavoro autonomo si trova sicuramente fra i lavoratori parasubordinati.

L'ultimo rapporto su questo mondo, che conferma sia i dati ISTAT che ISFOL PLUS, è dell'Osservatorio sul Lavoro "Atipico" dell'Ass. 20 maggio e curato dal Prof. Patrizio Di Nicola dell'Un. La Sapienza su dati della Gestione Separata INPS.

Ecco un estratto con gli elementi più rilevanti del rapporto.

Dai dati elaborati dal Prof. Patrizio Di Nicola emerge chiaramente **un mondo del lavoro atipico molto importante economicamente.**

Ammontano, infatti, a 25.781.443.002 di € i compensi dei lavoratori parasubordinati nel 2011, a cui si aggiungono 5.297.852.914 di € dei Professionisti con partita IVA iscritti alla Gestione Separata, per oltre **31 miliardi di compensi percepiti.**



**Sono molto importanti per la tenuta del welfare** perché con i 5.771.609.739 di contributi versati ogni anno dai lavoratori parasubordinati e dai loro committenti a cui vanno sommati i 1.260.338.349 versati interamente dai professionisti con partita IVA, sono circa **7 miliardi di Euro di contributi versati** all'INPS ogni anno che consentono all'istituto di mantenere in ordine i conti previdenziali italiani e di recuperare forti perdite in altre gestioni (commercianti, artigiani, Inpdap, dirigenti).

**I più trascurati dal welfare.** Nonostante questo grande apporto economico i lavoratori parasubordinati sono caratterizzati da: compensi molto bassi; scarse tutele sociali in caso di malattia, maternità, infortunio e, pur avendo perso in 5 anni di crisi oltre 207 mila posizioni lavorative, sono gli unici a non aver beneficiato di alcun tipo di ammortizzatore sociale.

**Rilevante numericamente.** I lavoratori "atipici" iscritti alla Gestione Separata sono una parte molto rilevante del mondo del lavoro, 1.745.999 individui, ma non sono realmente considerati in termini di futuro previdenziale, tutele sociali e diritti.

All'interno di questo universo sono 962.428 i lavoratori e lavoratrici parasubordinati "esclusivi" (coloro che non hanno né altre attività né sono in pensione).

Scavando ulteriormente scopriamo che nel 2011 i contratti a progetto erano 692.878 di cui esclusivi 623.273. Malgrado versino i loro contributi nelle casse dell'INPS da oltre 17 anni e costituiscano una parte stabile del mondo del lavoro da prima del 1996, vengono percepiti come un fenomeno perennemente transitorio.

Tale disattenzione per questa parte del mondo del lavoro, fatta di giovani e adulti fortemente scolarizzati, specializzati e con una componente femminile molto ampia, dipende dall'errata percezione che il lavoro atipico sia solo "di passaggio" e, quindi, non degno di attenzione, regolazione, sostegno. **Diseguaglianze ed ingiustizie.**

Fra i parasubordinati le donne sono il 42% ma diventano il 50,38% se si prendono in considerazione i soli lavoratori parasubordinati "esclusivi".

A parità di lavoro svolto le differenze retributive con il lavoro subordinato sono molto ampie. Sono però le differenze retributive di genere che appaiono ingiustificate e inaccettabili: ad esempio, le donne nella fascia d'età tra 40 e 59 anni percepiscono 13 mila € di compenso in meno rispetto ai maschi.

#### PARASUBORDINATI: DIFFERENZE RETRIBUTIVE PER GENERE ED ETÀ'

Età	Reddito Maschi	Reddito Femmine	Reddito medio	Differenze per genere ed età
<25	4.492	3.323	3.837	1.169
25-29	9.939	7.769	8.708	2.170
30-39	17.601	10.505	14.090	7.096
40-49	26.841	13.826	21.765	13.015
50-59	29.583	16.471	25.379	13.112
60+	28.307	19.401	26.410	8.906
<b>Totale</b>	<b>22.281</b>	<b>11.158</b>	<b>17.601</b>	<b>11.123</b>

Le differenze sono ancora maggiori quando si tratta di lavoratori "esclusivi" (chi vive solo di lavoro parasubordinato). Fra i collaboratori a progetto esclusivi, ad esempio, si rilevano compensi medi di 8,290 € annui (meno del 50% rispetto alla media della retribuzione dei dipendenti); ma le collaboratrici guadagnano in media poco più di 6 mila € annui quindi ben 4.129€ in meno dei loro colleghi maschi.

Come si vedrà nel dettaglio questa odiosa differenza si accompagna a quelle in base all'area geografica ma anche in relazione all'età.

### ESCLUSIVI: DIFFERENZE RETRIBUTIVE PER GENERE E TIPOLOGIA

Tipologia	Reddito Maschi	Reddito Femmine	Reddito Medio	differenza retributiva
Amministratore, sindaco di societ_, ecc.	39.942	28.135	36.899	11.807
Collaboratore di giornali, riviste, ecc.	8.614	8.668	8.642	-53
Partecipante a collegie commissioni	16.287	15.904	16.168	383
Enti locali (D.M. 25.05.2001)	17.109	16.613	16.985	496
Dottorato di ricerca, assegno, borsa studio erogata da MUR	12.639	11.913	12.253	726
Collaboratore a progetto	10.672	6.543	8.290	4.129
Venditore porta a porta	12.665	8.141	10.246	4.524
Collaboratore occasionale	3.408	2.224	2.691	1.183
Autonomo occasionale	6.690	4.804	5.617	1.886
Collaboratore presso la P.A.	12.534	10.612	11.321	1.922
Altre collaborazioni	15.411	10.372	13.179	5.039
Associato in partecipazione	9.867	8.837	9.274	1.030
Medici in formazione spec.	13.209	11.940	12.582	1.270
<b>TOTALE</b>	<b>20.523</b>	<b>9.518</b>	<b>14.978</b>	<b>11.004</b>

### Diversamente giovani

Pur essendo considerate erroneamente attività legate alla condizione giovanile, l'età media dei parasubordinati si aggira attorno ai 40 anni. La fascia d'età dove è concentrato il maggior numero di lavoratrici e lavoratori è quella tra i 30 e i 49 anni (sono 699.828), seguita da quella over 50 (430.052) e quella fino a 29 anni (334.860).

Questo dato conferma che queste attività sono tra le principali occasioni d'accesso al lavoro dei giovani ma poi diventano sempre di più una condizione permanente e si ripropongono costantemente nell'arco di tutta la vita lavorativa.

## PARASUBORDINATI: PER FASCE D'ETA'

Età	Maschi	Femmine	TOTALE
<25	56.407	72.011	<b>128.418</b>
25-29	89.277	117.165	<b>206.442</b>
30-39	189.278	185.358	<b>374.636</b>
40-49	198.361	126.831	<b>325.192</b>
50-59	147.014	69.378	<b>216.392</b>
60+	168.144	45.516	<b>213.660</b>
<b>TOTALE</b>	<b>848.481</b>	<b>616.259</b>	<b>1.464.740</b>

Osservatorio sul Lavoro Atipico dell'Ass. 20 maggio - Elaborazione su dati INPS

**208 mila posti di lavoro persi in 5 anni.** Nel lavoro parasubordinato si sono persi dal 2007 al 2011 207.881 posti di lavoro, di cui 175 mila solo tra i collaboratori a progetto e nella Pubblica Amministrazione. Non si tratta, nella stragrande maggioranza dei casi, di trasformazioni in posti di lavoro stabile o almeno meglio tutelato.

Al contrario questi posti di lavoro si sono persi verso la disoccupazione, verso l'apertura di partite IVA individuali (confermato dal contemporaneo aumento delle partite IVA iscritte alla stessa Gestione Separata + 59 mila in 5 anni), verso forme di lavoro ancora meno controllate e visibili nelle statistiche come le collaborazioni occasionali con ritenuta d'acconto e, in alcuni settori, la cessione dei diritti d'autore. Da ultimo, probabilmente, una quota di posti scomparsi si sono spostati verso il lavoro nero.

L'aggravante di questa enorme perdita di lavoro è che essa ha riguardato lavoratori spesso laureati e più giovani della media dei lavoratori italiani senza che ci fosse nessun ammortizzatore sociale durante tutta la crisi.

Ciò stride fortemente se paragonato ai giusti ed enormi sforzi fatti per sostenere il reddito di tutte le altre componenti del lavoro durante gli anni della crisi.

## PARASUBORDINATI GESTIONE SEPARATA INPS: EVOLUZIONE CONTRIBUENTI DAL 2007 AL 2011

Fascia di età	2007	2008	2009	2010	2011	Diff 2011-2007 (V.A.)	Diff 2011-2007 (%)
<25	195.200	176.262	136.383	125.878	128.418	-66.782	<b>-34,2</b>
25-29	269.259	249.570	215.352	204.041	206.442	-62.817	<b>-23,3</b>
30-39	456.952	428.594	384.450	377.273	374.636	-82.316	<b>-18,0</b>
40-49	336.257	330.649	314.773	317.803	325.192	-11.065	<b>-3,3</b>
50-59	222.153	220.259	209.496	210.074	216.392	-5.761	<b>-2,6</b>
60+	192.800	205.260	207.212	208.970	213.660	20.860	<b>10,8</b>
<b>Totale</b>	<b>1.672.621</b>	<b>1.610.594</b>	<b>1.467.666</b>	<b>1.444.039</b>	<b>1.464.740</b>	<b>-207.881</b>	<b>-12,4</b>



### **CESSIONE DI DIRITTI D'AUTORE**

Dati specifici sui lavoratori che abitualmente e prevalentemente hanno un reddito da cessione dei diritti d'autore non sono ancora disponibili in Italia.

Tantomeno suddivisi per tipologia lavorativa, musicisti, traduttori, autori, ecc.

Tuttavia pubblichiamo questa tabella elaborata da dati dell'Ufficio delle Entrate che chiariscono che parliamo complessivamente di 81 mila persone nel 2009 di cui 21.101 con soli redditi da cessione dei diritti. Lombardia, Lazio ed Emilia Romagna le regioni con il maggior numero di contribuenti con questo tipo di reddito.

REGIONE	Contribuenti con redditi da cessione dei diritti d'autore	Contribuenti con altri redditi da pensione	Contribuenti con redditi da dipendente	Contribuenti con redditi solo da cessione dei diritti
Piemonte	6.317	1.255	3.545	<b>1.517</b>
Valle d'Aosta	182	37	101	<b>44</b>
Lombardia	20.428	3.584	10.872	<b>5.972</b>
Liguria	2.285	490	1.208	<b>587</b>
Trentino Alto Adige (P.A. Trento)	767	129	509	<b>129</b>
Trentino Alto Adige (P.A. Bolzano)	590	139	339	<b>112</b>
Veneto	5.459	937	3.336	<b>1.186</b>
Friuli Venezia Giulia	1.593	285	972	<b>336</b>
Emilia Romagna	9.159	1.659	5.385	<b>2.115</b>
Toscana	5.948	1.064	3.483	<b>1.401</b>
Umbria	1.237	214	709	<b>314</b>
Marche	1.710	227	1.070	<b>413</b>
Lazio	14.338	2.663	7.294	<b>4.381</b>
Abruzzo	970	142	573	<b>255</b>
Molise	161	22	96	<b>43</b>
Campania	3.331	502	2.055	<b>774</b>
Puglia	2.109	268	1.342	<b>499</b>
Basilicata	275	27	185	<b>63</b>
Calabria	734	96	450	<b>188</b>
Sicilia	2.468	369	1.536	<b>563</b>
Sardegna	929	178	542	<b>209</b>
<b>TOTALE</b>	<b>80.990</b>	14.287	45.602	<b>21.101</b>

Elaborazione Consulta Cgil su dati Ufficio delle Entrate 2009

PERSONE FISICHE A.I. 2009 - RIGO RL25 Mod. UNICO E RIGO D3 TIPO REDDITO 1 Mod. 730

REGIONE	AMMONTARE
Piemonte	51.510.642
Valle d'Aosta	1.020.609
Lombardia	210.948.531
Liguria	21.933.449
Trentino Alto Adige (P.A. Trento)	6.686.130
Trentino Alto Adige (P.A. Bolzano)	3.279.810
Veneto	37.182.817
Friuli Venezia Giulia	8.929.690
Emilia Romagna	66.383.723
Toscana	41.373.264
Umbria	8.161.465
Marche	9.838.370
Lazio	196.789.106
Abruzzo	5.005.453
Molise	550.666
Campania	16.010.696
Puglia	9.459.646
Basilicata	1.003.146
Calabria	2.983.391
Sicilia	14.765.525
Sardegna	3.799.424
<b>TOTALE</b>	<b>717.615.553</b>

I redditi dichiarati superano i 717 milioni di € a conferma del valore economico che movimentata il settore.

Pur non avendo dati disaggregati per settore di lavoro possiamo vedere alcuni dei **dati pubblicati da Biblit** che ha realizzato un'indagine sui compensi dei traduttori editoriali.

Dall'inchiesta di Biblit sulle tariffe per le traduzioni in diritto d'autore 2011 per committenti italiani estrapoliamo due dati significativi, rimandando l'approfondimento alla lettura dell'intero rapporto.

Il primo dato è che per la maggior parte del campione (41%), la tariffa massima a cartella si situa tra gli 11 e i 15 euro, mentre il 13,9% percepisce meno di 10 € a cartella.

La maggior parte del campione impiega tra i 45 e i 60 minuti per tradurre una cartella da 2000 battute di media difficoltà, considerando anche i tempi di revisione e riletture.

Il secondo dato è che per la maggior parte del campione il potere di negoziazione è suddiviso tra scarso (34,2%) e modesto (38,8%).

Il potere di negoziazione aumenta in rapporto all'età anagrafica e all'esperienza, ma non è legato alla tipologia professionale del traduttore.

Il potere di negoziazione, tendenzialmente è più elevato per chi è di madrelingua straniera e per chi lavora in più combinazioni linguistiche.

Questi due dati dimostrano come anche una professione, difficilmente identificabile nel lavoro subordinato (lavoro intellettuale, esercitato nel proprio studio, per più clienti e con compensi in ragione del risultato finale), ha necessità di regole che riequilibrino il potere negoziale fra le parti e, inoltre, tutele sociali che garantiscano i diritti elementari dovuti a tutti i lavoratori e le lavoratrici.

## **EVOLUZIONE DELLA LEGISLAZIONE IN MATERIA DI PROFESSIONI**

### **COSA E' SUCCESSO IN MATERIA DI PROFESSIONI**

Negli ultimi anni in quasi tutti i paesi dell'Unione Europea è aumentato considerevolmente il numero dei lavoratori autonomi e dei professionisti e, all'interno di questo ambito, sono cresciute a dismisura le prestazioni d'opera individuali con fenomeni preoccupanti di abuso presenti in tutti i paesi coinvolti.

Questo aumento del numero dei lavoratori autonomi e l'estensione dei loro tradizionali ambiti

d'esercizio professionale ha diverse ragioni, tra queste se ne possono sottolineare soprattutto tre: l'evoluzione stessa e il nuovo svolgimento dei processi produttivi dovuti anche all'introduzione di nuove tecnologie e, quindi, dei modi di organizzazione del lavoro; l'intenzione degli imprenditori, presente in molti paesi, di eludere l'applicazione delle tutele proprie del Diritto del Lavoro e l'applicazione in alcuni paesi, di politiche pubbliche di promozione dell'auto imprenditorialità sviluppate per eseguire le linee-guida dell'Unione Europea nel quadro della Strategia Europea per l'Occupazione.

In Germania e Spagna, come in molti altri paesi UE, negli ultimi 20 anni è stata palese una forte crescita di forme di lavoro autonomo con tratti più o meno vistosi di dipendenza economica (wirtschaftliche Abhängigkeit).

Anche in Germania come in Italia, Spagna e in gran parte dei paesi europei si sono utilizzate forme ambigue per definire questo fenomeno, ad es. come lavoro "parasubordinato" in Italia, di persona "simile al lavoratore subordinato" (arbeitnehmerähnliche Person) in Germania.

In Germania e in Spagna con il recente Statuto del Lavoro Autonomo e, per alcuni aspetti del lavoro parasubordinato, anche in Italia, la logica è stata quella di estendere al lavoro indipendente "debole sul mercato e/o economicamente dipendente da un committente principale" alcune forme di tutela creando parametri che lo distinguano dal lavoro autonomo classico e che ne giustificano forme di tutela aggiuntive.

La concezione prevalentemente usata è quella dei lavoratori semi-indipendenti, o "lavoratori indipendenti assimilabili a lavoratori subordinati" (arbeitnehmerähnliche Selbständige), che lavorano, sostanzialmente da soli, nel quadro di un contratto di servizio o di impresa per un committente principale da cui dipendono economicamente e il cui bisogno di protezione sociale o la mancanza di autonoma organizzazione li distingue dagli altri lavoratori autonomi e, solo per alcuni aspetti di protezione sociale e lavorativa, li avvicina ai lavoratori dipendenti.

In Francia di fronte allo stesso fenomeno è stato dichiarato lavoratore subordinato chiunque non avesse almeno un certo numero di committenti.

La Spagna è stata l'ultima nel 2007 a intervenire seguendo la stessa linea di condotta tedesca e introducendo un limite, pari al 75% del fatturato con lo stesso committente, per delineare la dipendenza economica del lavoratore autonomo, e individuando le caratteristiche distintive del prestatore d'opera individuale, rispetto agli altri lavoratori autonomi, con le medesime regole che in Italia sono state introdotte per i cosiddetti "contribuenti minimi" e che poi sono state riprese dall'Ufficio delle Entrate per delineare il campo in cui non si applica l'Irap eseguendo le sentenze della Corte di Cassazione e i richiami dell'U.E. E. Crediamo sia necessario armonizzare gli interventi in questo campo anche in Italia e andare rapidamente a delineare una simile regolamentazione sia per limitare gli abusi nell'uso distorto delle prestazioni d'opera ma, soprattutto, per tutelare effettivamente il lavoro autonomo individuale in tutte quelle situazioni in cui per le caratteristiche del mercato, o per la fase d'avvio della propria attività, i prestatori d'opera si trovino con la necessità di veder riconosciute tutele sociali importanti come l'effettivo diritto alla maternità o all'indennità in caso di malattia o d'infortunio o, ancora, per garantire loro un sereno futuro previdenziale, così come fatto negli altri paesi.

Se si riconosce che esistono varie forme di lavoro autonomo da tutelare perché non corrispondenti né al lavoro autonomo classico né al lavoro subordinato, come fatto negli ultimi 10 anni sia da governi di centrodestra che di centrosinistra per tutte le forme di lavoro comprese nella Gestione Separata INPS, allora anche le prestazioni d'opera iscritte alla Gestione Separata e che abbiano le caratteristiche di monocommittenza o di committenza prevalente, oppure che abbiano le caratteristiche reddituali ed organizzative comprese nell'alveo dei "contribuenti minimi", hanno diritto ad una specifica regolamentazione e alle tutele necessarie e oggi previste per gli altri iscritti alla Gestione Separata.

In Italia abbiamo assistito a un immobilismo fino al 2006 e, poi, al susseguirsi di provvedimenti sul tema delle professioni o con ricadute anche sui professionisti a dir poco caotici, senza un disegno organico e dettati più da fattori esterni (antitrust, UE) o da fattori economici.

Riepiloghiamo l'evoluzione di alcuni dei contenuti normativi più significativi per il mondo del Lavoro Professionale e previsti in particolare: nella manovra economica di settembre 2011, nella manovra di stabilità dello stesso anno e nel decreto del Governo Monti il cosiddetto "Salva Italia" e i successivi provvedimenti applicativi.

Assieme alla situazione esponiamo le opinioni articolate dalla CGIL e condivise nella Consulta delle Professioni dando per acquisito il giudizio più generale e profondamente negativo sul resto dei provvedimenti e in particolare sulla riforma dell'Avvocatura che merita un ragionamento specifico.

### **Professioni "Ordinistiche":**

**Società tra professionisti.** Siamo d'accordo sull'introduzione della possibilità di costituire società tra professionisti (stp), ma tale strumento deve garantire libertà e indipendenza del professionista.

Non crediamo che il modello di società professionale, introdotto nell'art. 10 della legge di stabilità 2012, possa rispondere a tali esigenze: al contrario vi è il concreto rischio che il socio finanziatore possa rivelarsi come il vero *dominus* della stp, riducendo la figura dei professionisti a quella di meri "dipendenti" con partita IVA.

C'è poi il concreto pericolo che il professionista non sia libero nelle decisioni da prendere e nelle verifiche da eseguire quando riguardano un interesse diretto o indiretto del socio di capitale maggioritario. In alcuni campi come l'ingegneria, la revisione contabile, il settore alimentare e la sanità questo rischio è molto elevato. La legge va modificata.

L'asticella minima deve essere costituita da una limitazione della presenza dei soci di capitale con non più del 40% delle quote societarie, dei diritti di voto dei soci non professionisti (massimo un terzo). È stato fatto un passo in avanti stabilendo che la maggioranza degli amministratori deve essere costituita da liberi professionisti ma va recuperato quel grave limite di cui abbiamo parlato in precedenza. Va, infine, chiarito il sistema previdenziale cui vanno assoggettati i professionisti soci delle stp.

Esame di Stato e pratica professionale.

Si è prevista la possibilità di convenzioni tra ordini e università per svolgere parte della pratica professionale durante il percorso universitario. Il **decreto "Monti"** ha ridotto il periodo massimo di **pratica professionale a 18 mesi**. Queste due positive previsioni, a nostro avviso, vanno consolidate rendendo obbligatorio la convenzione tra ordini e università per garantire la possibilità di svolgere parte della pratica professionale durante l'università dedicando questo periodo al conseguimento della laurea specialistica per tutte quelle professioni che prevedono il tirocinio quale condizione per l'accesso all'esame di Stato. Questo può consentire, assieme alla riduzione del periodo complessivo di praticantato, un più veloce accesso dei giovani alla professione oggi ritardata di due/tre anni rispetto ai coetanei europei.

**In precedenti provvedimenti era anche previsto che il Tirocinio** professionale (praticantato) fosse retribuito anche se non si chiariva chi avrebbe dovuto stabilire quale fosse la misura equa del compenso per il lavoro del tirocinante. Successivamente questa previsione è stata ribaltata fino alla norma senza compenso prevista nella riforma dell'avvocatura.

Le uniche professioni che non sono interessate dall'esame di Stato, poiché la Legge 43/2006 ha disposto che coincida con quello di laurea, sono le professioni sanitarie elencate dal D.M. 29/03/2001.

**L'obbligo di formazione** previsto dal comma b), punto 5 dell'Art.3 della **Legge 148/2011** non aggiunge niente a quanto già previsto dagli ordini in base alla normativa vigente e in base ai regolamenti disciplinari già vigenti.

Per tutte le professioni sanitarie e le professioni mediche, l'obbligo di formazione era già stato introdotto dal 2002 con le riforme sanitarie (ECM - Educazione continua in medicina) e la nuova normativa le ha espressamente escluse dalle novità, sia in tema di obblighi, sia in tema di sanzioni; per loro la disciplina dell'ECM rimane invariata.

**Organismi di disciplina.** È opportuna la previsione, della Legge 148/2011, di separazione tra organismi esecutivi degli ordini e organismi di disciplina e l'incompatibilità tra le due cariche. Questo provvedimento va rafforzato prevedendo che l'azione disciplinare nei confronti degli iscritti agli ordini professionali sia esercitata da commissioni formate da rappresentanti degli ordini e da rappresentanti delle associazioni dei consumatori maggiormente rappresentative a livello nazionale con un presidente super partes di nomina presidenziale.

**Tariffe.** La norma è stata ritoccata più volte. Siamo d'accordo sull'abolizione delle tariffe minime, ma sarebbe stato più opportuno mantenere la norma di salvaguardia disposta nell'art. 3 della Legge 148/2011 che aveva previsto, in caso di mancata determinazione consensuale del compenso, di applicare le tariffe professionali stabilite con decreto dal Ministro della Giustizia quando il committente è un ente pubblico o nei casi in cui la prestazione professionale è resa nell'interesse dei terzi.

**Assicurazione obbligatoria.** Anche la norma sull'assicurazione obbligatoria a garanzia dei consumatori è positiva ed è una delle rivendicazioni che la CGIL pone da tempo. Va precisato, però, che le pattuizioni collettive dell'assicurazione non devono essere stipulate solo da ordini e Casse professionali a cui, altrimenti, si darebbe un esclusivo potere di rappresentanza improprio e anacronistico.

**Pubblicità.** La norma prevede la possibilità di promuovere campagne pubblicitarie da parte dei professionisti.

**Totalizzazione.** Il Decreto Monti supera, finalmente, il limite dei tre anni per totalizzare i contributi. Questo è un risultato molto atteso dai giovani e dai professionisti.

**Previdenza.** La manovra di stabilità ha aumentato al 27% l'aliquota previdenziale nella Gestione Separata INPS. Abbiamo giudicato sbagliato quell'aumento perché ancora una volta, indirizzato a fare cassa per risolvere altri problemi e non per migliorare le condizioni dei parasubordinati e dei professionisti lì iscritti. Ribadiamo che vadano riviste e armonizzate le aliquote, ma con l'introduzione di compensi minimi non inferiori al costo complessivo di un lavoratore dipendente e con tutele sociali universali garantite a prescindere dalla modalità d'impiego. Procedere in modo diverso significa scaricare tutto il peso del prelievo previdenziale sui lavoratori e su redditi già ora bassissimi e insufficienti. Va vista positivamente, invece, l'accelerazione dell'aumento dell'aliquota contributiva di artigiani e commercianti, sia perché riguarda le situazioni di disavanzo più accentuate di cui non possono continuare a farsi carico gli altri lavoratori, sia perché si allinea, a regime, la loro aliquota contributiva al versamento (24%) effettuato dalle imprese per il contributo previdenziale dei dipendenti.

**Indennità di Malattia e congedi parentali.** È stata superata la discriminazione presente nella Gestione Separata, per effetto di una restrittiva interpretazione dell'INPS, e si è data la possibilità anche ai possessori di partita IVA iscritti alla Gestione Separata di poter accedere all'indennità di malattia, ancorché di misura esigua, e ai congedi parentali per le quali versavano i contributi senza poter avere le prestazioni garantite agli altri iscritti. Dopo quasi due anni dall'applicazione di questa norma ancora oggi a molti lavoratori e lavoratrici viene negato l'accesso a queste tutele per via di una sorta di "ostruzionismo" dell'INPS che utilizza per i lavoratori autonomi le stesse modalità utilizzate per i dipendenti evidentemente poco congrue.

### ***Professioni non organizzate in ordini e albi***

È stata approvata la Legge 4/2013 che regola le Professioni non organizzate in ordini e albi e, soprattutto, definisce i comportamenti delle associazioni di rappresentanza dei professionisti non iscritti ad ordini, albi, collegi.

Il giudizio, espresso unitariamente con CISL e UIL, è che dopo oltre dieci anni di discussioni e rinvii, si accoglie favorevolmente l'espressione normativa della volontà politica del Parlamento, avendo da sempre auspicato scelte riformatrici capaci di rispondere alle esigenze reali del Paese che restano innovazione e modernizzazione, liberalizzazione e competitività, sviluppo e occupazione.

La CGIL con le altre organizzazioni sindacali ha sempre sostenuto e contribuito alla definizione e attuazione di una "Riforma delle professioni" capace di riordinare e razionalizzare un'area di "servizi sensibili" mettendo al centro non gli interessi delle "corporazioni" ma la tutela dei diritti fondamentali dei cittadini.

Pur partendo da questo giudizio, la legge approvata presenta ancora alcuni limiti fondamentali e in contrasto con le finalità e gli scopi di una Riforma autentica.

Il primo elemento da rilevare è che questa norma non supera gli impedimenti, che l'Unione Europea ci chiede da tempo di rimuovere, per la mobilità professionale, l'elenco depositato presso il Ministero dello Sviluppo, infatti, altro non è che un elenco autocertificato in cui le associazioni professionali non organizzate in ordini e collegi dichiarano di possedere i requisiti previsti dalla normativa e, quindi, non sufficiente né per la mobilità professionale in Europa né per essere referenti in eventuali percorsi europei.

Dall'applicazione della Legge 4/2013 è poi prevista l'esclusione "delle attività riservate per legge a soggetti iscritti in albi o elenchi ai sensi dell'articolo 2229 del codice civile, delle professioni sanitarie e delle attività e dei mestieri artigianali". Nonostante l'esclusione esplicita delle professioni sanitarie il rischio di attivazione di attività professionali "contigue con altro nome" appare alto.

Per provare a limitare la confusione tra le professioni sanitarie regolamentate (ma non "ordinate") e le altre professioni, è stato approvato in tutta fretta l'Accordo, ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano concernente la definizione delle attività delle professioni sanitarie del Servizio Sanitario Nazionale. (Rep. Atti n. 47/CSR del 7 febbraio 2013)

Nella prescrizione normativa della Legge 4/2013 (articolo 1, comma 3) si legge, inoltre: "Chiunque svolga una delle professioni di cui alla presente Legge contraddistingue la propria attività, in ogni documento e rapporto scritto con il cliente, con l'espresso riferimento, quanto alla disciplina applicabile, agli estremi della presente legge.

L'inadempimento rientra tra le pratiche commerciali scorrette tra professionisti e consumatori, di cui al titolo III della parte II del codice del consumo, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2005,

n. 206, ed è sanzionato ai sensi del medesimo codice”.

Questa norma rappresenta un vero problema. Non esistendo infatti riferimento o direttiva interpretativi che definiscano o circoscrivano il campo di applicazione della Legge 4/2013 **chiunque** svolga attività professionale non ulteriormente regolamentata (o inventata, o appena nata o, purtroppo, mistificata) potrà, anzi “dovrà”, contraddistinguere la propria documentazione con la dizione “professione disciplinata dalla Legge 4/2013” inducendo i consumatori a pensare che di fronte hanno un professionista regolamentato e/o certificato per legge.

L’altro elemento di preoccupazione riguarda il comma 7 dell’articolo 2 che, per come è scritto, pone uno degli interrogativi più importanti di tutta la norma. Infatti, mentre si evince in tutta la legge che le attività, compresa la normazione UNI, sono facoltative e volontarie, per come è scritto questo comma, si potrebbe anche dare un’interpretazione più restrittiva.

Infatti, l’applicazione degli articoli 5, 6 e 7 (quindi anche l’applicazione delle procedure e norme UNI) potrebbe essere letta come necessaria ai fini dell’iscrizione delle associazioni professionali nell’elenco presso il Ministero dello Sviluppo Economico e, quindi, indurre le associazioni ad attivare tale normativa privata e onerosa anche senza che questa dia effettivi benefici all’associazione e ai professionisti suoi associati.

L’ultimo, e probabilmente più importante, elemento di non condivisione della Legge 4/2013 è quello di dare una completa autoreferenzialità alle associazioni professionali lasciando che il mercato si regoli da solo senza, di fatto, norme e organismi di controllo.

La Legge infatti – lasciando in via facoltativa qualsiasi forma e strumento di certificazione, di indirizzo, di verifica e controllo condivisi – conferisce alle associazioni professionali una totale e incontrollata discrezionalità (ad esempio nella gestione della formazione e dell’aggiornamento delle competenze dei professionisti, nell’erogazione degli attestati di competenza, nella definizione e attuazione dei Codici Etici, nella verifica e nel controllo degli associati, nell’attuazione dei sistemi sanzionatori, nella certificazione professionale, ecc. ) privando il cittadino e il consumatore di garanzie certe di tutela.

Questo indirizzo legislativo inoltre rischia di avvantaggiare le associazioni meno virtuose ma più economiche, che svolgono meno formazione, che controllano poco gli standard di qualità, che scrivono codici deontologici poco efficaci e con poche sanzioni, ecc.

Sicuramente una legge di riconoscimento delle associazioni professionali non ordinistiche era indispensabile ma altrettanto certamente questa norma, andrà migliorata con adeguate modifiche e attraverso circolari interpretative, e questo sarà l’impegno futuro della CGIL.

### ***La riforma del Mercato del lavoro - “Riforma Fornero”***

Sul piano legislativo occorre registrare che, in riferimento alle modalità di lavoro utilizzate dai gruppi dei professionisti che fin qui abbiamo descritto, è intervenuta l’approvazione della cosiddetta Riforma Fornero sul mercato del lavoro che, pur dentro alcuni obiettivi condivisibili, ha costruito norme e preconstituito situazioni che stanno penalizzando sia le lavoratrici e i lavoratori professionali, sia i datori di lavoro e i committenti delle prestazioni professionali.

### **Contratti a progetto.**

Nell’intervento della Legge 92/2012 la CGIL ha apprezzato il rimando alla contrattazione



collettiva per la definizione dei compensi specifici per i collaboratori avendo come base di riferimento i compensi in uso per il lavoro dipendente e, in ogni caso, non inferiore a quanto previsto nel compenso tabellare per un dipendente di pari profilo professionale.

Accanto alla trasformazione in lavoro subordinato delle attività svolte con modalità analoghe a quelle dei dipendenti e all'esclusione dei contratti a progetto "per compiti meramente esecutivi o ripetitivi" individuati dalla contrattazione collettiva, la definizione dei compensi rappresenta un significativo passo in avanti per superare gli abusi oltre alla titolarità della contrattazione collettiva per coloro che svolgono attività autonoma nell'impresa.

Nella norma, però, sono presenti numerose incertezze e spazi per dubbi interpretativi che non rendono facile l'applicazione e che hanno reso incerte migliaia di posizioni lavorative e causato la perdita di un gran numero di posti di lavoro (58 mila nel solo quarto trimestre 2012). Anche in questo caso è evidente la mancanza di una norma transitoria che consenta alle parti sociali di creare un percorso ponte, che porti in modo efficace e meno traumatico al nuovo regime normativo.

Sia i costi che l'organizzazione commerciale o del lavoro non sono riorganizzabili in pochi giorni o settimane, e spesso non dipendono dai committenti dei collaboratori a progetto ma da aziende e gruppi economici che gestiscono prodotti o servizi in outsourcing.

L'ulteriore nota negativa è che tale previsione riguarda solo i contratti a progetto, escludendo gli agenti rappresentanti, gli addetti ad attività di vendita con modalità outbound nei call center, i co.co.co. della pubblica amministrazione e gli iscritti agli ordini professionali, tutte le partite IVA e le associazioni in partecipazione.

La mancata regolazione rischia di far diventare ancora più ricorrente e conveniente l'abuso di queste forme di lavoro.

### **Lotta alle false partite IVA.**

Nel testo approvato sono peggiorati gli indicatori, inizialmente fissati nella proposta di Legge, per presupporre un abuso di utilizzo di lavoratori e lavoratrici con partita IVA (otto mesi di lavoro per due anni, l'80% del fatturato con la stessa azienda per due anni e una postazione stabile di lavoro nella stessa impresa).

Infatti, le false partite IVA che rientrano in due di questi indicatori possono essere trasformate, dal giudice, in contratti di collaborazione, a cui va però aggiunta una nuova sentenza per l'eventuale trasformazione in lavoro dipendente.

**Nel testo approvato, inoltre, si esclude l'applicazione di questi criteri per gli iscritti agli ordini professionali, per chi possiede "competenze teoriche di grado elevato" o per chi "ha acquisito capacità tecnico/pratiche rilevanti" oltre che a coloro che, avendo i due requisiti precedenti (esperienza o titoli di studio) hanno più di 18.000 euro di reddito da lavoro autonomo.**

Dai nuovi provvedimenti di contrasto al lavoro finto autonomo ma anche dall'applicazione dei contratti a progetto rimangono inspiegabilmente **esclusi gli iscritti agli ordini**, la pubblica amministrazione e gli enti di promozione sportiva dove, non a caso, si annida una parte ampissima di abusi perché sono ancora usate le vecchie co.co.co o le false partite IVA.

Non ci sono, inoltre, incentivi significativi per chi assume stabilmente collaboratori e partite IVA che, invece, in un progetto di reale lotta alla precarietà sono indispensabili e mediamente più efficaci delle prescrizioni agibili per via giudiziaria.

### **➤ Professioni culturali, Enpals e diritto d'autore**

Storicamente il legislatore ha riconosciuto talune specificità che caratterizzano la platea degli assicurati ex ENPALS (confluito nell'INPS), costruendo un sistema di regole adeguato a tali elementi di fatto, quali la saltuarietà di molti lavori nei settori coinvolti, la particolarità dei

contratti individuali adottati -contratti di scrittura, cessione dei diritti d'autore e connessi-, mobilità nel territorio, pluricommitenza.

Per questo la legge prevede :

1. Nessuna distinzione ai fini previdenziali e assicurativi (per malattia e maternità) tra autonomi e subordinati. Sia gli autonomi che i subordinati sono assoggettati alla stessa aliquota contributiva del 33%, con gli stessi riparti tra lavoratore e datore di lavoro/committente. I contributi previdenziali sono giornalieri e, qualora la retribuzione superi il massimale giornaliero i relativi contributi sono "spalmati" a copertura di giornate successive.
2. Previsione della contribuzione ENPALS (aliquota 33% ) anche per le figure artistiche/creative, con la fissazione di un tetto massimo del 40% del compenso totale come derivante da " cessione del diritto d'autore o dei diritti connessi" . Di conseguenza non meno del 60% del compenso è reddito da lavoro assoggettato alla trattenuta previdenziale.
3. Elenco delle figure professionali ENPALS divise in tre gruppi a seconda delle caratteristiche di maggiore o minore stabilità /continuità del lavoro proprie delle singole figure. Per ciascuno dei tre gruppi sono differenziate le giornate di lavoro necessarie a conseguire l'annualità contributiva ai fini previdenziali: Gruppo A 120- Gruppo B 260- Gruppo C 312
4. Mancanza di un tetto percentuale dei lavoratori a tempo determinato adibiti a specifici spettacoli o programmi radiotelevisivi con esclusione esplicita " in ogni caso " prevista dalla legge. (da ultimo confermato con il DLgs 368/2001).
5. Preesistenza del rapporto di lavoro intermittente a tempo determinato -di un giorno o pochi giorni- già da prima dell'introduzione del lavoro a chiamata.

Le modifiche alla normativa previdenziale e sul mercato del lavoro che si sono succedute hanno creato numerose disfunzioni e penalizzazioni per i lavoratori saltuari e i professionisti dell'area ex ENPALS, a partire dai meccanismi di computo dei periodi lavorati e di quelli di non lavoro, per la maturazione dei requisiti di accesso e di calcolo della pensione e degli ammortizzatori sociali, che come sindacato stiamo tentando di correggere.

La base di partenza resta comunque la non distinzione nella platea ex ENPALS tra le diverse tipologie dei rapporti di lavoro. E' stata infatti individuata correttamente dal legislatore, in settori tipicamente caratterizzati da variabilità dei periodi di lavoro, pluralità di datori di lavoro e committenti, pluralità di attività che un singolo lavoratore esercita. Occorre ricondurre allo stesso criterio, oltre alle materia previdenziale anche le norme in materia di protezione sociale, salute e sicurezza, diritti, relative a coloro che operano in questi ambiti.

### I professionisti dipendenti

Fare impresa oggi, e sempre più domani, vuol dire principalmente gestire un network di professioni, dove si combinano: l'accumulo dei saperi, i flussi informativi di scambio delle conoscenze, le relazioni negoziali fra persone e ruoli, le interrelazioni con gli stakeholder dell'impresa basandosi su una struttura organizzativa essenziale, che fissa solo i cardini di criticità, e che nulla ha a che vedere con la gabbia organizzativa guidata da mansioni e procedure prescrittive.

Perché questo cambiamento?

La risposta sta nel fatto che l'ambiente socio-economico attuale è caratterizzato da uno stato di fluidità, di "modernità liquida" per citare l'efficace espressione del sociologo Zygmunt Bauman.

Di qui nasce l'importanza assunto dal governo della variabilità e dell'incertezza.

La capacità di reazione immediata agli eventi assume un'importanza crescente, talvolta vitale per il business. Stiamo vivendo una fase dell'economia in cui la fluidità si coniuga con

l'organizzazione flessibile ad architettura aperta, pertanto il modello di riferimento vincente è la rete di persone, informazioni e conoscenze, in una struttura organizzativa resiliente.

**Gli ingredienti base per il nuovo sistema impresa sono: saperi**, capacità di scambiare e accumulare conoscenza; **creatività**, capacità di generare idee originali e di svilupparle fino a renderle praticabili e convenienti; **intraprendenza**, proattività e capacità d'iniziativa, impulso proprio e non solo a fronte di stimolo; **autonomia responsabile**, cioè capacità di prendere decisioni negli spazi di discrezionalità, e assumersi la responsabilità; **organizzazione essenziale**, che fissa solo le "minime specificazioni critiche", lasciando tutto il resto alle scelte ad hoc.

Guarda caso, questi sono proprio gli elementi da sempre considerati i caratteri distintivi delle professioni intellettuali. I professionisti iscritti a ordini o ad associazioni non ordinarie che operano attraverso il lavoro subordinato oscillano tra il 60% e l'80% e

alcuni studi indicano nel 82% le competenze tecnico professionali reperite esternamente dalle imprese italiane.

A questo va aggiunto, salvo pochi casi come quello delle lavanderie industriali e successivamente di altri contratti dello stesso comparto, che l'azione contrattuale è stata carente: nell'aggiornare le declaratorie professionali nei CCNL; nella definizione di percorsi formativi a cui collegare i percorsi di carriera; nella definizione di regole collettive delle modalità di lavoro e di gestione del tempo del lavoro professionale in azienda; nel definire collettivamente percorsi di merito e di riconoscimento economico del lavoro professionale; nella definizione di modalità di utilizzo delle protezioni sociali più rispondenti alle modalità operative proprie del lavoro professionale.

Un ultimo elemento riguarda la tutela e la rappresentanza da parte del sindacato del lavoro professionale, sia agito in forma di lavoro dipendente (oltre due terzi dei professionisti opera in forma subordinata), sia con prestazione d'opera individuale ed ambiti professionali fuori da quelli coperti dagli ordini professionali e che sono in continua espansione, evoluzione, innovazione.

Lo scenario descritto impone l'obiettivo di riconoscere le diverse realtà lavorative per come si sono evidenziate in questi anni e per le ulteriori evoluzioni che si prefigurano con l'accelerazione tecnologica e i cambiamenti imposti dalla crisi mondiale e dalla globalizzazione.

Se si vuole programmare e costruire uno sviluppo centrato sulla qualità, sulla conoscenza, sull'innovazione e sulla sostenibilità sociale, ambientale ed economica si tratta di assumere come strategica la riunificazione del mondo del lavoro.

L'alleanza tra lavoratori con caratteristiche professionali elevate e fortemente identitarie, i lavoratori professionali, i lavoratori del terziario tradizionale e del settore pubblico, i lavoratori delle piccole imprese e quelli delle filiere e la classe operaia, diventa un obiettivo primario per realizzare il rinnovamento del Sindacato, la trasformazione dei modelli contrattuali e la valorizzazione del lavoro, delle competenze e della formazione.

La presenza della CGIL è essenziale in questo mondo del lavoro ampio ed economicamente importante, è essenziale il rapporto con i singoli lavoratori e con le associazioni di rappresentanza organizzate in sintonia con i principi ispiratori della nostra organizzazione e che condividono proposte o percorsi con la CGIL o con le categorie. È importante per un sindacato generale, qual è la CGIL, riflettere sul livello e la qualità del sapere immesso dai professionisti nelle loro attività e sul modo con cui esso viene accumulato, aggiornato, organizzato ed erogato a prescindere dalle modalità con cui viene prestata la propria opera.

La coesione sociale, inoltre, oltre a essere un valore fondante dello sviluppo civile, è sempre più un pre-requisito della stessa competitività e della crescita economica dell'intero paese e per questo è indispensabile che non si formino sacche di lavoro precario senza regole e senza tutele.

Crediamo sia importante affiancare al ragionamento sulle tutele quello sulle opportunità. È, quindi, sempre più urgente l'esigenza di un diverso e più diretto rapporto tra i circuiti di formazione delle conoscenze e quelli del loro impiego e della loro diffusione, portato in primo piano dalla

trasformazione e globalizzazione dei mercati.

Da questo rapporto, infatti, dipende una parte considerevole del grado di competitività e modernità del settore dei servizi professionali oltre che dell'intero paese.

La nostra organizzazione non può prescindere dalla conoscenza e dal rapporto con questa vasta area di lavoro presente sia nel lavoro subordinato sia in quello autonomo così come in quello parasubordinato.

È strategico sia per una lettura efficace della realtà lavorativa del nostro paese sia per misurare efficacemente ed in modo equilibrato le proposte economiche che elaboriamo e, ancora, è importante per recuperare gli storici limiti di rappresentanza e rappresentatività che ancora in parte persistono nei confronti del lavoro intellettuale e ad alto contenuto professionale anche subordinato.

## **PROPOSTE**

La categoria dei lavoratori autonomi, ivi compresi i liberi professionisti, da circa una decina d'anni sta affrontando una crisi senza precedenti e su tutti i fronti.

L'aumento dei laureati avutosi negli ultimi tre decenni, dato senz'altro positivo in sé, ha prodotto una crescita del numero di giovani professionisti che non ha trovato, però, un mercato capace di assorbirli adeguatamente nel mondo del lavoro e una diffusa impreparazione e ingessatura del sistema produttivo che, in generale, è alla ricerca di modalità per continuare a godere di rendite di posizione oppure per abbassare i costi del lavoro e dei diritti e non verso guarda al futuro con l'innovazione, la ricerca e la valorizzazione delle competenze.

Questo fenomeno ha dato vita alle forme più svariate di condizioni precarie del lavoro che, fatto anche questo senza precedenti, è giunto a interessare anche il mondo del lavoro autonomo e dei professionisti.

Ma nella concezione di precarietà che si è via via affermata in Italia si sono affievolite le differenze sostanziali e formali presenti nel mondo del lavoro autonomo e parasubordinato.

Va tenuto presente, oltre a chi è costretto a operare formalmente come lavoratore autonomo o parasubordinato ma opera concretamente come un lavoratore dipendente, anche chi opera con modalità di lavoro autonomo reale ma in situazioni di difficoltà economiche risente dell'assenza di protezioni sociali, chi sente di essere professionista e cerca regole per affermare e valorizzare la propria professionalità, chi ha difficoltà ad affermare oggi la propria autonomia ma vuole per sé una prospettiva da libero professionista.

Negli ultimi due decenni si è generato un rilevante e generale assottigliamento del reddito dei lavoratori autonomi ma soprattutto di coloro che, a prescindere dalle reali capacità o potenzialità professionali, sono entrati recentemente nel mercato del lavoro.

Questo assottigliamento, aggravato dalla crisi, sta pesando fortemente sulle condizioni di vita di coloro che non hanno mai avuto redditi alti.

Nonostante questo, nella società come nel mondo politico, c'è una diffusa, nonché ormai vetusta, visione della figura del lavoratore autonomo, e in special modo del libero professionista, come lavoratore certamente benestante e privilegiato. Non è più così.

Anche questo mondo è ampiamente composto da fasce di lavoratori in difficoltà, sia dal punto di vista economico che previdenziale, oltre che per le condizioni di lavoro.

Tuttavia, il mondo del lavoro autonomo e parasubordinato è essenzialmente una realtà individualista oppure fortemente ricattabile e quasi sempre insediata in piccole realtà produttive o di servizio.

Si pone una questione di presa di coscienza, forse per la prima volta nella storia del lavoro autonomo e professionale, di forme di unità e di proposta e di lotta che, auspichiamo non vengano praticate in contrapposizione o anche solo nell'indifferenza reciproca rispetto alle lotte dei

lavoratori subordinati, ma unitariamente, nella consapevolezza che ormai - fatto pensiamo epocale nella storia - vi sono destini e condizioni sociali ormai comuni tra ampie fasce di lavoratori dipendenti e autonomi.

**Oggi non conta più la categoria di lavoro cui si appartiene, contano le condizioni, il reddito e la sicurezza sociale offerte a chi vive del proprio lavoro.**

## **IN TEMA DI REGOLAZIONE DELLE PROFESSIONI**

### *Professioni "Ordinistiche"*

#### **Accesso alla professione**

Vanno garantite anche ai giovani professionisti le forme di agevolazione al credito e agli investimenti previste per gli imprenditori (consentendo, ad esempio, l'accesso al sistema dei Confidi), al fine di facilitare e incoraggiare l'accesso a una professione realmente libera e indipendente.

#### **Tutela dei terzi, no associazione di rappresentanza**

Gli ordini devono tornare a esercitare il ruolo originario di tutela della fede pubblica, lasciando alle associazioni professionali dei liberi professionisti la rappresentanza degli interessi e delle istanze dei propri iscritti.

#### **Democraticità**

Vanno introdotte forme e criteri che garantiscano democraticità nelle elezioni dei membri degli ordini e collegi territoriali e dei consigli nazionali: vanno abolite le discriminazioni in termini di rappresentatività delle varie componenti presenti all'interno dei singoli ordini. Come va abolito il criterio di anzianità di iscrizione per l'accesso a determinate funzioni, l'assegnazione di incarichi, il diritto di elettorato attivo e passivo.

#### **Esame di Stato e pratica professionale.**

Nel Contratto Collettivo degli Studi Professionali si è opportunamente stabilito di definire in quella sede la quantità della "borsa di studio" spettante al tirocinante e le modalità di gestione della sua attività compreso l'orario, i periodi di studio, malattia, ecc.

La CGIL chiede anche l'abbinamento dell'esame di Stato alla Laurea prevedendo le opportune forme di integrazione e sinergia fra l'Università e le Professioni.

Questo comporterebbe un allentamento della pressione degli ordini sull'esame di Stato e una maggiore uniformità di trattamento dei candidati oggi difforme su tutto il territorio nazionale e in tutte le professioni.

#### **Obbligo di formazione**

Vanno, quindi, definite le caratteristiche di qualità della formazione continua oggi assolutamente discrezionali, gli obblighi di controllo dell'effettiva formazione vista la grandissima inapplicazione, "l'elusione a pagamento" dell'effettiva frequentazione dei corsi formativi, la qualità e la titolarità degli enti formativi accreditabili dagli ordini.

Inoltre sugli aspetti disciplinari vanno definiti termini più incisivi e maggiormente uniformi di penalizzazione per chi non si aggiorna e in generale sul comportamento elusivo degli ordini del proprio compito di verifica e sanzione.

**Organismi di disciplina.** Il provvedimento previsto dalla Legge 148/2011 va rafforzato prevedendo che l'azione disciplinare nei confronti degli iscritti agli ordini professionali sia esercitata da commissioni formate da rappresentanti degli ordini e da rappresentanti delle associazioni dei consumatori maggiormente rappresentative a livello nazionale con un presidente super partes di nomina presidenziale.

**Tariffe.** Crediamo sia opportuno reintrodurre la norma di salvaguardia disposta nell'art. 3 della Legge 148/2011. Questa salvaguardia è opportuna perché tutela dall'abuso fatto soprattutto da banche, assicurazioni ed Enti Pubblici che, usando la loro posizione dominante, impongono tariffe con ribassi inaccettabili. Per lo stesso motivo siamo convinti che il lavoro - anche quello del professionista - non debba essere sottopagato.

Proponiamo per questo, nei casi in cui si sia in presenza di fatturazione per un altro professionista o per una società, che il compenso di base del professionista sia definito dal CCNL Studi Professionali, o da altro contratto collettivo pertinente, indipendentemente dalla forma della prestazione professionale sia essa autonoma, parasubordinata o subordinata.

**Assicurazione obbligatoria.** Va data la possibilità di trattare pattuizioni collettive dell'assicurazione non solo a ordini e Casse professionali a cui, altrimenti, si darebbe un esclusivo potere di rappresentanza improprio e anacronistico ma anche e soprattutto alle associazioni professionali o ad altri organismi collettivi di rappresentanza come le parti sociali del CCNL Studi Professionali.

Soprattutto dopo l'emanazione della poco protettiva, per i consumatori, Legge 4/2013 va estesa l'obbligatorietà dell'assicurazione anche alle professioni non organizzate in ordini dando la possibilità di sottoscriverla anche in forma collettiva.

**Pubblicità.** Andrebbero previste agevolazioni o deduzioni a favore dei giovani professionisti che promuovono la loro attività.

### ***Lavoro professionale in sanità.***

Per quanto riguarda il lavoro professionale in sanità, è necessario lavorare per uniformare il sistema di riconoscimento e rappresentanza professionale, riformando, nel contempo, l'esistente.

Bisogna superare l'attuale disparità che prevede 1.000.000 circa di professionisti con albo, ordine/collegio e 200.000 circa senza.

Quindi, se l'orientamento politico/normativo rimane invariato, sarà necessario ultimare il percorso iniziato convertendo i collegi esistenti in ordini e istituendo gli albi e gli ordini per tutte le restanti professioni sanitarie.

Gli ordini professionali, fra le loro priorità, dovranno sempre di più avere lo sviluppo culturale della professione, la garanzia del rispetto delle norme deontologiche, la limitazione e il controllo del fenomeno dell'abusivismo professionale e potranno rappresentare un buon livello di coordinamento dei liberi professionisti.

Riteniamo che il funzionamento degli ordini debba essere garantito da regole democratiche, trasparenti e rispondenti alle moderne esigenze del lavoro nel sistema salute.

Regole che, con la condivisione di tutti gli attori coinvolti, erano già state formulate nella bozza di decreto delegato decaduta a marzo del 2008 e che, con gli opportuni correttivi e aggiustamenti, potranno garantire la modernità, l'equità e l'utilità di questi organismi per gli operatori, ma in primo luogo, per i cittadini/utenti.



### **Professioni non organizzate in ordini e albi**

- **Legge 4/2013.** Va modificata la normativa sulla regolamentazione delle associazioni professionali non organizzate in ordini: introducendo una selezione pubblica e una verifica dei requisiti di cui devono essere in possesso le associazioni professionali in modo da consentire il superamento dell'attuale elenco autocertificato che non può essere utilizzato per definire la rappresentatività delle associazioni nei confronti in ambito Europeo sulla mobilità professionale.
- Dando l'obbligo di definirsi professionista in base alla normativa 4/2013 ai soli professionisti iscritti al registro di cui al punto precedente e alle associazioni che attuano quanto previsto in materia di aggiornamento formativo, di qualificazione e di certificazione professionale.
- Rimuovendo l'obbligo di "Normazione Uni" tra gli obblighi per essere indicati nel Registro ministeriale.
- Rimuovendo la volontarietà di provvedere o meno alla costituzione dei comitati d'indirizzo e sorveglianza delle associazioni professionali (indicati all'art. 4 della Legge 4/2013) e allargando la loro competenza sulle procedure per la gestione della formazione e dell'aggiornamento delle competenze dei professionisti, sull'erogazione degli attestati di competenza, sulla definizione e attuazione dei Codici Etici, sulla attuazione dei sistemi sanzionatori, sulla certificazione professionale. In questo modo si costituirebbe, per la prima volta, un controllo sociale attraverso la collaborazione da parte degli stakeholder lasciando allo Stato solo il compito di vigilare sui fenomeni patologici d'abuso.

### **IN TEMA DI CONDIZIONI SOCIALI E LAVORATIVE**

#### **Previdenza.**

Garantire la possibilità delle lavoratrici e dei lavoratori tutti di avere un futuro previdenziale e tutele sociali dignitose attraverso il sistema pubblico è una delle priorità che la CGIL ritiene indispensabili e segno distintivo di civiltà.

Per questo occorre puntare a un sistema uniforme di contribuzione e contemporaneamente a condizioni di reddito e di tutela sociale garantiti a tutti i lavoratori e alle lavoratrici che contribuiscono a costruire il sistema previdenziale pubblico.

Pensiamo quindi che ci siano delle precondizioni invalicabili, senza le quali non è possibile procedere ad allineare la contribuzione per le partite IVA iscritte alla Gestione Separata a quella degli altri lavoratori iscritti all'INPS.

Queste precondizioni riguardano l'introduzione di compensi minimi equi per evitare, come già avviene attualmente, di scaricare unicamente su lavoratori e lavoratrici tutto il costo previdenziale riducendo ulteriormente il loro reddito netto e favorendo, paradossalmente, i tentativi di fuoriuscita dalla contribuzione previdenziale pubblica.

La **definizione di compensi equi** anche per i professionisti con partita IVA individuale per via contrattuale e/o legislativa può consentire, inoltre, anche di ridurre il dumping sociale, di dare più peso alle future pensioni dei lavoratori a partita IVA individuale e di rendere più equo e uniforme il sistema previdenziale e assistenziale INPS.

L'introduzione dei compensi minimi, poi, è presupposto indispensabile per **inserire una rivalsa obbligatoria** e consentire che una parte dei contributi siano versati dai datori di lavoro, utilizzando la formula già in uso per i collaboratori a progetto e per i dipendenti, e garantendo la distribuzione dei costi sulle due parti di produzione del reddito e non solo sul lavoro.

La terza precondizione è che il sistema garantisca **l'equità delle prestazioni** dando pensioni e tutele



dignitose a tutte le lavoratrici e lavoratori a prescindere dalle modalità di lavoro praticate.

Occorre garantire quindi un tasso di copertura certo ed equo a tutti, in proporzione ai versamenti effettuati, rendendo di nuovo utile e vantaggiosa la contribuzione ai fini previdenziali per garantirsi un futuro pensionistico dignitoso e sostenibile e, anche, per prevenire il rischio tangibile di una generazione di pensionati poveri.

Riteniamo anche utile ipotizzare, negli anni in cui il reddito del lavoratore lo permette, la possibilità di un versamento volontario deducibile finalizzato all'incremento della posizione assicurativa.

Per garantire *prestazioni sociali dignitose* sarebbe bene, dopo l'attuazione della norma sui compensi minimi, pensare all'innalzamento dell'aliquota a carico dei committenti destinata alle altre prestazioni (indennità per maternità, malattia e infortunio, indennità per basso reddito) per rendere effettive e paritarie le attuali prestazioni in caso di malattia, congedi e maternità che attualmente, invece, sono solo formalmente garantite anche agli iscritti alla Gestione Separata ma, in realtà, sono esigue nella quantità, calcolate in modo diseguale e spesso impossibili da esigere per via di modalità burocratiche inadatte al lavoro autonomo.

In questo senso ci rifacciamo al documento approvato all'Assemblea delle delegate e dirigenti della CGIL il 4 luglio 2013. Il documento delle donne della CGIL afferma infatti che "in questo contesto le nuove generazioni di donne che entrano o sono escluse dal mercato del lavoro hanno condizioni di esistenza che pongono obiettivi e sfide per il sindacato che guardano alla condizione di tutela sia nel lavoro che sociale." E inoltre tra le priorità inserisce "La maternità/paternità come diritto di cittadinanza per l'insieme delle donne e degli uomini di questo Paese.

Affermare questo diritto significa:

- estensione della maternità obbligatoria e retribuita per l'insieme delle lavoratrici, indipendentemente dalla loro condizione economica, di tipologia di rapporto di lavoro subordinato e non, di reddito".

Ci sono, poi, alcune ingiustizie procrastinate nel tempo che riguardano la Gestione Separata e la schizofrenia con cui l'INPS si comporta con queste lavoratrici e lavoratori, soprattutto se paragonato ai comportamenti tenuti nelle altre gestioni.

La prima ingiustizia, che riguarda solo i parasubordinati iscritti nella Gestione Separata, è che sono obbligati a versare i contributi all'INPS attraverso i loro committenti (sostituto d'imposta come per i dipendenti) ma se il committente non versa i contributi all'INPS è il lavoratore/trice che non riceve le prestazioni.

Nella gestione dipendenti, al contrario, l'INPS garantisce le prestazioni ai lavoratori/trici e si rivale sul datore di lavoro in caso di mancata sua contribuzione.

Questo meccanismo si chiama **automaticità delle prestazioni**.

Chiediamo che finalmente si adotti per queste lavoratrici e lavoratori la stessa prassi dei dipendenti senza che l'INPS si trincerò dietro questioni di forma legati alla natura autonoma del rapporto di lavoro, ma senza dare la possibilità di versare da soli i contributi ai lavoratori, come fanno gli altri lavoratori autonomi.

Si metterebbe fine a una profonda ingiustizia determinata per legge che, inoltre, toglie l'INPS dalla responsabilità di recuperare i contributi inevasi e di ampliare la lotta all'evasione contributiva mentre oggi si limita a non dare le prestazioni alla lavoratrice o lavoratore privi di responsabilità.

La seconda ingiustizia che occorre superare riguarda i contributi versati dai parasubordinati "esclusivi" iscritti alla Gestione Separata INPS che si stanno allineando a quelli dei dipendenti (33%). Anche in questo caso mentre la quantità dei contributi versati si sta parificando a quello dei lavoratori dipendenti, i minimali (i contributi minimi necessari per accreditare un mese di contribuzione INPS) rimane quella, più alta, dei lavoratori autonomi.

È indispensabile e giusto **allineare i minimali contributivi a quelli dei dipendenti perché** prendendo a riferimento il minimale dei dipendenti si garantirà una maggiore anzianità con meno buchi previdenziali consentendo, a poco meno di un milione di persone, di raggiungere i 20 anni previsti dalla Legge.

Superare queste due ingiustizie aiuterebbe molto circa 962.428 lavoratrici e lavoratori parasubordinati senza costare un euro all'INPS.

Anche i cambiamenti da introdurre per le **Casse previdenziali dei professionisti** devono essere fatte all'insegna della sostenibilità ma anche dell'equità intergenerazionale che anche oggi vede enormemente penalizzate le giovani generazioni a discapito di insostenibili rendite di posizione acquisite arbitrariamente in passato.

Nelle Casse dei professionisti, inoltre, pensiamo si debba **costituire un Fondo Interprofessionale** di garanzia per rischi demografici, finanziari, e di tutela sociale. Il Fondo, che potrebbe essere finanziato anche con una diminuzione dell'iniquo sistema della doppia tassazione, metterà al riparo lo Stato dai possibili dissesti finanziari delle singole casse e si autofinanzierà con la graduale diminuzione dell'iniquo sistema di doppia tassazione.

Questo favorirà la sostenibilità delle Casse e l'adozione di prestazioni sociali anche per i professionisti in caso di malattia, maternità, infortunio, necessità formative, garanzie per l'accesso al credito, ecc.

**Indennità di Malattia e congedi parentali.** Per rendere effettive queste tutele e anche quelle relative alla maternità vanno riviste le modalità d'attuazione e di verifica dell'INPS prevedendo, ad esempio, modalità come quelle usate per le lavoratrici autonome artigiane e commercianti in caso di maternità.

**Ammortizzatori sociali.** È necessario fare in modo che i collaboratori a progetto possano usufruire della "Mini Aspi" allargando la contribuzione per la disoccupazione involontaria ai loro committenti ed è indispensabile allargare l'indennità di disoccupazione prevista dal cosiddetto "Bonus Precari" a tutte le altre tipologie di lavoro iscritte in via esclusiva alla Gestione Separata INPS e all'ex ENPALS.

La copertura economica per gli anni successivi sarà possibile facendo pagare un'indennità di disoccupazione dell'1% anche ai datori di lavoro che utilizzano le forme di lavoro discontinue iscritte alla Gestione Separata INPS, in modo da rifinanziare il fondo e anche per riequilibrare i costi oggi minori per chi utilizza i "precari".

C'è una proposta di legge già presentata in Parlamento che utilizza criteri e modalità diverse e migliori di quelle utilizzate attualmente.

Poiché il lavoro a collaborazione e con partita IVA ha caratteristiche molto diverse da quello dipendente, diverso deve essere anche l'intervento di sostegno al reddito, che non può essere legato alla cessazione dell'attività lavorativa, la cui durata è anche difficilmente individuabile.

Per tale motivo potrebbe essere più utile legare le prestazioni al raggiungimento o meno di un reddito minimo. Il meccanismo utilizzato nella proposta è incentivante al versamento, visto che l'importo è più alto quanto maggiore è il numero delle mensilità accreditate, entro il minimale già previsto dall'INPS per il versamento dei contributi.

### ***Mercato del Lavoro***

- Sul versante della legislazione del lavoro sarebbe molto utile superare l'esclusione dall'applicazione del DLGS 276/03 (norme sulla regolazione dei contratti di collaborazione a

progetto) degli iscritti agli ordini, della pubblica amministrazione e delle società di promozione sportiva lasciando l'esclusione solamente per l'art. 69 del citato provvedimento che dispone l'assunzione a tempo indeterminato in caso di abusi. Essendo questo l'unico reale ostacolo all'applicazione della norma, per la pubblica amministrazione e per pochissimi ordini professionali, in ragione della Costituzione che impone i concorsi per l'accesso al lavoro pubblico, basterebbe prevedere un rinvio a un decreto ministeriale che disponga, in caso d'abuso, sanzioni alternative alla costituzione di un rapporto di lavoro subordinato, ma egualmente efficaci alla dissuasione degli abusi.

- Ai 208 mila posti da collaborazione persi nel quinquennio fino al 2011 vanno aggiunti, secondo l'ISTAT, ulteriori 55.790 rapporti di contratto a progetto persi nel solo ultimo trimestre 2012. La Riforma Fornero ha solo accentuato una tendenza già in atto di spostamento dei rapporti di lavoro a parasubordinato verso le partite IVA e verso forme di lavoro occasionale o irregolare. Un grande limite della legge "Fornero" è stato non prevedere un periodo di transizione al nuovo regime normativo.

Per questo occorre fare in modo che a tutti i rapporti di lavoro a progetto, sia quelli in via di rinnovo sia quelli che verranno instaurati nel 2013, possano essere applicate gradualmente le nuove disposizioni di legge attraverso accordi tra le parti sociali compatibili con lo stato economico dei vari settori.

- Nel contempo va abrogato l'art. 69 bis sulle partite IVA introdotto dalla Riforma Fornero all'interno del Dlgs 276/03 per semplificare e uniformare la normativa ma anche per non lasciare ai datori di lavoro facili vie d'uscita peggiorando la condizione forzata dei lavoratori e lavoratrici.

Al posto dell'art. 69 bis della Legge 92/2012 vanno inserite le regole introdotte per i contratti a progetto per distinguere il lavoro autonomo dal lavoro dipendente estendendole, quindi anche alle partite IVA individuali.

Questi criteri possono essere utilizzati per tutti i rapporti di lavoro autonomo individuale senza dipendenti e con un reddito inferiore ai 30.000 € (prendendo a riferimento le regole stabilite fiscalmente per i contribuenti minimi in Italia ma che sono anche gli stessi criteri usati dalla Spagna nello Statuto del Lavoro Autonomo).

In sostanza, tutto il lavoro autonomo individuale deve essere funzionalmente collegato ad un determinato risultato finale e non deve avere modalità di lavoro uguali a quelle dei dipendenti. L'attività non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi che, assieme ai compensi equi, possono essere individuati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Anche per queste regole, senza eccezioni nemmeno per la PA o per gli iscritti agli ordini, si deve stabilire una gradualità d'applicazione attraverso accordi tra le parti sociali.

- Vanno introdotti, inoltre, incentivi significativi per chi assume stabilmente collaboratori e partite IVA che, invece, in un progetto di reale lotta alla precarietà sono indispensabili e mediamente più efficaci delle prescrizioni agibili per via giudiziaria.

- In attuazione dell'articolo 36, primo comma, della Costituzione, proponiamo che *il Governo promuova l'equità retributiva di tutti i lavoratori* sia titolari di un rapporto di lavoro subordinato sia titolari di rapporto di lavoro non subordinato per i quali non sia già presente una regolazione dei salari ovvero dei compensi prevista dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Così come fatto, alla fine della scorsa legislatura, per i giornalisti con prestazioni di lavoro non subordinato, si può istituire una Commissione per la valutazione dell'equo compenso promossa

dal Ministero del Lavoro e con il concorso delle parti sociali.

La Commissione, in tempi brevi, potrà valutare le prassi retributive nei settori o per le modalità lavorative per le quali si registra o viene segnalata l'assenza di una specifica regolazione dei compensi. Di conseguenza potrà definire l'equo compenso dei lavoratori subordinati ovvero autonomi ovvero professionisti, ivi comprese le attività riferibili all'Enpals e la parte di prestazione lavorativa connessa alla cessione del diritto d'autore, avuto riguardo alla natura e alle caratteristiche della prestazione nonché in coerenza con i trattamenti previsti dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria in favore dei titolari di un rapporto di lavoro subordinato di settori contigui ovvero equivalenti.

Questo provvedimento può, da una parte, stimolare fortemente la contrattazione collettiva specifica per queste tipologie di lavoro e, quindi, incentivare le parti sociali a prendersi maggiori responsabilità di regolazione e di controllo sociale di tutti i rapporti di lavoro mentre, dall'altra, può offrire dei limiti ragionevoli al ribasso e alla competizione di costo che sono alla base delle forme più odiose di sfruttamento del lavoro ma anche di concorrenza sleale ai danni delle imprese più corrette.

### **Fisco.**

Sul piano fiscale è necessario **ripristinare il regime dei contribuenti minimi** introdotto dal Governo Prodi e poi ridotto fortemente da Tremonti. Si è passati, infatti, dagli oltre 600 mila contribuenti minimi del 2010 ai 57 mila circa a regime.

Questa sola misura, servirebbe ad aiutare almeno 500 mila persone a non chiudere l'attività e per molti a riaprirla.

In questo caso, si riuscirebbe a dare un segnale alla parte più giovane e a quella più in sofferenza del lavoro autonomo facendo capire chiaramente, e con costi limitati, che si pensa anche a questa fascia del lavoro e che aveva determinato un buon consenso nella parte più debole del lavoro autonomo e professionale.

### **LEGISLAZIONE REGIONALE**

Un altro contesto su cui l'azione del sindacato deve fare passi in avanti è quella territoriale ed in particolare quella regionale che ha le competenze per governare i sistemi regionali e le dinamiche economiche e professionali sul territorio.

In un paese che ha un'altissima incidenza di piccola impresa - ha, nel mondo delle professioni, un implementatore straordinario, nel bene o nel male, del suo sviluppo. Questa potenzialità, però, se non viene colta a livello locale rischia di non venire nemmeno rilevata dalle politiche nazionali o di essere sottovalutata come avvenuto sino ad ora.

Le piccole imprese che non hanno una capacità propria di ricerca, di collocamento sul mercato, hanno il supporto anche delle istituzioni o, se sono nella filiera, hanno quello di qualche grande impresa perché da questa viene loro dato il lavoro, anche se sempre meno.

In caso contrario ciò che le implementa che le fa evolvere, ciò che riesce in qualche modo a spostarle in avanti o a frenarle è proprio il mondo delle professioni. È utile richiamare l'indagine del Prof. Rullani, fatta sulle imprese del nord est italiano, in cui emergeva che oltre l'84% delle capacità tecniche e professionali delle imprese di quell'area sono reperite all'esterno dell'impresa.

**È allora indispensabile un corretto esercizio di questa professionalità, che guardi all'Europa, che guardi ai nuovi campi della ricerca, che guardi anche alle occasioni che spesso l'Europa fornisce e che non vengono colte.**

**Non va sottovalutato, inoltre, il segmento in continua crescita e in continua specializzazione che riguarda i servizi alla persona. Molte delle nuove professioni, quelle non ordinarie soprattutto, hanno a che fare con questa vocazione.**

Le Regioni devono occuparsi di professioni e il sindacato deve incalzarle a farlo,

fondamentalmente per tre ragioni.

La prima ragione è che la materia professioni è materia concorrente nella Costituzione, e dal 2001, è anche appunto materia delle Regioni pur se, proprio in virtù dell'assenza di questa politica di riferimento nazionale, diventa difficile capire in che modo la concorrenza debba esplicitarsi.

La seconda è che il vuoto d'intervento di questi anni ha scaricato sulle realtà locali, e sulle Regioni in particolare, la responsabilità d'intervento e di regolazione socio economica che lo stato non ha voluto e, spesso, non è in grado di coprire efficacemente e cogliendo tutte le implicazioni e le differenze d'intervento che, invece, a livello regionale è più facile individuare e affrontare.

La terza ragione è data dal fatto che le professioni sono oggi, nella società dell'informazione e della conoscenza, un settore strategico che non può essere considerato una sorta di mondo a sé stante.

L'esempio più avanzato di legislazione regionale in tema di professioni è sicuramente quello della Toscana ma ce ne sono altre (Friuli, Campania, Piemonte, Lazio) che hanno già una Legge in materia o hanno in discussione proposte analoghe anche grazie all'azione della CGIL come nel caso della Campania.

La Legge sulle professioni, approvata del consiglio regionale della Toscana nel 2008, ha rappresentato senza dubbio un primo passo in avanti **verso il riconoscimento delle professioni non regolamentate e per un loro coinvolgimento nella definizione delle politiche regionali del settore.**

La costituzione della **Commissione regionale dei soggetti professionali**, dà un riconoscimento di rappresentanza, da parte delle Istituzioni, delle professioni non riconosciute. Inoltre agevola la promozione delle attività professionali, la costituzione di un soggetto consortile multidisciplinare. Questi aspetti rappresentano senza dubbio delle innovazioni significative.

Dopo cinque anni dall'approvazione delle legge Toscana si rende necessaria una sua verifica per colmarne i limiti ed evolverla su nuovi campi d'intervento ma, al contempo, serve un'azione più incisiva del sindacato perché si vada rapidamente a estendere questa positiva esperienza in molte altre realtà regionali.

Una legge regionale che voglia regolamentare e favorire le condizioni di chi opera come "professionista" non può limitarsi al solo tentativo di arrivare a criteri di riconoscimento per le professioni non regolamentate, anche alla luce della Legge 4/2013 sulle professioni non organizzate in ordini, ma deve anche introdurre **elementi di sostegno** affinché le professionalità operanti in settori e materie spesso legate all'innovazione e alla conoscenza non siano condizionate da incertezza e precarietà costante.

Per questo pensiamo che a livello regionale, ma in alcuni casi sono da chiamare in causa anche le competenze delle Provincie e dei Comuni, si possano portare avanti alcune proposte con il coinvolgimento delle associazioni e dei gruppi professionali presenti sul territorio e vicini alla CGIL.

**L'obbiettivo del sindacato a livello regionale può essere quello dell'approvazione di una Legge Regionale sulle Professioni:**

- che costituisca la Consulta Regionale delle professioni ordinistiche e non ordinistiche, con la presenza di rappresentanti anche delle altre parti sociali (datori di lavoro e sindacati); la Consulta può essere lo strumento di dialogo della Regione con questa parte del mondo economico e professionale sia in relazione alle politiche economiche e sociali messe in campo, sia indicando le esigenze e priorità formative alle istituzioni che programmano e gestiscono la formazione professionale;
- che faccia crescere la formazione e l'aggiornamento di migliaia di giovani professionisti anche attraverso il sistema dei voucher formativi;
- che favorisca l'ingresso dei giovani nel mondo delle professioni offrendo loro opportunità di formazione, stage, servizi, incentivi e contributi;
- che dia la possibilità di un più facile accesso al credito con l'intervento su fondi di garanzia dedicati ai professionisti;

- che regoli i tempi di pagamento della Regione e degli enti partecipati;
- che istituisca un fondo mutualistico integrativo, anche con il concorso di committenti e lavoratori, per i lavoratori atipici e le partite IVA individuali per proteggerli in caso di malattia, maternità, infortunio;
- per allargare, ai “praticanti” le opportunità di sostegno previste per i tirocini;
- 
- per includere i professionisti nei percorsi di accompagnamento e orientamento al lavoro e in particolare;
- per promuovere l'avvio di nuove realtà professionali ma anche aiutando i giovani imprenditori e professionisti a sostenere la costituzione di co-working con costi minori e a collaborare tra loro offrendo nuovi servizi integrati.

Le Amministrazioni locali, inoltre, sono anche quelle che, con il **sistema degli appalti dei servizi e delle opere pubbliche**, alimentano una grande quantità di lavoro e di investimenti.

Negli anni si è consolidata la pratica delle gare al massimo ribasso che, al di là di alcune norme generali, in realtà sta alimentando e consolidando lo sfruttamento dei lavoratori e l'abuso dei contratti di lavoro flessibili e professionali.

Si potrebbe proporre un piano graduale (compatibile con la programmazione economica di una legislatura) di rinnovo degli appalti in scadenza o dei nuovi affidamenti con priorità sugli appalti dei servizi alla persona che abbiano alcuni requisiti:

- un protocollo d'intesa tra le parti sociali che preveda il rispetto dei CCNL per i lavoratori dipendenti e contratti di lavoro concordati collettivamente anche per i lavoratori atipici e, in mancanza di questi, condizioni economiche e diritti non inferiori ai dipendenti;
- ulteriori procedimenti di controllo e di penale da inserire nei capitolati di appalto per verificare l'effettiva applicazione degli accordi anche ai subappalti;
- appalti il cui ribasso sia solo un terzo delle componenti d'aggiudicazione, un altro terzo sia l'affidabilità e sostenibilità delle aziende, un ultimo terzo la qualità dei progetti presentati.

## **CONTRATTAZIONE**

Per la CGIL l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 rappresenta il principale punto di riferimento per definire i capitoli della rappresentanza e democrazia, ribadire la centralità del CCNL e il rapporto tra livelli contrattuali, semplificare il numero dei contratti attorno alle filiere che caratterizzeranno l'evoluzione economica e produttiva e avviare l'inclusione nella regolazione contrattuale di tutte le forme di lavoro.

Su quest'ultimo punto, in particolare, l'indirizzo dell'Accordo del 28 giugno si incrocia con una parte della Legge 92 del 2012 di riforma del mercato del lavoro. La cosiddetta Riforma Fornero, infatti, realizza un passo in avanti in materia di collaborazioni a progetto immediatamente contraddetto da quanto disposto per le partite IVA con il rischio, molto forte e concreto, di travasi di lavoro dalle collaborazioni in direzione delle partite IVA.

L'indicazione di massima a disposizione delle categorie è che si definisca quando possibile, nei CCNL o in appositi protocolli tra le parti, una area/sezione per il lavoro autonomo e parasubordinato. I criteri di riferimento per la costituzione possono essere quelli definiti dalla legge di riforma sul mercato del lavoro per le collaborazioni a progetto. Criteri che, nei contratti di categoria, vanno ricompresi anche per le partite IVA in quanto una regolamentazione per le sole collaborazioni non risolverebbe il rischio di travasi di lavoro dalle collaborazioni alle partite IVA o delle altre forme di lavoro autonomo e atipico.

La legge di riforma del mercato del lavoro, per quanto dispone in materia di collaborazioni, consente di superare l'obiezione delle controparti della non legittimità per il sindacato a trattare per il lavoro autonomo e parasubordinato.



I contratti dovranno pertanto definire una parte di esclusione per il lavoro autonomo e parasubordinato, sempre in riferimento ai criteri di legge per le collaborazioni, e di conseguenza un'area in cui è possibile il ricorso alle modalità di lavoro dipendente e autonomo e parasubordinato. A livello contrattuale andranno quindi definiti, per i lavoratori autonomi e parasubordinati, i diritti, i compensi riferiti alla contrattazione nazionale dei lavoratori subordinati di pari professionalità, i compensi individuali a livello aziendale, le corrette modalità d'impiego, le tutele sociali, ecc.

Per questi motivi crediamo che la proposta per la discussione sulla "contrattazione inclusiva", presentata dalla Segreteria Confederale, sia pienamente condivisibile e capace di comprendere sia le diverse sensibilità sindacali sia, cosa molto importante, le numerose esigenze di allargamento dei diritti e delle tutele dei lavoratori e delle lavoratrici autonome e/o professionali, sia le esigenze di ricomposizione del mondo del lavoro e di rilancio della rappresentanza sociale.

### ***Il contesto e le scelte strategiche.***

Il declino del Paese, della sua base produttiva, la mancanza di scelte strategiche sulla qualità dello sviluppo, insieme allo squilibrio fiscale, alla compressione dei redditi da lavoro, alla riduzione del welfare, il restringimento dei confini del sistema pubblico, ecc.. hanno divaricato ulteriormente le diseguaglianze tra le fasce sociali, aumentato la disoccupazione, in particolare giovanile, impoverito i redditi da lavoro e da pensioni.

La CGIL ritiene che bisogna fermare questa dinamica recessiva fondata sull'austerità sociale e puntare sulla crescita con al centro il lavoro e la creazione di nuove opportunità per le persone che hanno pagato il costo della crisi.

Il Piano per il Lavoro varato dalla CGIL assume in questa prospettiva una straordinaria centralità. La contrattazione deve sorreggere questa prospettiva mettendo al primo posto della sua azione la creazione di nuova occupazione e l'affermarsi di un processo di innovazione a tutto campo in grado effettivamente di innalzare il tasso di sviluppo ed efficienza del sistema delle imprese, dei servizi e della pubblica amministrazione.

Intorno a questi elementi inscindibili devono ruotare le scelte per la crescita economica e lo sviluppo dei fattori. Lo stesso impulso all'aumento della produttività e alla qualità della conoscenza dovrà discendere da questa scelta strategica e da un rinnovato valore da assegnare al lavoro. È in questo contesto che sarà possibile creare le condizioni per affrontare e portare a soluzione la grande questione salariale che vive il nostro Paese.

### ***La riconquista del ruolo contrattuale del sindacato.***

Gli accordi separati a livello interconfederale, quelli di categoria - a partire dai meccanici -, i limiti presentati dal rinnovo dei chimici, ma più in generale le difficoltà incontrate dall'insieme della contrattazione nel governo dei cambiamenti nei luoghi di lavoro e nel territorio, segnalano nei fatti un indebolimento dell'azione sindacale. A più di tre milioni di lavoratori pubblici continua a essere negato il contratto nazionale di lavoro e la pratica della contrattazione decentrata.

Questo blocco va rimosso riaprendo una nuova e piena stagione contrattuale.

La crisi generale e le scelte regressive del padronato pubblico e privato, le scelte di politica economica del Governo, hanno acuito altresì le difficoltà della contrattazione a misurarsi con fenomeni come la terziarizzazione di parte dei cicli produttivi e di fasi di lavoro, le esternalizzazioni nelle funzioni pubbliche fondamentali, il blocco del turn over, la crescita abnorme degli appalti con il venir meno dell'obbligo in solido per il committente e l'aumento della precarietà per le nuove figure del mercato del lavoro.

Tutto ciò, insieme ai cronici problemi derivanti da uno sviluppo distorto quali il lavoro nero e semi-sommerso, hanno determinato una riduzione della platea coperta dai contratti nazionali di

lavoro e il venir meno delle tutele per milioni di lavoratori.  
In questo contesto si sono indeboliti così anche i diritti delle persone.

Di fronte a questo quadro è indispensabile per l'insieme del sindacato confederale, avviare una analisi più approfondita dei processi in corso, dotarsi di linee rivendicative e strumenti contrattuali più efficaci, scegliere contenuti coerenti per contrastare i fenomeni negativi sopra citati, e puntare al governo dei cambiamenti.

Linee e strumenti in definitiva per dare centralità al tema del lavoro, allargare la sfera di applicazione dei contratti, ampliare la copertura delle tutele e la platea dei lavoratori interessati, per includere soggetti oggi esclusi o parzialmente rappresentati a tutela in particolare delle nuove identità che la crisi e i cambiamenti hanno fatto emergere sulla scena sociale.

Gli obiettivi di fondo da raggiungere quindi sono:

- Garantire a tutti i lavoratori pubblici e privati attraverso i contratti nazionali di lavoro il potere di acquisto delle retribuzioni, definendo minimi nazionali non derogabili, e riconoscimento di norme e diritti fondamentali in capo alle persone valevoli per tutti i dipendenti e non dipendenti del settore di appartenenza;
- Il rafforzamento, l'estensione e la riqualificazione del 2° livello di contrattazione, rispondente a tutti i processi e fasi di lavoro presenti nel luogo di lavoro e quindi inclusivo dei diritti, delle tutele e del salario di tutte le figure che vi operano;
- Ridefinizione di regole democratiche, esigibili e verificabili, per ridare voce ai lavoratori e ruolo di rappresentanza certo per RSU e organizzazioni sindacali, efficacia e validazione agli accordi nazionali e di 2° livello, e procedere alla certificazione degli iscritti.

### ***La contrattazione e il mercato del lavoro, terziarizzazioni e appalti.***

La svolta più emblematica che la contrattazione a tutti i livelli deve assumere riguarda il mercato del lavoro.

Precarietà e assenza di diritti per milioni di persone associate ad una devastante disoccupazione giovanile, rappresentano un'emergenza democratica. La CGIL ritiene di affidare quindi alla contrattazione - e non solo alla legge - un peso decisivo per affrontare questa emergenza facendosi carico della ricerca delle possibili soluzioni.

La forza collettiva deve tornare ad agire per affrontare questa condizione.

Una svolta che deve riguardare anche il come si guarda a questa condizione, e come la contrattazione può e deve rappresentare e tutelare le diverse identità che sono in campo.

Si tratta di:

- Distinguere gli abusi della precarietà, da ricondurre al lavoro subordinato attraverso una forte azione di contrasto, da quelle forme di lavoro autonomo che non sono riconducibili al lavoro dipendente, che incontrano il favore delle persone ma che richiedono comunque una forte azione di riconoscimento dei diritti oggi negati;
- Definire nei contratti nazionali percentuali massime di utilizzo di forme atipiche, regole sul loro corretto utilizzo, mansioni e livelli indisponibili, compensi e costi in linea con gli altri lavoratori, diritti sociali e sindacali esigibili;
- Ridurre le forme di lavoro a tempo determinato nei settori pubblici definendo nuove regole di reclutamento tali da impedire il riformarsi di lavoro precario duraturo perseguendo la stabilità del rapporto di lavoro.

Questi obiettivi devono costituire una pratica contrattuale da conquistare giorno per giorno anche attraverso una corretta applicazione delle nuove norme di legge sul mercato del lavoro nelle parti, in particolare, che assegnano un ruolo di regolazione e di competenza alla contrattazione collettiva.

Si tratta di superare in via definitiva una linea difensiva sulla precarietà per affermare dentro la

contrattazione la rappresentanza di tutte le figure, deboli e non, del mercato del lavoro.

I processi di riorganizzazione produttiva o istituzionale hanno assunto inoltre in questi anni risvolti particolarmente negativi per le condizioni di lavoro, i diritti e l'occupazione.

La scomposizione dei cicli di lavoro attraverso terziarizzazioni, cessioni di ramo d'impresa, cooperative spurie, appalti, che in assenza di significativi investimenti in termini di ricerca, tecnologie e organizzazione, hanno accentuato i caratteri di uno sviluppo che ha agito prevalentemente sulla competitività da costo.

Su questi aspetti è necessario:

- La definizione di norme contrattuali e di legge più cogenti in ordine alla responsabilizzazione del sistema delle imprese pubbliche e private, sulle modalità di svolgimento delle gare di appalto, sulle procedure di controllo sull'applicazione delle leggi e dei contratti e relative penalizzazioni;
- Praticare all'interno della contrattazione modalità e procedure per riunificare queste condizioni di lavoro e riportare a tutela la platea dei lavoratori esclusi e invisibili intervenendo sulla natura stessa di questi fenomeni, sull'applicazione dei diritti contrattuali e di cittadinanza, sul salario quale condizione per superare i fenomeni di dumping;

- Definire regole generali rivedendo le normative legislative unilaterali che esautorano la contrattazione sulle prestazioni e le condizioni di lavoro nei processi di riorganizzazione nelle Pubbliche Amministrazioni.

### ***Un nuovo modello contrattuale inclusivo***

Una nuova strategia contrattuale inclusiva che si pone l'obiettivo di consolidare la base produttiva del Paese attraverso forti processi innovativi, di allargare quantitativamente e qualitativamente l'occupazione a partire da quella giovanile, di estendere e consolidare i diritti dei lavoratori, deve fare i conti con molte variabili.

Questa consapevolezza presuppone una selezione rigorosa degli obiettivi rivendicativi e non la loro sommatoria.

Allo stesso tempo una contrattazione che riconfermi la sua supremazia sulle funzioni esercitate dalla legislazione - anche sui minimi salariali - pone necessariamente nel nuovo contesto nel quale è chiamata a operare il tema della riconsiderazione del funzioni e del peso da assegnare ai due livelli contrattuali, nazionale e decentrato.

La CGIL ritiene che - così come in parte delineato nell'accordo del 28 giugno 2011 - si debba marcare più nettamente il ruolo di cornice generale da assegnare al contratto nazionale di lavoro, facendo rivestire ad esso la funzione di garantire i diritti universali per tutte le figure interessate, e di consegnare alla contrattazione di 2° livello compiti e materie in grado di far leva più decisamente sulle specificità del luogo di lavoro, allargando così spazi negoziali, oggi residuali e limitati, e ricomprendendo nella sua efficacia anche lavoratrici e lavoratori che fanno riferimento a contratti nazionali diversi.

Un modello così articolato implica:

- Un contratto nazionale maggiormente rispondente agli obiettivi di allargamento dell'occupazione, più prescrittivo sul versante dell'inclusività e dell'estensione delle sue tutele universali per l'insieme dei lavoratori, dipendenti e non, esigibile sui diritti della persona a partire dalla stabilità del rapporto di lavoro;

- Una contrattazione di 2° livello alla quale demandare in modo sostanziale la funzione di individuare le migliori condizioni per la gestione dell'organizzazione del lavoro (orari di lavoro, professionalità, condizioni di lavoro, ecc..) che esalti e responsabilizzi il ruolo delle RSU alle quali assegnare poteri di rappresentanza - anche nella loro composizione - delle diverse figure presenti nel luogo di lavoro, rafforzando per questa via le capacità di lettura e gestione dei processi produttivi e di lavoro. Tale esigibilità dovrà valere anche per i settori pubblici rimuovendo i vincoli introdotti dalla legislazione;

- Una contrattazione salariale che nei luoghi di lavoro sia in grado effettivamente di riconoscere ai lavoratori i risultati della prestazione in ordine agli aumenti di produttività, di qualità, di efficienza, i cui incrementi retributivi si devono sommare in modo separato e trasparente ai minimi retributivi nazionali;
- Una praticabilità non più rinviabile della contrattazione di sito o di ciclo per ricomporre fasi produttive frammentate e per questa via intervenire e tutelare la condizione di quei lavoratori sui quali pesa maggiormente la scelta d'impresa di ottenere vantaggi competitivi agendo sul costo del lavoro e quindi sulle condizioni di lavoro e sui diritti;
- Una estensione della contrattazione di 2° livello sperimentando e allargando l'esperienza della contrattazione territoriale laddove la composizione del sistema produttivo lo consente, ovvero quando tale sistema è ricompreso in distretti, in aree sistema, in filiere, e dove la dimensione d'impresa riconducibile alle PMI può consentire l'affermazione di condizioni contrattuali più omogenee e più rispondenti alle peculiarità del territorio. Analoga sperimentazione potrà intervenire nei casi di riassetto istituzionale, di accorpamento o definizione di nuovi soggetti pubblici;
- Una continuità, in ragione della peculiarità delle aree pubbliche, del finanziamento da parte del contratto nazionale di lavoro al fine di rendere agibile la contrattazione di secondo livello, al quale aggiungere le risorse locali, e sperimentazione di nuove forme di controllo sociale e di partecipazione degli utenti dei servizi pubblici.

Questa riconsiderazione dei ruoli e delle funzioni dei due livelli, con il contratto nazionale in particolare cui sono assegnate funzioni più generali e meno prescrittive sulle materie di rimando a livello di luogo di lavoro, ad avviso della CGIL può e deve consentire quel disegno - auspicato dallo stesso accordo del 28 Giugno 2011 - di accorpamento, riduzione e semplificazione del numero dei contratti nazionali in quanto misura necessaria per estendere coperture e capacità inclusive. In questo ambito si colloca anche la necessità di individuare forme contrattuali opportune per la unificazione pubblico-privato.

La CGIL ritiene che questi compiti rientrano tra le priorità da assegnare alle parti nel corso della verifica sul sistema contrattuale.

Una chiara identificazione del ruolo del contratto nazionale e della contrattazione di 2° livello può e deve inoltre superare la logica regressiva delle deroghe per affermare al contrario la funzione di responsabilità condivisa delle parti in sede di luogo di lavoro nella ricerca delle più giuste e più opportune soluzioni al fine di aderire alla realtà produttiva e alle effettive condizioni di lavoro presenti.

### ***Azione negoziale e rappresentanza***

Sviluppando e sollecitando la regolazione collettiva del lavoro parasubordinato e professionale si aumenta la giustizia sociale ed economica e, inoltre, si diminuisce l'attuale convenienza a un utilizzo fraudolento dando più forza alla tutela collettiva perché diminuisce la forza del ricatto occupazionale del datore di lavoro.

La Contrattazione collettiva ottiene anche l'effetto di dare più forza alla rappresentanza dei lavoratori atipici e precari che si possono riconoscere in un percorso di tutela sindacale concreto e mirato alla loro condizione e, non ultimo, si rafforza la tutela individuale che si può finalmente basare sulle regole contrattuali riferite a un corretto e genuino utilizzo delle forme di lavoro autonomo impugnano gli eventuali abusi, di quel corretto utilizzo, e non avendo a disposizione, per l'azione vertenziale, solo un impianto legislativo lacunoso e fortemente penalizzante per il lavoratore così come avviene sino ad ora.

Politicamente, inoltre, si rafforza fortemente il processo di riunificazione di tutto il lavoro, utilizzato in un settore/filiera/impresa, all'interno di una stessa protezione collettiva e attraverso

l'estensione delle esperienze contrattuali si creano condizioni realistiche sia per protocolli interconfederali d'indirizzo condivisi tra le parti sociali, sia per interventi legislativi specifici e migliorativi dell'attuale situazione.

Si può dire che nell'esperienza sindacale degli ultimi 15 anni l'assenza di regolazione collettiva, salvo poche buone pratiche, ha indebolito e reso molto difficile l'allargamento della rappresentanza tra i lavoratori precari o atipici e tra i professionisti e anzi ha favorito larghi fenomeni d'autorganizzazione fuori dal sindacato.

Allo stesso modo la debolezza di rappresentanza rende più difficile l'azione collettiva.

In assenza di regolazione contrattuale è più facile per le imprese creare una forte separazione e frattura, se non addirittura conflitto, fra il lavoro stabile e quello instabile fino alla separazione e competizione fra le varie tipologie di lavoro discontinuo utilizzate e fra i singoli lavoratori precari.

Le esperienze positive partono da un'azione diretta di chi vive quella condizione non tutelata, sostenuta dal sindacato, che si incontra e media con la rappresentanza e gli interessi, altrettanto legittimi, degli altri lavoratori stabili presenti in quel contesto settoriale o aziendale.

Per questo motivo è opportuno considerare l'idea, già approvata dal Congresso della CGIL del 2006, che l'azione contrattuale in capo alle categorie vada di pari passo con la ricomposizione della rappresentanza di tutti i lavoratori presenti in quel determinato settore in cui quell'azione contrattuale si esprime.

Questo percorso sta portando anche ad alcune prime esperienze positive di nuova rappresentanza legata alle nuove politiche contrattuali come nel caso della Filcams, dell'SLC e della Fisac (per alcuni aspetti anche FP, FLC e FILLEA) anche attraverso un migliore rapporto tra le categorie e le associazioni professionali già organizzate e presenti nei diversi settori.

Non si può trascurare, allo stesso tempo, che sono necessarie politiche e azioni di carattere trasversale e specifico come nell'esempio di Agenquadri o come per il lavoro in somministrazione o, ancora, come per la Consulta delle Professioni e gli Uffici delle politiche giovanili nel caso delle politiche sul mercato del lavoro e sulle professioni o sugli aspetti di tutela sociale, previdenziale e fiscale da mettere in campo.

Così come non è trascurabile il sostegno che tutte queste istanze possono avere alla stessa azione negoziale delle categorie.

In questo senso va un invito a valutare il superamento dell'attuale frammentarietà e, a volte, sovrapposizione di strutture e strumenti provando a conseguire risultati di maggiore sinergia, uniformità e coerenza delle politiche e dell'azione sindacale nel suo complesso.

## LA CONSULTA DEL LAVORO PROFESSIONALE

In questi anni è stato fondamentale il ruolo di dialogo all'interno e all'esterno della Consulta della CGIL tra la nostra organizzazione e le tante associazioni professionali che con la CGIL hanno scelto di confrontarsi e di raggiungere obiettivi comuni.

Molto importante e spesso **fondamentale è stato il rapporto unitario con CISL e UIL** sulle Riforme delle Professioni e in particolare sulla Legge 4/2013 ma anche sui diversi aspetti che riguardavano la vita e il lavoro dei professionisti.

Nel fitto confronto con chi opera nel settore è risultato strategico il confronto unitario con le aggregazioni delle associazioni professionali (*Confprofessioni, Confassociazioni, Colap,*) e con quelle dei consumatori.

Crediamo, proprio per il positivo impatto avuto sia sulle politiche della CGIL e del sindacato confederale, sia sull'evoluzione culturale, sia sulla rappresentanza, che si debba rafforzare questo lavoro svolto dalla Consulta del Lavoro Professionale estendendolo a livello regionale.

Rileviamo, inoltre, la necessità di dare seguito a quanto disposto nella Legge 4/2013 e di istituire formalmente apposite sedi di confronto, di verifica e di consultazione che comprendano le organizzazioni di rappresentanza delle associazioni professionali e le organizzazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale dei lavoratori e dei datori di lavoro e delle associazioni dei consumatori.