

**IL FUTURO DELLE PROFESSIONI
NELLA ECONOMIA 4.0 TRA (NUOVE)
REGOLE E RAPPRESENTANZA**



Il futuro delle Professioni nella Economia 4.0 tra (nuove) regole e rappresentanza

A cura di Michele Tiraboschi

@ 2018

Hanno contribuito alla redazione del *Rapporto*:

Lilli Casano	<i>ADAPT senior researcher</i>
Federica Capponi	<i>Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro ADAPT – Università degli Studi di Bergamo</i>
Emanuele Dagnino	<i>ADAPT researcher</i>
Giovanna Pistore	<i>ADAPT researcher</i>
Diogo Silva	<i>Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro ADAPT – Università degli Studi di Bergamo</i>
Michele Tiraboschi	<i>Ordinario di diritto del lavoro presso l'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia – Coordinatore scientifico di ADAPT</i>

Abstract

La ricerca si propone di fare il punto sulla disciplina legislativa in materia di lavoro autonomo professionale. Il rapporto è diviso in due parti, la prima dedicata al quadro normativo generale, la seconda alle nuove forme di rappresentanza e alle nuove tutele.

Primo tema esaminato è stato quello della disciplina contrattuale del lavoro autonomo. Si è evidenziato come alla concezione sottesa alla l. n. 4/2013, che disciplina la prestazione degli autonomi in un'ottica di tutela del consumatore, si contrappongano la l. n. 81/2017 e il successivo d.l. n. 148/2017 in materia di equo compenso, che cercano di introdurre correttivi all'esercizio di poteri sperequati da parte del committente. All'analisi delle norme è stato aggiunto il tentativo di ipotizzare un sistema di iscrizione alle Camere di commercio dei professionisti.

Sotto il profilo della rappresentanza, la l. n. 4/2013 ha segnato il riconoscimento legislativo delle associazioni di rappresentanza del lavoro autonomo e delle loro forme aggregative, cui vengono attribuiti importanti poteri anche con riferimento alla certificazione delle competenze professionali. In questo modo viene tutelato sia l'interesse dell'utente - consumatore alla qualità della prestazione offerta, sia quello degli associati a fruire degli strumenti necessari per rimanere competitivi nel mercato. Nonostante un impianto di fondo parzialmente sovrapponibile, ossia la funzione di garantire la trasparenza del mercato e l'affidabilità del professionista, tali associazioni si distinguono dagli ordini professionali,

data l'assenza di un vincolo di rappresentanza esclusiva e la rimessione al professionista della libera scelta di associarsi o meno. Occorre rilevare che alle associazioni *ex lege* n. 4/2013 si affiancano altre forme rappresentative, sempre riconducibili all'art. 18 Cost., nonché associazioni di matrice sindacale legittimate alla luce dell'art. 39 Cost., testimoniando quindi la multiformità del lavoro autonomo alla luce del pluralismo delle istanze così rappresentate.

Dal punto di vista previdenziale, il recente operato legislativo si è distinto per una maggiore presa di coscienza delle esigenze di tutela del professionista. In particolare, la l. n. 81/2017 ha incrementato le prestazioni per la genitorialità e previsto la sospensione biennale dal versamento contributivo in caso di infortunio e malattia grave.

Importante profilo sviluppato dalla l. n. 4/2013 concerne la certificazione delle competenze. Un ruolo chiave è stato attribuito alle associazioni di rappresentanza, che possono promuovere la costituzione di organismi di certificazione, partecipando alla stessa redazione della normativa tecnica UNI, e rilasciare un'attestazione di qualità dei servizi offerti. Tale sistema, tuttavia, risulta ad oggi privo di raccordo rispetto a quello delineato dalla l. n. 92/2012 e dal successivo decreto n. 13/2013.

Da ultimo, si è proceduto all'analisi dei sistemi reputazionali, dato il carattere sempre più centrale che stanno progressivamente assumendo nella canalizzazione della committenza. L'esame del sistema ha evidenziato come, ad oggi, manchino adeguati percorsi formativi nonché mezzi di tutela rispetto ad un uso distorto e lesivo delle piattaforme digitali.

In linea generale, la disamina del quadro legislativo in materia ha evidenziato numerosi passi avanti, ma altresì la permanenza di varie

ABSTRACT

incoerenze, in relazione alle quali si è cercato di fornire alcune proposte di soluzione.

Executive Summary

«In the future, everyone will be self-employed – but society is failing to adapt»

Il tema del lavoro autonomo, oggi, è cruciale.

La Quarta Rivoluzione industriale sta progressivamente segnando la crisi del modello produttivo di stampo fordista- tayloristico del lavoro incentrato sulla contrapposizione tra lavoro dipendente (nelle fabbriche per un unico committente) e lavoro autonomo professionale (nel mercato e per una pluralità di committenti). Si tratta nondimeno di un modello che rappresenta la pietra angolare della recente riforma nota come *Jobs Act* nelle tre fasi che hanno caratterizzato la traduzione in legge del processo di modernizzazione del diritto del lavoro: riforma in cui mancano, in tutta evidenza, connessioni logiche e di sistema col Piano Impresa 4.0. Ciò pur a fronte di nuovi modelli di impresa che superano largamente la netta separazione tra i due mondi: la terziarizzazione dell'economia, infatti, sta determinando l'esternalizzazione di numerose prestazioni ad elevato contenuto cognitivo, con un conseguente incremento della domanda di servizi rivolta al mondo del lavoro autonomo professionale. D'altro canto, le nuove dinamiche occupazionali stanno facendo perdere significato alla separazione tra tipologie contrattuali, richiamando l'attenzione sulla categoria, onnicomprensiva, di *professione*, verso la quale risulta necessario predisporre un quadro integrato di tutele.

È importante non perdere tempo, leggendo i segnali di cambiamento nel presente per poter fornire adeguate risposte alle esigenze del futuro.

Sorge in modo indifferibile la necessità di capire quali siano le vie per intervenire con lungimiranza, segnando un salto qualitativo rispetto alle frammentarie esperienze del passato, nella predisposizione di un quadro legislativo coerente ed adeguato alle istanze del Professionista 4.0.

È senza dubbio una grande sfida, ma anche un'opportunità per inserirsi, proattivamente, in un cambiamento culturale in atto la cui urgenza non può più essere misconosciuta.

Vecchie categorie e nuovi bisogni

Per affrontare le sfide del futuro è necessario conoscere l'esistente.

Così nel Rapporto si è proceduto, secondo un esercizio inedito che lo caratterizza rispetto ad altri contributi, alla ricognizione analitica con taglio tecnico dello stato dell'arte, per capire cosa sia stato fatto e cosa resti da fare.

Scopo della ricerca è fornire una visione del fenomeno che sia onnicomprensiva, abbracciando le molteplici sfaccettature del mondo in cui il professionista si esprime: la disciplina contrattuale, la rappresentanza, la previdenza, le competenze e i sistemi reputazionali.

Nel fare questo emerge un *leit-motiv* di fondo, ossia la mancanza di una netta posizione del Legislatore, diviso tra la concezione del professionista quale soggetto forte sul mercato e la sua tutela come contraente debole. Tale circostanza ben si spiega con il fatto che il lavoro autonomo costituisce un universo variegato, ed è difficile parlarne, proprio per la vastità delle forme

in cui esso si rivela, che rende non agevole una definizione univoca di un paradigma condiviso.

Ne discende un'opera legislativa incerta, segnata da passi avanti e bruschi arretramenti.

Sono due le leggi principali attorno alle quali ruota il lavoro autonomo professionale, la l. n. 4/2013, ancora poco conosciuta e valorizzata, e la l. n. 81/2017. A queste norme si è aggiunto, recentemente, l'art. 19-*quaterdecies* del d.l. n. 148/2017, recante le norme in materia di equo compenso.

Si tratta di provvedimenti animati da diverse prospettive di fondo.

La l. n. 4/2013 rappresenta un modo di governare il mercato privo di logiche pubblicistiche, in un'ottica di tutela del consumatore, al fine di garantire la concorrenza puntando sulla identità personale, sulle competenze e su chi può aggregarle, validarle e certificarle.

In questa prospettiva le aree di intervento hanno coinvolto due importanti profili strettamente complementari: la rappresentanza del lavoro autonomo genuino e la certificazione delle competenze.

Per quanto concerne la rappresentanza, gli artt. 2 e 3 della legge hanno riconosciuto e disciplinato le associazioni professionali e le loro forme aggregative, per le quali viene prevista l'iscrizione ad un apposito elenco tenuto presso il Ministero dello sviluppo economico. Sono associazioni che si differenziano dagli ordini e collegi per il loro operare non sulla concorrenza, ma nella concorrenza, quali garanti della trasparenza del mercato e della qualità delle prestazioni offerte. Il tema è escludere dal mercato chi non è professionista e non ha le competenze, la professionalità, l'autorevolezza, la reputazione per starci.

Si comprende quindi perché rappresentanza e competenze siano complementari: rappresentanza vuol dire *rappresentarsi*, non attraverso logiche corporative, ma assicurando la presenza sul mercato di un professionista dotato di un elevato livello di competenze.

La l. n. 4/2013 istituisce pertanto un sistema di certificazione su base volontaria, che si affianca a quello pubblico e generale già previsto dalla l. n. 92/2012 e implementato dal d.lgs. n. 13/2013.

Nel funzionamento di tale sistema un ruolo centrale viene attribuito proprio alle associazioni di rappresentanza, che possono promuovere la costituzione di organismi di certificazione, partecipare alla stessa redazione della normativa tecnica UNI e rilasciare un'attestazione di qualità dei servizi offerti. La certificazione assume così valenza trasversale, quale mezzo di regolazione dei rapporti associativi interni e strumento finalizzato al regolare funzionamento del mercato, attraverso la presenza di professionisti in possesso di competenze coerenti con gli standard qualitativi della professione.

La l. n. 81/2017 si muove invece entro la visione del professionista come figura debole, da tutelare attraverso una speciale normativa di protezione.

Già sul piano contrattuale, mentre la l. n. 4/2013 agiva nelle logiche del Codice del consumo, la l. n. 81/2017 opera un'inversione di tendenza, prevedendo l'abusività delle clausole che conferiscano poteri sperequati a favore del committente e disponendo l'applicabilità anche ai lavoratori autonomi delle disposizioni sull'abuso di dipendenza economica (art. 9, l. n. 192/1998).

L'atteggiamento di protezione si è tradotto anche nel successivo tentativo di governare le dinamiche reddituali, con la previsione di un equo compenso

per il professionista. Agli aneliti di modernità della l. n. 4/2013, in cui il professionista rafforza la propria presenza sul mercato attraverso le competenze e l'opera delle associazioni di rappresentanza, si è contrapposta infatti la reazione per certi versi irrigidita della l. n. 81/2017 e del successivo d.l. n. 148/2017 che in alcuni tratti vi si sovrappone.

A ben vedere, la previsione nell'art. 19-*quaterdecies* del d.l. n. 148/2017 di un compenso proporzionato alla qualità e alla quantità del lavoro svolto dal professionista richiama in tutta evidenza categorie e reminiscenze proprie della subordinazione. Lo strenuo dibattito che ne ha accompagnato l'*iter* parlamentare – nel quale si inserisce anche la sentenza del Consiglio di Stato n. 4614/2017 –, le pressioni favorevoli di molte associazioni di rappresentanza cui si contrappongono le dissonanze dei *newcomers* e dell'Autorità garante della concorrenza e del mercato, che ne stigmatizzano l'effetto paralizzante della concorrenza, testimoniano la tensione tra le diverse anime del lavoro autonomo, ancora ben lungi dall'essere ricondotte ad unità.

Senza altro positiva, tuttavia, risulta la predisposizione nella l. n. 81/2017 di nuove tutele previdenziali anche se, da questo punto di vista, la disamina sistemica delle norme esistenti rivela la problematicità del testo legislativo, o forse l'incompiuta conoscenza del fenomeno.

Il sistema previdenziale, tradizionalmente, è stato plasmato sull'archetipo del lavoratore subordinato, iniziando solo in tempi recenti a prendere coscienza degli specifici bisogni del lavoro autonomo.

Mentre la l. n. 4/2013 tace sul punto – e d'altronde parlare di previdenza non era il suo scopo, risultando la stessa tema eterogeneo rispetto all'impianto di fondo – importanti passi avanti sono stati fatti con la l. n. 81/2017, attraverso la sospensione biennale dell'obbligo contributivo in

caso di malattia o infortunio gravi, la corresponsione dell'indennità di maternità a prescindere dall'astensione dall'attività lavorativa e l'incremento del congedo parentale, nonché la previsione di una delega al Governo al fine di incrementare le prestazioni per gli iscritti alla Gestione separata.

È interessante notare come muti la prospettiva anche con riferimento alla rappresentanza: l'art. 17 della l. n. 81/2017 prevede l'istituzione di un tavolo tecnico di confronto permanente sul lavoro autonomo cui partecipino anche le associazioni di settore comparativamente più rappresentative del settore sul piano nazionale, istituendo quindi una sorta di concertazione ed introducendo anche nell'area del lavoro autonomo genuino delle categorie proprie del diritto sindacale.

Peraltro, l'analisi della rappresentanza del mondo autonomo ha rivelato la coesistenza di una pluralità di modelli, dato che alle istanze associative *ex art. 18 Cost.* si affiancano forme di matrice sindacale *ex art. 39 Cost.* Molte associazioni *ex lege* n. 4/2013, inoltre, risultano di dubbia o ristretta rappresentatività, non essendo possibile a volte rinvenire dati associativi certi. Ciò testimonia, di nuovo, la frammentazione insita al lavoro autonomo e la mancanza di un quadro di riferimento sociale comune e condiviso.

Il Professionista nel mondo che cambia

Occorre quindi uno sforzo onesto e consapevole per ri-immaginare il lavoro autonomo secondo una strategia adattiva, in un processo di cambiamento che è continua sperimentazione, fucina di idee ed occasione di confronto.

Nel fare questo risulta imprescindibile un approccio integrato, che guardi globalmente al professionista senza cascare nel tranello di visioni parziali e a compartimenti stagni non dialoganti tra loro.

Un ruolo fondamentale può e deve essere svolto dalle associazioni di rappresentanza, quali soggetti deputati a veicolare le istanze del Professionista 4.0, un professionista consapevole del proprio valore, che accetta la concorrenza ed agisce nel mercato.

Mercato il cui funzionamento leale, come si è detto, è garantito proprio dalla presenza di attori affidabili e connotati da un elevato livello di competenza professionale.

Centrale, quindi, è il tema delle competenze, che assume una nuova valenza, non risultando più e non solo strumento di regolazione del mercato, ma anche mezzo di tutela del professionista *nel* mercato e nelle transizioni occupazionali.

È auspicabile, al riguardo, una collaborazione tra associazioni di rappresentanza ed istituti di formazione professionale, nella predisposizione di sistemi di certificazione e formazione efficiente. Solo in questo modo, infatti, è possibile sostenere il professionista affinché si adegui al mercato e alle competenze richieste.

L'apparato legislativo, tuttavia, non aiuta. La coesistenza tra il sistema di certificazione introdotto dalla l. n. 4/2013 e quello previsto dal d.lgs. n. 13/2013 generano il duplice rischio di una locupletazione dei percorsi certificativi e di un'incomunicabilità tra gli stessi, rendendo intrasferibili le competenze maturate in diversi contesti. Si rende urgente un'opera di semplificazione che riordini in un quadro lineare gli standard e i processi di certificazione.

I percorsi formativi, inoltre, risultano per certi aspetti arretrati e non modulati sulle reali esigenze del professionista nel mercato.

Basta a questo proposito considerare un tema essenziale, ossia quello della fiducia e della reputazione. La partecipazione attiva nei processi digitali – non priva di opportunità e tranelli – ha assunto un ruolo ormai pregnante non solo sotto il profilo strettamente promozionale ma anche nell’acquisizione di un capitale reputazionale. Su questo si deve intervenire, ricordandosi come la reputazione sia elemento essenziale e baricentrico nelle transazioni e nelle dinamiche economiche sottese, nonché determinante nell’attribuzione di valore alla prestazione offerta.

La strategia in materia implica quindi una visione di più ampio spettro e delle azioni sinergiche che agiscano su più fronti.

Il primo passo è prendere atto della necessità di costruire adeguati percorsi formativi, che sviluppino nel professionista anche questo particolare tipo di competenze. Ma è necessario, nell’ottica di una concorrenza leale e non distorsiva, predisporre altresì un efficace sistema repressivo nei confronti di pratiche abusive dei sistemi reputazionali, attraverso meccanismi di responsabilità delle piattaforme e di autotutela dei partecipanti. Da questo punto di vista, sarebbe utile un’integrazione tra sistemi reputazionali e di certificazione che, rimediando alle asimmetrie informative sul mercato, potrebbero contrastare efficacemente pratiche distorte.

Manca, inoltre, alcuna forma di tutela nel caso di assenza o sospensione dell’attività lavorativa. Una forma di protezione indiretta potrebbe essere fornita dallo Sportello per il lavoro autonomo previsto dalla l. n. 81/2017, ad oggi tuttavia inoperante. A ciò si aggiunge il fatto che l’assenza di un chiaro raccordo con il sistema generale delle politiche del lavoro rende le

previsioni della l. n. 81/2017 un sistema autoreferenziale con limitate ricadute concrete.

Occorre quindi fornire delle risposte che considerino la persona del lavoratore nella sua globalità.

È interessante notare come la l. n. 4/2013, sotto questo profilo, segni un punto di proficua rottura nel sistema, assumendo una logica fortemente innovativa che nelle successive mosse legislative è rimasta disattesa. La legge guarda al professionista come colui che svolge una professione intellettuale indipendentemente dalla specifica tipologia contrattuale considerata, a voler dire che ciò che conta è la dignità della professione per se stessa oltre la contingenza degli strumenti giuridici in cui è di volta in volta ascritta. Visione, questa, recentemente confermata dalla Corte di giustizia, che ha rilevato come le esigenze di tutela (nel caso di specie, per la disoccupazione), siano universali e trascendano la divisione tra lavoro autonomo e subordinato.

