

Il rapporto descrive il dialogo sociale in Italia nelle libere professioni e rientra nel progetto “Dialogo sociale per la sostenibilità degli studi professionali europei” (*Social Dialogue for the Sustainability of European Professional Practices*, VS/2017/0359) presentato dal presidente di Confprofessioni Gaetano Stella e dalle organizzazioni sindacali CGIL-Filcams, CISL-Fisascat, UILTuCS, insieme a un partenariato europeo che include il Consiglio europeo libere professioni (*European Council of the Liberal Professions*, Ceplis), Eurocadres, la Federazione di associazioni professionali di Malta (*Malta Federation of Professional Associations*, MFPA) per offrire alle organizzazioni di rappresentanza delle libere professioni in Europa un documento sulla buona pratica in materia di dialogo sociale in Italia.

Dialogo sociale nelle Libere Professioni



Con il supporto finanziario
dell'Unione europea

Dialogo sociale nelle Libere Professioni

Il caso italiano

caosfera

ISBN

c | s

Team per la preparazione del rapporto.

Le fonti documentarie dell'archivio di Confprofessioni sono state riorganizzate e classificate a cura di: Eliana Lamore, Martina Gherlenda e Anna Di Domenicantonio.

La scelta delle fonti è stata curata da Francesco Monticelli e Franco Valente.

Il testo è stato rivisto e integrato da Dario Campeotto, Danilo Lelli, Stefania Radici, Mauro Munari, Francesco Monticelli.

La redazione è a cura di Enrico Tezza (Contratti e contrattazione collettiva, L'impegno organizzativo e le relazioni sindacali di Confprofessioni, I cambiamenti dell'ultimo decennio) e Francesco Monticelli (I contratti e la copertura contrattuale negli studi professionali).

Completato a settembre 2019

Il contenuto della pubblicazione riflette unicamente le opinioni degli autori. La Commissione europea non è responsabile circa l'uso che può essere fatto delle informazioni ivi contenute.

ISBN

Caosfera Edizioni



caosfera

Dialogo sociale nelle Libere Professioni

Il caso italiano

Indice

Prefazione	9
Introduzione	13
1. I contratti e contrattazione collettiva	19
1.1 Contratto collettivo e contrattazione collettiva degli studi professionali	19
1.1.1 Il Contratto collettivo	19
1.1.2 Le funzioni del Contratto Collettivo	21
1.2 I profili della Contrattazione Collettiva	24
2. L'impegno organizzativo e le relazioni sindacali	30
2.1 I protagonisti	30
2.2 I primi tavoli delle trattative	32
2.3 Finalità generale della contrattazione collettiva	36
2.4 Stato delle relazioni sindacali	38
2.5 L'influenza del contesto nazionale sui contratti degli studi professionali	42
2.6 Relazioni interne alla struttura confederale	46
2.7 Bilateralità	52
2.8 I contratti collettivi più significativi	54
2.9 L'impegno organizzativo di Confprofessioni per la contrattazione collettiva	56
2.10 Le aree innovative della contrattazione collettiva degli studi professionali	59
3. I contratti e la copertura contrattuale negli studi professionali	63
3.1 Da Consilp a Confprofessioni: evoluzione delle parti firmatarie	63
3.2 Il primo CCNL studi professionali del 1978	64

3.3 I rinnovi degli anni Ottanta	69
3.4 I contratti e i rinnovi degli anni Novanta	71
3.5 I contratti collettivi dei primi anni Duemila	75
3.7 Il CCNL del 2015: tutele per professionisti e lavoratori	84
4. I cambiamenti dell'ultimo decennio	87
4.1 Il contesto economico e sociale degli ultimi dieci anni	87
4.2 La contrattazione collettiva del triennio 2012-2014 in Italia	90
4.3 I cambiamenti del contesto contrattuale	93
4.3.1 Ridefinizione del concetto "lavoro"	95
4.3.2 Digital gig economy	97
4.3.3 Diritti e welfare	99
4.4 L'orizzonte della nuova contrattazione collettiva: Europa, Bilateralità e Politiche attive	101
4.4.1 L'apertura alle politiche dell'Unione Europea per le libere professioni	101
4.4.2 Il dialogo sociale europeo nelle libere professioni	104
4.5 L'innovazione della contrattazione collettiva negli studi professionali	105
4.5.1 L'interesse comune negli studi professionali	106
4.5.2 L'impatto delle nuove forme del lavoro autonomo sul diritto del lavoro	108
4.5.3 L'accento sul welfare individuale	110
4.5.4 La contrattazione collettiva negli studi professionali, come buona pratica	112
Allegato: Selezione dei Contratti Collettivi dei Dipendenti degli Studi Professionali	116
Principi e riferimenti normativi del Dialogo Sociale nelle libere professioni	124

Prefazione

Il valore della contrattazione collettiva dei dipendenti
degli studi professionali all'interno delle Convenzioni dell'ILO

La contrattazione collettiva è un diritto fondamentale e un principio portante della Costituzione dell'International Labour Organisation (ILO), redatta nel 1919 e incorporata nella Parte XIII del Trattato di Versailles. La rilevanza della contrattazione collettiva è stata riaffermata nella Dichiarazione dell'ILO sui principi e diritti fondamentali nel lavoro del 1998 e rappresenta il processo attraverso cui le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori stabiliscono il rapporto di lavoro, le condizioni lavorative e concordano le relazioni industriali, individuando diritti e responsabilità delle parti sociali per una vita armoniosa sul posto di lavoro. L'ILO ha prodotto molteplici strumenti normativi per promuovere la contrattazione collettiva, a partire dalla Convenzione 98 del 1949 sul diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva e la Raccomandazione 91 del 1951 sui contratti collettivi. La Convenzione 154 del 1981 sulla contrattazione collettiva definisce la contrattazione collettiva come ogni negoziazione tra rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori per determinare le condizioni di lavoro e di impiego, regolare le relazioni tra datori di lavoro e lavoratori, regolare le relazioni tra datori di lavoro e lavoratori e quelle fra rappresentanze dei lavoratori e dei datori di lavoro. La contrattazione collettiva è considerata anche un diritto che alimenta gli altri diritti sul lavoro, generando benefici che includono tra

l'altro il miglioramento della remunerazione del lavoro, le condizioni e la qualità del lavoro. Gli studi indicano che i benefici si estendono a miglioramenti in termini di produttività e redditività aziendale, all'uguaglianza e al clima organizzativo. Durante i periodi di crisi, la contrattazione collettiva facilita l'adattabilità delle imprese alla ristrutturazione aziendale e i lavoratori all'adattamento delle competenze. In generale, aiuta a costruire fiducia e mutuo rispetto tra imprenditori, lavoratori e loro rappresentanti, irrobustendo le dinamiche costruttive delle relazioni industriali.

L'ILO supporta le parti sociali e i governi nell'applicazione della normativa internazionale del lavoro, incoraggia la promozione di un'efficace contrattazione collettiva e fornisce assistenza ed esempi di buone pratiche per lo sviluppo del meccanismo negoziale. A tal fine l'ILO, parallelamente alla sua azione di assistenza tecnica, formazione e ricerca, ha sviluppato un sistema di supervisione articolato in due componenti. La prima, che avviene su base regolare e periodica (d'ufficio), prevede l'esame da parte di due organi dell'ILO delle informazioni sull'applicazione nel diritto e nella pratica inviate dagli Stati Membri e dalle organizzazioni di lavoratori e di datori di lavoro. La seconda rende disponibili delle procedure (ad hoc) basate sulla presentazione di ricorsi.

In particolare i ricorsi per mancata applicazione delle convenzioni in materia di libertà sindacale e contrattazione collettiva sono trattati dal Comitato della libertà sindacale, organo nominato dal Consiglio di Amministrazione ILO e costituito da nove personalità che rappresentano in parti uguali i gruppi dei governi, dei datori di lavoro e dei lavoratori, membri del Consiglio di Amministrazione stesso.

I servizi di assistenza tecnica e formativi forniti dall'ILO alle parti sociali mirano a diffondere la conoscenza e migliorare l'applicazione della normativa ILO, e per quanto riguarda la contrattazione collettiva a specializzare le competenze di chi è coinvolto nelle negoziazioni per la stipula dei contratti collettivi. La contrattazione collettiva dei dipendenti degli studi professionali e gli insegnamenti appresi lungo i quarant'anni della sua storia, offrono un quadro informativo utile al futuro dei contratti collettivi nel settore delle libere professioni e forniscono all'ILO un interessante caso di studio in materia.

Alessandro Chiarabini

Head of Social Protection Unit
International Labour Standards Department
International Labour Organization, Geneva¹

1. Le opinioni espresse dall'autore non riflettono necessariamente quelle dell'ILO.

Introduzione

Il presente rapporto si colloca all'interno del progetto Social Dialogue for the Sustainability of European Professional Practices, cofinanziato dalla Commissione Europea.

Parti Sociali, Dialogo Sociale, Contrattazione Collettiva e Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro all'interno del contesto italiano delle Libere Professioni, rappresentano le parole chiave di questo rapporto.

Parti Sociali è un termine generalmente usato in Europa per riferirsi ai rappresentanti del “management” e del “labour”, cioè le organizzazioni dei datori di lavoro e quelle dei lavoratori. Il termine Parti Sociali Europee, a sua volta, si riferisce alle organizzazioni a livello europeo coinvolte nel Dialogo Sociale Europeo, così come previsto dall'Articolo 153 e 154 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea.

A sua volta, la nozione di *Dialogo Sociale* è una questione aperta e al tempo stesso ambigua². Nella storia delle relazioni industriali in Europa è stato impiegato un certo tempo, a partire dall'avvio del dialogo sociale a Val Duchesse nel 1985, prima di arrivare a definizioni convergenti. Nella dichiarazione delle Parti Sociali al summit di Laeken, del dicembre 2001, si chiarì la differenza fra “concertazione tripartita”, “consultazione” e “dialogo sociale” che conviene riportare. Per *Concerta-*

2. C. Welz, *The European Social Dialogue, under Articles 138 and 139 of the EC Treaty*, Wolters Kluwer, 2008.

zione *Tripartita* si deve intendere gli scambi fra social partners e autorità pubbliche europee. La *Consultazione* delle parti sociali si riferisce alle attività delle commissioni e consultazioni ufficiali nello spirito dell'Articolo 137 (ora 153) del Trattato³. Per *Dialogo Sociale* s'intende il lavoro bilaterale delle parti sociali, anche quando non richiesto dalla Commissione ai sensi degli articoli 137 (ora 153) e 138 (ora 154) del Trattato⁴. L'ILO definisce dialogo sociale come ogni scambio di informazioni, ogni consultazione o ogni tipo di negoziazione fra rappresentanti delle parti sociali e del governo sulle materie relative alla politica economica e sociale⁵. Conviene ricordare, quindi, che mentre a livello europeo le parti sociali attribuiscono importanza al carattere bilaterale del dialogo sociale, a livello internazionale esse adottano un approccio trilaterale sostenuto dall'ILO.

La precisazioni terminologiche sopra ricordate sono utili per capire il contesto della contrattazione collettiva e la stessa composizione dei soggetti che stipulano il contratto collettivo.

3. Articolo 153 (ex articolo 137 del TCE): “1. Per conseguire gli obiettivi previsti all'articolo 151, l'Unione sostiene e completa l'azione degli Stati membri nei seguenti settori:

- a) miglioramento, in particolare, dell'ambiente di lavoro, per proteggere la sicurezza e la salute dei lavoratori;
- b) condizioni di lavoro;
- c) sicurezza sociale e protezione sociale dei lavoratori;
- d) protezione dei lavoratori in caso di risoluzione del contratto di lavoro;
- e) informazione e consultazione dei lavoratori. [...]

4. Articolo 154 (ex articolo 138 del TCE): “1. La Commissione ha il compito di promuovere la consultazione delle parti sociali a livello dell'Unione e prende ogni misura utile per facilitarne il dialogo provvedendo a un sostegno equilibrato delle parti. [...]

5. [%20%20a](https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang-en/index.htm)

Mentre la *contrattazione collettiva* è il processo attraverso il quale le organizzazioni imprenditoriali e quelle dei lavoratori intendono raggiungere il *contratto collettivo*, quest'ultimo è un accordo di diritto privato stipulato tra le rappresentanze dei lavoratori e dei datori di lavoro, diretto a stabilire le condizioni di lavoro. L'articolo 39 della Costituzione attribuisce ai sindacati il potere di stipulare contratti con efficacia generale per tutta la categoria rappresentata. Vi è una tradizione di regole negoziali derivata dal cerimoniale diplomatico che le parti sociali seguono per decidere le regole generali pre-contrattuali, la composizione delle delegazioni, i tempi della trattativa, gli spazi utilizzati, la procedura, la condotta comunicativa negoziale, le modalità di superare le impasse negoziali, il cerimoniale da seguire, e via discorrendo.

Il presente rapporto documenta i quarant'anni della contrattazione collettiva dei dipendenti degli studi professionale ed evidenzia la relazione fra dialogo sociale e contrattazione collettiva, all'interno di una prospettiva interpretativa in cui il dialogo sociale include la contrattazione collettiva, nucleo centrale delle relazioni tra parti sociali. Il rapporto è articolato nel modo seguente.

Dopo aver ricordato le funzioni del contratto collettivo e i profili della contrattazione collettiva quale sfondo propedeutico alla storia delle relazioni industriali dal 1978 al 2018, si prosegue con la descrizione dell'impegno organizzativo di Confprofessioni e delle relazioni sindacali. L'accento sulla rappresentanza delle Libere Professioni è stato voluto per sottolineare la diversità organizzativa e culturale di Confprofessioni dalle altre parti datoriali dell'industria o del commercio e mettere in luce il diverso rapporto alle relazioni sindacali di Confprofessioni. Questa parte spiega l'approccio relazionale e i sentimenti dei dirigenti di Confprofessioni impegnati nella negoziazione-

ne in una duplice veste: come imprenditori e come custodi dell'interesse pubblico perseguito attraverso i loro servizi economici, sanitari, giuridici o ingegneristici. Questa doppia finalità spinge i professionisti a valutare la soddisfazione dei loro dipendenti come un tema portante della contrattazione collettiva.

Dopo aver descritto gli elementi salienti della contrattazione collettiva vista dai professionisti, si passa alla rassegna dei contratti collettivi stipulati nei quarant'anni della storia contrattuale. La descrizione entra nei profili tecnici con l'esame degli istituti introdotti nei contratti, con particolare riferimento al welfare contrattuale.

Il rapporto si conclude ricordando i cambiamenti dell'ultimo decennio, a partire dalla crisi del 2008 e gli sforzi tesi ad affrontare i cambiamenti che ne sono derivati, nonché l'irruenza della digital economy, del lavoro online e su piattaforma, i quali impongono un approccio specifico e soluzioni innovative volte a dare risposta ai nuovi bisogni individuali e collettivi dei liberi professionisti. Il ricorso al welfare aziendale e contrattuale sembra essere la risposta utile data dalle parti sociali a ricercare istituzioni bilaterali capaci di fornire i servizi richiesti.

L'apertura di Confprofessioni e del Sindacato all'Unione Europea e alle altre Confederazioni europee delle libere professioni per scambiare buone pratiche sul dialogo sociale e comunicare gli elementi innovativi della contrattazione collettiva italiana dei dipendenti degli studi professionali, chiudono il rapporto sulla buona pratica italiana. Il dialogo sociale nelle libere professioni riflette slanci e arresti del dialogo sociale europeo e prosegue la tradizione italiana delle relazioni sindacali arricchendola in un settore centrale per lo sviluppo sostenibile europeo.

Un ringraziamento particolare alla Commissione Europea che ha reso possibile questa pubblicazione attraverso il co-finanziamento del progetto sul dialogo sociale Social Dialogue for the Sustainability of Liberal Professions Firms.

Fisascat CISL
Filcams CGIL
UILTuCS
Confprofessioni

1. I contratti e contrattazione collettiva

1.1 Contratto collettivo e contrattazione collettiva degli studi professionali

Il periodico quindicinale di Informazioni Legislative inviava agli studi professionali, nel gennaio 1979, il Contratto Collettivo Nazionale dei dipendenti degli studi professionali, stipulato il 20 dicembre 1978. Nel 2018 si celebrano quindi i quarant'anni della Contrattazione collettiva nelle Libere Professioni in Italia. Il presente rapporto ripercorre i passaggi salienti dei Contratti Collettivi Nazionali stipulati dalle Parti Sociali delle Libere Professioni italiane allo scopo di documentare i risultati ottenuti e proporli come buona pratica alle rappresentanze delle libere professioni negli altri Paesi europei.

1.1.1 Il Contratto collettivo

La Raccomandazione 91/1951 dell'International Labour Organisation (ILO) approvata dalla Conferenza Internazionale del Lavoro nel giugno 1951, definisce “*contratto collettivo*” ogni contratto scritto riguardante condizioni di lavoro e i termini dell'occupazione, concluso fra i rappresentanti dei lavoratori e degli imprenditori⁶.

6. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R091

La Raccomandazione 91/1951 stabilisce anche la natura “vincolante” del contratto collettivo che impegna le Parti firmatarie agli adempimenti relativi. La Raccomandazione 91/1951 sopperisce alla mancata definizione di contratto collettivo della Convenzione 98/1949, approvata dalla Conferenza ILO del luglio 1949, dove venivano precisate le misure per promuovere la volontaria negoziazione tra organizzazioni dei lavoratori e degli imprenditori sulle condizioni di lavoro attraverso i contratti collettivi. Con la Convenzione ILO 154/1981 sulla *Contrattazione Collettiva* approvata dalla Conferenza ILO nel giugno 1981 (67^a Sessione) viene definita anche la contrattazione collettiva in termini di “ogni negoziato che avviene tra imprenditori o gruppi di imprenditori e una o più organizzazioni dei lavoratori per determinare le condizioni di lavoro, regolare i rapporti tra imprenditori e lavoratori e regolare i rapporti tra imprenditori (o datori di lavoro) o le loro organizzazioni e una o più organizzazioni dei lavoratori.”

All'interno della cornice normativa internazionale ricade il contratto collettivo previsto in Italia con alcune particolarità. Innanzitutto, la sua origine risale all'ordinamento corporativo che aveva istituito il contratto collettivo con legge del 3 aprile 1926 affidando al Sindacato il potere di rappresentanza legale di tutti i soggetti iscritti o non iscritti appartenenti alla categoria per cui era costituito. Di conseguenza, il contratto collettivo stipulato era vincolante e inderogabile *in pejus* da parte del contratto individuale⁷. Superato l'ordinamento corporativo e ripristinata la libertà sindacale, l'efficacia dei contratti collettivi fu affrontata dall'Articolo 39 del-

7. Cfr. G. Giugni, *Diritto sindacale*, Cacucci editore, 2014, pag. 134

la Costituzione che aveva collegato l'efficacia generale a tutti i lavoratori appartenenti alle categorie rappresentate alla registrazione prevista dal comma secondo dell'Articolo 39.

La registrazione dei sindacati era stata pensata allo scopo di attribuire a essi maggiore forza contrattuale grazie alla personalità giuridica.

Tuttavia, il meccanismo in esame non ha mai ricevuto attuazione e ciò perché nessuna legge, a riguardo, è stata emanata⁸. Secondo quanto sottolineato da Giugni⁹, l'autonomia collettiva ha assunto anch'essa natura giuridica privatistica riconosciuta dall'ordinamento italiano ai sensi dell'Articolo 1322 del Codice Civile. Per questa ragione, il contratto collettivo in Italia viene definito dalla dottrina "contratto di diritto comune"¹⁰.

Contratto collettivo e contrattazione collettiva vengono di seguito descritti nei lineamenti generali propedeutici alla presentazione dell'evoluzione storica dei contratti collettivi dei dipendenti degli studi professionali.

1.1.2 Le funzioni del Contratto Collettivo

Il contratto collettivo si distingue per le sue funzioni.

La prima è quella normativa perché il suo contenuto è rappresentato dalla remunerazione e dal trattamento economico e normativo per i contratti di lavoro individuali. È definito "normativo" perché non riguarda uno scambio ma disciplina i contenuti di una "futura produzione

8. <https://www.brocardi.it/costituzione/parte-i/titolo-iii/art39.html>

9. G. Giugni, op. cit., pag 139.

10. G. Giugni, *Rilevanza e natura giuridica del contratto collettivo di diritto comune*, in G. Giugni, *Diritto Sindacale*, op. cit.

contrattuale”¹¹, in quanto le “parti” si accordano sulle condizioni alle quali si atterrano in futuro. Tra queste “condizioni” spiccano quelle sul lavoro che comprendono il contratto di lavoro e una vasta gamma di temi, come le ore di lavoro, i periodi di riposo, l’organizzazione del lavoro, le condizioni fisiche e mentali indotte dalla relazione occupazionale, le caratteristiche del posto di lavoro, la salute, l’inquinamento, e via discorrendo¹².

La seconda funzione è quella chiamata “obbligatoria” in quanto instaura rapporti obbligatori non riferiti alle parti del rapporto individuale, ma ai soggetti collettivi firmatari. In dipendenza dalla funzione normativa o obbligatoria derivano diversi effetti giuridici. Le clausole obbligatorie riguardano così i doveri e responsabilità rivolte alle organizzazioni degli imprenditori e dei lavoratori, i soggetti collettivi firmatari che implicano forme di autotutela sindacale per evitare gli effetti negativi del soggetto firmatario sulla propria organizzazione o associazione¹³.

La terza funzione, chiamata “istituzionale”, che propriamente rientra nella funzione obbligatoria ma che viene estrapolata per la sua importanza nella contrattazione più recente, riguarda la costituzione di enti bilaterali per la gestione di alcuni istituti contrattuali¹⁴.

Infine, vi è una terza categoria di clausole che non rientra in quelle sopra ricordate, anch’essa considerata sotto

11. Così definita in G. Giugni, *La funzione normativa*, in G. Giugni, *Diritto sindacale*, op. cit.

12. Cfr. European Commission e ILO: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en>; <https://www.ilo.org/global/topics/working-conditions/lang--en/index.htm>

13. Cfr. *La caratteristica comune delle clausole obbligatorie*, in G. Giugni, op. cit.

14. L. Bellardi, *Istituzioni bilaterali e contrattazione collettiva*, Milano, FrancoAngeli, 1989.

componente della funzione obbligatoria, e che riguarda la funzione “compositiva” corrispondente alla materia dei conflitti giuridici tra le parti e che disciplinano situazioni giuridiche di forma transattiva o accertativa di specifiche problematiche aziendali.

Questa funzione, detta anche aziendale, affronta un problema di gestione, come una crisi aziendale, ristrutturazione organizzativa e riduzione del personale, processi innovativi o programmi formativi. A causa della crisi economica e finanziaria del 2008, all’interno della funzione obbligatoria vengono concordate misure riferite alla ristrutturazione aziendale e ai conseguenti esuberi del personale, al ricorso agli ammortizzatori sociali¹⁵ che erano a disposizione.

Tali clausole, di natura obbligatoria, impongono l’imprenditore a informare o consultare le organizzazioni dei lavoratori su alcune decisioni gestionali che l’impresa intende assumere, e per tale ragione rientrano nel meccanismo di dialogo sociale accolto tra le “parti sociali”. Considerando i problemi legati all’efficacia soggettiva e alla procedura che vincola i poteri imprenditoriali, e le questioni legate all’efficacia soggettiva degli accordi aziendali derogatori, la funzione aziendale o compositiva non sarà inclusa nel presente rapporto.

15. Con il termine ammortizzatori sociali si intende tutta una serie di misure che hanno l’obiettivo di offrire sostegno economico ai lavoratori che hanno perso il posto di lavoro. Sono dunque strumenti a cui devono ricorrere le aziende che si trovano in crisi e devono provvedere a riorganizzare la loro struttura e dunque a ridimensionare il costo del lavoro. <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/ammortizzatori-sociali/Pagine/orientamento.aspx>

1.2 I profili della Contrattazione Collettiva

a) La cornice generale

La contrattazione collettiva corrisponde al processo attraverso il quale le organizzazioni imprenditoriali e quelle dei lavoratori intendono raggiungere il contratto collettivo, utilizzando ogni forma di dialogo sociale e misure convincenti che hanno a disposizione, come lo sciopero. Secondo Giugni, la contrattazione collettiva costituisce il metodo principale di composizione del conflitto tra lavoratori e imprenditori e l'attività fondamentale attraverso la quale i Sindacati e le Associazioni imprenditoriali tutelano gli interessi dei soggetti rappresentati.

Come sopra ricordato, la Convenzione sulla Contrattazione Collettiva dell'ILO¹⁶ concerne i negoziati tra parti sociali finalizzati a stabilire le condizioni di lavoro, le relazioni tra imprenditori e lavoratori e quelle tra organizzazioni tra rappresentanti dei lavoratori e degli imprenditori.

La natura della Contrattazione Collettiva è "bilaterale" perché coinvolge uno o più imprenditori, oppure una o più organizzazioni imprenditoriali e una o più organizzazioni dei lavoratori¹⁷.

Inoltre, la Contrattazione Collettiva è un processo negoziale. Il termine "negoziato" è stato introdotto nella legislazione ILO sostituendo volutamente il termine discussione

16. ILO Convention 154/1981

17. When referring to the parties to collective bargaining, ILO instruments refer to "one or more workers' organisations" (see for example Convention No. 154). Most labour laws use the terms "trade unions" or "labour unions". Convention No. 98 uses the terms "trade union membership", "union activities" and "workers' organisations" interchangeably to refer to the same institutions. Da ILO, *Collective Bargaining a Policy Guide*, Geneva, 2015.

per favorire il processo di dialogo sociale¹⁸. I negoziati includono ogni processo comunicativo, dallo scambio informativo, agli interscambi formali e informali diretti al raggiungimento del contratto collettivo. Poiché l'efficacia dei negoziati dipende dalla "fiducia reciproca", la Contrattazione Collettiva implica un processo decisionale centrato sulla costrizione del rispetto reciproco e al miglioramento della qualità delle relazioni industriali. È diffusa la differenza fra le molteplici forme di dialogo sociale e la Contrattazione Collettiva è una di queste, insieme allo scambio di informazioni e alla consultazione tra le parti¹⁹.

b) I benefici della Contrattazione Collettiva

Conviene ricordare i benefici della Contrattazione Collettiva, considerato un "*enabling right*", un diritto che accresce le competenze delle parti sociali. Oltre a generare efficaci stabili relazioni industriali, la contrattazione collettiva permette di raggiungere "comuni benefici" tra lavoratori e imprenditori. Al miglioramento delle condizioni del lavoro e alla qualità del lavoro corrisponde l'aumento della produttività e del posizionamento competitivo delle imprese.

18. B. Gernigon, A. Odero, *ILO principles concerning collective bargaining*, International Labour Review, Vol 139, No 1, 2000.

19. Collective bargaining is at the heart of social dialogue. It is a substantive process involving negotiations between one or more employers or employers' organizations and one or more trade unions, with a view to reaching a collective agreement that regulates the terms and conditions of employment and relations between the parties. While it may be related to other processes, such as consultation and tripartite social dialogue, it remains a unique and distinct form of social dialogue. Cfr. ILO, *Collective Bargaining a Policy Guide*, art. cit.

A loro volta, i vantaggi della contrattazione collettiva determinano una catena di effetti positivi sulla sostenibilità dell'impresa e del contesto economico di riferimento. Per esempio, la qualità del lavoro genera miglioramenti nella progressione salariale e al tempo stesso sulla redditività aziendale, migliora le condizioni per un maggiore equilibrio tra vita familiare e vita lavorativa, aumenta la salute e riduce la richiesta di interventi di sicurezza sociale, migliora la partecipazione sul posto di lavoro. L'equità si ripercuote sulla struttura salariale e sulle pari opportunità promuovendo la giustizia sociale. La qualità delle relazioni industriali aumenta il perseguimento dei diritti sul lavoro, accresce le procedure istituzionali di risoluzione delle dispute sul lavoro e favorisce l'autoregolamentazione dei conflitti relazionali, legittimando la conformità alle regole aziendali. La formazione migliora le competenze e la comprensione dei bisogni aziendali incentivando i processi collaborativi tra management e sindacato. L'aumento della performance aziendale facilita l'adattamento delle imprese ai cambiamenti dei mercati, aumenta l'impegno dei lavoratori e la condivisione sui problemi aziendali, riduce il turnover e favorisce i processi innovativi. Al tempo stesso l'aumento della produttività accresce l'introduzione di modelli condivisi (*sharing schemes*) e facilita i processi di adattamento organizzativo e l'anticipazione dei cambiamenti²⁰.

20. R. J. Flanagan, *Macroeconomic performance and collective bargaining: An international perspective*, in *Journal of Economic Literature*, Vol. 37, No. 3, 1999; L. Mishel, P. Voos, *Unions and economic competitiveness*, New York, M.E. Sharpe Inc. 1992; Z. Tzannatos, T. S. Aidt, *Unions and microeconomic performance: A look at what matters for economists (and employers)*, in *International Labour Review*, Vol. 145, No. 4, 2006.

c) Il processo contrattuale

Il processo contrattuale si svolge a cadenze regolari, si può esaurire con la stipula del contratto collettivo, quando i modelli contrattuali sono di tipo statico o continuare attraverso organismi e procedure permanenti quando i modelli contrattuali sono di tipo dinamico²¹.

Viene sottolineato come i modelli dinamici riflettano sistemi maturi di relazioni industriali che includono non solo il profilo negoziale ma l'insieme dei rapporti tra organizzazioni sindacali e imprenditoriali²².

Merita ricordare che la contrattazione collettiva si articola in livelli corrispondenti ai livelli organizzativi dei soggetti negoziali. In Italia, i livelli negoziali praticati sono quelli interconfederale e nazionale di categoria. Secondo Giugni, il perno del sistema contrattuale è il Contratto Collettivo Nazionale di Categoria (CCNL) che viene stipulato con periodicità fissa dalle organizzazioni nazionali di categoria delle Parti Sociali²³. Come è stato già ricordato, il Contratto Nazionale di Categoria disciplina uniformemente per ciascuna categoria sia i minimi di trattamento economico, applicabili ai rapporti individuali di lavoro (funzione normativa) sia le relazioni tra soggetti sindacali stipulanti e le loro organizzazioni (funzione obbligatoria).

Il livello contrattuale più elevato con un ambito applicativo più ampio è quello interconfederale, stipulato direttamente dalle confederazioni dei lavoratori e degli

21. Cfr. O. Kahn-Freund, *Labour Relations, Heritage and Adjustment*, Oxford University Press, 1980.

22. T. Treu, *Il welfare del 2008*, in S. Pirrone, *Flessibilità e sicurezze*, Il Mulino, 2008; G. P. Cella, T. Treu, *Relazioni industriali e contrattazione collettiva*, Il Mulino, 2009.

23. G. Giugni, *Diritto sindacale*, op. cit., pag 166.

imprenditori che si applica a tutte le imprese e i lavoratori aderenti alle organizzazioni firmatarie.

Infine, il contratto decentrato è quello stipulato a livello territoriale o aziendale in relazione delle previsioni incluse nel contratto di categoria. Questo profilo della contrattazione collettiva non sarà esaminato considerando la natura nazionale dei contratti collettivi nel settore delle libere professioni.

d) La contrattazione che conduce al contratto collettivo

Resta da accennare al “rinnovo” contrattuale che è la stipula di un nuovo contratto collettivo che sostituisce il precedente ma che non modifica nella loro globalità le discipline contenute nel contratto scaduto, ma le aggiorna, coprendo gli istituti e le materie che hanno formato oggetto del conflitto sindacale o sulle quali si è formato il consenso. Poiché la procedura del rinnovo contrattuale non è disciplinata dalla legge, ogni attore sociale decide la propria strategia che implica conseguenti azioni relazionali tra la “parti”. In generale, il processo si avvia dalla presentazione di “piattaforme rivendicative” con le quali i Sindacati manifestano le loro richieste e che rappresentano il punto di partenza del negoziato. A loro volta, le organizzazioni imprenditoriali presentano le loro richieste di modifica del contratto collettivo finalizzate a aumentare profitti, produttività e competitività. La trattativa può proseguire per lunghi periodi con l’eventuale organizzazione di forme di pressione come lo sciopero. Spesso, se non si raggiungono le condizioni per avanzare nella trattativa, interviene l’autorità pubblica attraverso i ministri competenti. La prima fase del rinnovo contrattuale si conclude con l’ipotesi di

accordo che riassume la posizione delle Parti Sociali che risulta dalla fase negoziale e che necessariamente non corrisponde con le posizioni negoziali espresse nelle piattaforme rivendicative.

L'ipotesi di accordo inaugura la seconda parte del rinnovo contrattuale che si articola in due fasi: la consultazione e la sottoscrizione. Con la prima fase, l'ipotesi di accordo viene sottoposta ai lavoratori attraverso gli strumenti sindacali ritenuti opportuni per formare la "volontà sindacale", come le assemblee o il referendum, e si conclude con l'approvazione o la mancata approvazione. La seconda fase del rinnovo contrattuale prevede la sottoscrizione di tutti i soggetti che hanno partecipato alla negoziazione e di altri soggetti che non vi hanno partecipato le quali sottoscrivono "per adesione". In caso di sottoscrizione per adesione, le organizzazioni firmatarie estendono gli effetti del contratto collettivo anche ai propri iscritti, anche se la Corte Costituzionale ha rilevato come non sia possibile valutare la misura della rappresentatività delle organizzazioni firmatarie per adesione²⁴.

24. Corte Costituzionale, Sentenza 244/1996. Va ricordato che la soglia numerica idonea a misurare il grado di rappresentatività delle organizzazioni sindacali e a selezionare quelle ammesse alla contrattazione collettiva nazionale è stata fissata non inferiore al 5%, calcolato come media tra dato associativo (numero deleghe relative ai contributi sindacali conferite) e dato elettorale (consensi ottenuti nelle elezioni periodiche delle rappresentanze sindacali, rispetto al totale dei voti espressi). Cfr. accordo interconfederale del 10 gennaio 2014, "Testo unico sulla rappresentanza".

2. L'impegno organizzativo e le relazioni sindacali

2.1 I protagonisti

I contratti collettivi degli studi professionali, i documenti dell'archivio della Confprofessioni e le testimonianze di coloro che hanno partecipato in prima persona alla contrattazione collettiva negli ultimi decenni, costituiscono le fonti di questo rapporto.

Molteplici sono i protagonisti della storia contrattuale della Confederazione Italiana delle Libere Professioni. Tra loro, si può affermare che Andrea Maniscalco, Daria Bottaro, Luigi Pezzi, Gaetano Stella e Leonardo Pascazio costituiscano un campione rappresentativo da cui attingere informazioni e curiosità su questa lunga storia che qui torna a vivere. Gli attuali componenti della Commissione Contratto, Leonardo Pascazio, Marco Natali, Ennio Bucci, Alessandro Rota Porta, Alberto Libero, Gaetano Stella, hanno ereditato l'esperienza accumulata durante i passati decenni di contrattazione collettiva e potranno trasferirla alla nuova generazione di contratti collettivi che sta fiorendo. Questa storia racconta un percorso impegnativo, a volte impervio, avviato negli anni Settanta, quando la Confederazione era obbligata ad assumere un approccio difensivo in una trattativa predisposta dal Sindacato. È un percorso proseguito attraverso passaggi cruciali, come la stipula del CCNL

della Confederazione in veste di unica organizzazione rappresentativa delle libere professioni, o come l'introduzione degli enti bilaterali e dei servizi di welfare. Il CCNL rappresenta la convergenza degli interessi dei liberi professionisti in un accordo tra parti sociali, sintesi del più ampio sistema di relazioni sindacali, partecipato e condiviso. È il fattore che distingue i professionisti dagli altri attori economici. È la garanzia del corretto funzionamento degli eterogenei modelli organizzativi degli studi, lungo una dinamica economica non sempre agevole. È l'oggetto centrale dell'attività di rappresentanza istituzionale delle Libere Professioni.

Questo paragrafo riprende i "fatti organizzativi" con uno sguardo che coniuga i tragitti vitali dei protagonisti con il contesto nazionale della contrattazione.

L'analisi della corrispondenza interna alla Confederazione, preparatoria e successiva ai contratti collettivi, l'ascolto delle conversazioni dei protagonisti sulle diverse fasi storiche, l'interpretazione degli effetti degli Accordi Interconfederali sui contratti collettivi nelle libere professioni, hanno evidenziato alcuni profili tematici meritevoli di attenzione di seguito descritti.

Welfare contrattuale può essere la parola chiave che contraddistingue l'esito dei quarant'anni di contrattazione collettiva nel comparto economico delle libere professioni. *Welfare*, o *well fare*, è un termine con una forte connotazione sociale che designava, in origine, il sostentamento della famiglia e che ha assunto, più recentemente, il significato di un *impegno collettivo* per sostenere i *membri di un gruppo sociale*.

Conviene sottolineare il significato di welfare perché nelle testimonianze che descrivono l'esperienza contrattuale è possibile collegare l'*impegno collettivo* alle due "parti" della contrattazione, vale a dire i responsabili

del sistema associativo delle libere professioni, da una parte, e dall'altra i sindacati dei dipendenti degli studi professionali. A sua volta, nei *membri di un gruppo* è possibile includere sia i professionisti titolari dello studio sia i loro dipendenti.

Il welfare contrattuale, infatti, nasce all'interno della contrattazione collettiva, deriva da uno sforzo comune delle parti sociali ed è destinato a predisporre servizi comuni alle due popolazioni rappresentate, membri dello stesso gruppo che opera nello studio.

Osservando l'evoluzione dei contratti collettivi degli studi professionali in Italia, il welfare può essere considerato l'elemento paradigmatico che sposta il tradizionale approccio negoziale verso una prospettiva contrattuale ispirata all'interesse comune dei professionisti e dei dipendenti dello studio professionale. Il *welfare contrattuale*, dunque, può essere considerato *flagship* della storia di seguito riepilogata.

2.2 I primi tavoli delle trattative

Gli storici delle relazioni sindacali concordano sul ruolo che ha avuto Luigi Pezzi nella ricostruzione dell'impianto normativo dei contratti collettivi del primo decennio. I suoi commenti spiegano articolo per articolo i contratti del 1983 e del 1988 ma fanno capire i retroscena contrattuali. Il contratto del 1978 viene stipulato alla presenza del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale Vincenzo Scotti e del Consigliere di Cassazione Peppino Niutta in rappresentanza del Ministero di Grazia e Giustizia. L'inizio della contrattazione si presenta con qualche difficoltà relazionale tra le parti sociali, e la Direzione dei Rapporti di Lavoro di Mario Messina è

costretta a intervenire con la funzione mediativa pubblica. Per questo il contratto perde la sua natura bilaterale per assumere la tipologia di contratto “trilaterale”, con il Governo che svolge il ruolo più importante al punto di invitare le altre due parti a corrispondere a tutti i lavoratori degli studi professionali, a titolo di liberalità, la somma una tantum di Lire 80.000, invito motivato dal fatto che si tratta del primo contratto collettivo nazionale di lavoro in questo settore.

I tavoli delle trattative del tempo appaiono piuttosto bellicosi perché ai componenti territoriali e settoriali dei tre sindacati Filcams-CGIL, Fisascat-CISL e UILTuCS si aggiungono le Associazioni dei Liberi Professionisti: Federarchitetti, Sindacato Nazionale Biologi Liberi Professionisti, l'Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro, la Federazione Nazionale Sindacati Consulenti del Lavoro, la Federazione Nazionale Libere Associazioni Dottori Commercialisti, il Sindacato Nazionale Dottori Commercialisti, il Sindacato Nazionale Geologi Professionisti, il Sindacato Nazionale Geometri Liberi Professionisti, il Sindacato Nazionale Ingegneri Liberi Professionisti, il Sindacato Nazionale Autonomo Medici Italiani, l'Associazione Italiana Patologi Clinici. La mancanza di un soggetto coordinatore di livello superiore, *erga omnes*, delle diverse rappresentanze dei professionisti è fonte di posizioni diverse e distanti, dimostrate dalle dichiarazioni a verbale di alcune Associazioni su questo o quell'articolo.

Bisogna arrivare ai primi anni Novanta per riscontrare una maggiore sensibilità verso la coesione dei Liberi Professionisti e la consapevolezza dei temi da affrontare al di là dei singoli interessi.

Consapevoli che l'Unione Europea avrebbe portato rilevanti cambiamenti nel mercato del lavoro delle libere

professioni, i professionisti introdurranno nel CCNL del 1992, il richiamo al processo di armonizzazione legislativo tra gli Stati membri riferito sia alle libere professioni, sia alla contrattazione collettiva e al dialogo sociale europeo.

Le conversazioni sul contratto del 1992 richiamano già il tema della bilateralità. L'idea della "pariteticità", vale a dire la presenza in organi collegiali di un numero uguale di rappresentanti delle parti sociali, prende corpo proprio nel 1992 con l'istituzione di un organismo paritetico, denominato Osservatorio Nazionale, composto dalla Confederazione Sindacale Italiana Liberi Professionisti (Consilp) e dai tre sindacati dei dipendenti, la CGIL con la Filcams, la CISL con la Fisascat e le UIL con la Uiltucs. L'influenza delle politiche europee (Direttiva del Consiglio del 19.10.1992, 92/85CEE) investe anche le libere professioni, giacché all'interno dell'Osservatorio Nazionale viene istituito un gruppo di lavoro sulle Pari Opportunità.

Il carteggio della Commissione per il Contratto di lavoro delle Libere Professioni su questi temi è tra Fasolo, Travers, Zini, De Rienzo, Porcelli, Insabato, Orestano, Pezzi e Stella. Da quei verbali si evince la tensione a superare l'approccio difensivo adottato durante gli anni Ottanta. Il Presidente della Commissione CCNL, in più riprese, esprimeva ai membri della Commissione Contratto riconoscenza per il contributo offerto ai risultati conseguiti. In una lettera della Commissione CCNL il giorno 11 febbraio 1991, Fernando Fasolo comunicava gratitudine per la nota e apprezzata esperienza che aveva consentito di sviluppare un lavoro efficace e proficuo nel superiore interesse delle Libere Professioni rappresentate al tavolo delle trattative.

Nel carteggio per il rinnovo del CCNL del 1992, si metteva in luce la necessità di superare i contenuti ideologici,

come il salario, gli scatti uguali, la classificazione unica che avevano contraddistinto i CCNL degli anni Ottanta per passare a contratti più tecnici e coerenti con la realtà degli studi professionali. In una memoria del 15 giugno 1991, fra Fasolo e i componenti della Commissione Contratto, venivano sottolineate le probabili ripercussioni sulle professioni dell'imminente Mercato Unico, la necessità di rafforzare la rappresentanza delle Libere Professioni nei tavoli contrattuali. In particolare, si annotava con preoccupazione la sistematica esclusione delle Libere Professioni da agevolazioni come la fiscalizzazione degli oneri sociali, il prelievo alla fonte ritenuto ingiusto, o il meccanismo incoerente dei coefficienti di reddito. La critica era contro i fattori che presumevano automaticamente aumenti di reddito a ogni aumento del costo del lavoro, sottolineando, al tempo stesso, l'inesistente agevolazione agli investimenti strutturali degli studi professionali. La Confederazione rivendicava, inoltre, il diritto dei Liberi Professionisti di entrare nella trattativa globale con il Governo, il diritto di avere una rappresentanza delle Libere Professioni nel confronto annuale sulla legge finanziaria e nelle iniziative socio-economiche in materia sanitaria e, più in generale, nelle iniziative miranti alla giustizia sociale. Il carteggio tra Gaetano Stella, Salvatore Orestano e Antonio Albites Coen di quegli anni evidenzia lo sforzo comune finalizzato a individuare i fattori che avrebbero condotto a una più forte coesione fra tutte le categorie professionali. Nel novembre del 1995, la corrispondenza interna con Federnotai sul CCNL evidenzia i progressi raggiunti verso un maggiore "spirito di gruppo", maturato con la preparazione della piattaforma rivendicativa per il rinnovo del CCNL del 10 dicembre 1992. La documentazione richiamata mette in luce l'atteggiamento dei dirigenti

confederali verso il cambiamento di approccio al CCNL e sottolinea la consapevolezza della posizione marginale delle rappresentanze delle Libere Professioni, che erano state assimilate alle altre associazioni dell'impresa minore dal Protocollo stipulato il 7 novembre 1990. Essere raggruppati all'interno di una compagine che comprendeva la Confcommercio, la Confesercenti, la Confapi, la Confartigianato, conferiva più peso politico, ma significava sacrificare l'identità professionale e contrattuale dei Liberi Professionisti. Identità e differenziazione che porterà Confprofessioni a essere l'unica parte sociale nei contratti collettivi negli anni Duemila.

2.3 Finalità generale della contrattazione collettiva

Con i protagonisti della contrattazione collettiva si è cercato di approfondire l'obiettivo che un contratto collettivo dovrebbe conseguire. La risposta è piuttosto ampia e variegata, differenziando i quattro decenni della contrattazione collettiva. Vi è chi privilegia la tutela unilaterale dei professionisti, chi è più sensibile al clima organizzativo dello studio e quindi alla soddisfazione dei dipendenti e chi, a sua volta, cerca una mediazione tra le due posizioni.

Innanzitutto viene rilevata la necessità di dotare gli studi di un contratto specifico, distinguendolo dagli altri del settore servizi, per la peculiarità della natura della professione e della organizzazione del lavoro nello studio professionale. Una grande convergenza si è avuta sul riconoscimento di ricercare attraverso il contratto collettivo l'identità contrattuale, rafforzando sia la posizione degli studi come collettivo, sia l'omologazione della popolazione destinataria del contratto.

Condiviso lo scopo principale del contratto collettivo in termini di tutela dell'interesse dei liberi professionisti a organizzare il lavoro coerentemente con i bisogni professionali. Merita sottolineare la posizione di chi include tra le finalità del contratto quella di ricercare la soddisfazione dei dipendenti. Le conversazioni su questo tema hanno messo in luce due elementi di una certa importanza per la gestione dello studio: le caratteristiche demografiche dei dipendenti e il ricambio dei dipendenti stessi. Richiamando la situazione degli anni Novanta, confermata da uno studio di Confprofessioni del 2006, il 39% dei dipendenti (1,5 milioni) aveva un contratto di part-time e il 38% un'età compresa tra 26 e 35 anni. La maggioranza dei dipendenti (51%) aveva un'età inferiore ai 36 anni, con la componente femminile al 97%. Alla prevalenza femminile del mercato del lavoro delle libere professioni si aggiunge la frequenza del ricambio del personale (turnover). Riferendosi ai decenni trascorsi, lavorare in uno studio, soprattutto per neodiplomati ragionieri o geometri, rappresentava l'ingresso nel mercato del lavoro per acquisire l'esperienza professionale che sarebbe stata utile a carriere più remunerative. Conseguentemente, il contratto collettivo che aumentava gli stipendi e introduceva le misure per la conciliazione tra vita familiare e vita professionale avrebbe ridotto il turnover e rafforzato l'appartenenza allo studio.

La permanenza del lavoratore nella stessa impresa è un argomento affrontato dagli economisti del lavoro degli anni Ottanta. Se si pensa che acquisire una competenza contabile da un commercialista, quella tecnica da un ingegnere o architetto o quella sanitaria da un dentista richiede un investimento superiore a quello necessario in altre aziende, è possibile immaginare i costi collegati alla formazione professionale dei nuovi assunti nello studio

e, soprattutto, i costi derivanti dal ricambio dei dipendenti. Dal punto di vista economico, dunque, intervenire sugli aumenti salariali diventava un interesse prevalente dei professionisti oltre che quello degli stessi dipendenti. Non stupisce dunque l'individuazione di un comune interesse fra professionisti e dipendenti e la ricerca del suo perseguimento nell'ambito contrattuale. Finalità che rappresenta, anche se con alti e bassi, una costante della contrattazione collettiva nelle libere professioni.

Osservando la maggiore stabilità occupazionale negli studi degli anni recenti è possibile concludere che, a parità del ciclo economico, la strategia contrattuale seguita è risultata efficace.

2.4 Stato delle relazioni sindacali

Con il riconoscimento del mutuo interesse, ci si aspetta che le relazioni industriali nel settore delle professioni intellettuali siano state caratterizzate da un permanente clima costruttivo tra le parti.

Contrariamente, sono state sottolineate alcune fasi contrattuali molto difficili, sia sul profilo interno, sia su quello con i sindacati dei lavoratori. Alcune Associazioni professionali, come quelle degli avvocati, dei dentisti, dei commercialisti e, in parte, quella dei consulenti del lavoro, avevano manifestato posizioni inizialmente divergenti sui contratti collettivi, per poi confluire, successivamente nella sua sottoscrizione. Sono momenti in cui i dirigenti di una confederazione devono offrire il massimo della propria energia per superare il tornaconto specifico di quell'associazione o l'altra e orchestrare la comunità professionale lungo gli obiettivi comuni. Nei discorsi, viene evidenziata la difficoltà di combinare un

orizzonte strategico di lungo termine con una visione limitata di alcuni attori del sistema confederale e conciliare l'interesse dell'intero sistema associativo con quelli della singola associazione professionale.

Individuare il comune denominatore che aggrega tutte le componenti professionali di Confprofessioni verso una visione capace di superare il breve termine rimarrà l'impegno centrale di chi è stato alla guida di un collettivo così importante per lo sviluppo economico e sociale dell'Italia, come la Confederazione Italiana delle Libere Professioni.

Per quanto riguarda le relazioni sindacali con CGIL, CISL e UIL, non mancano i casi in cui la trattativa fu sospesa per la divergenza delle posizioni. I documenti d'archivio mostrano le comunicazioni di disdetta del contratto collettivo da parte dei Sindacati o da parte della stessa Confprofessioni, le comunicazioni via fax di sospensione del tavolo delle trattative e le stesse comunicazioni del Ministero del Lavoro sulla mediazione esercitata per far incontrare le parti. Gli stessi fax del Sottosegretario del Ministero del lavoro Ornella Piloni mostrano l'incertezza negoziale che aveva portato la stessa Direzione Generale dei Rapporti di lavoro (divisione VIII) a posticipare dal 5 al 10 ottobre 2001 l'incontro di concertazione che avrebbe portato solo nel maggio del 2002 al verbale d'intesa. Tra le curiosità, si nota che nei fax che circolavano all'interno della Confederazione e quelli spediti alle tre rappresentanze dei professionisti (Confedertecnica, Consilp, Cipa) vi sono spesso numeri corrispondenti a quelli degli studi professionali: questo fa capire come solo nel 2000 la configurazione organizzativa della confederazione fosse ancora allo stato nascente.

A fronte di questi attriti fra le parti, la documentazione esaminata fa rilevare anche le buone relazioni sindacali

che hanno portato al conseguimento di importanti contratti collettivi per i professionisti.

Fra questi, il verbale di accordo del 26 luglio 1999 costituisce senza dubbio l'architrave della futura contrattazione collettiva.

Questo accordo, che oltre ai contenuti della contrattazione contiene anche il cerimoniale adottato, nasce da una consultazione informale tra le parti che vedeva coinvolte le tre organizzazioni degli studi professionali (Consilp-Confprofessioni, Confedertecnica, Cipa) e le tre organizzazioni sindacali della CGIL, CISL e UIL. L'individuazione della sede del CNEL e la richiesta da parte di FILCAMS-CGIL (Marconi), FISASCAT-CISL (Rondinelli) e UILTucs-UIL (Poma) al direttore generale del CNEL, Enrico Comes, della saletta Commissioni per il "confronto tra le parti", illustra le precondizioni favorevoli all'accordo che sarà poi stipulato proprio lo stesso giorno dell'incontro. Qui il presidente di Confprofessioni ricorda che la riunione riguardava l'esame dell'intera materia contrattuale secondo quanto previsto dai tre rispettivi CCNL per i dipendenti degli studi professionali. Il risultato più importante è stato la "posizione congiuntamente condivisa di pervenire alla stesura di un Testo Contrattuale Unitario" da applicare a tutti i dipendenti delle attività intellettuali operanti negli studi e nelle società di servizi professionali. Anche se il verbale dell'incontro affrontava in modo ampio il modello di struttura contrattuale e il sistema delle relazioni sindacali, vengono richiamati tre elementi ritenuti importanti per lo sviluppo della contrattazione collettiva degli anni successivi. Il primo è il riconoscimento del ruolo delle Confederazioni sindacali dei liberi professionisti per lo sviluppo nazionale, attraverso l'invio dell'accordo alla Presidenza del Consiglio, al Ministero

del Lavoro, al Ministero di Grazia e Giustizia, al Ministero dell'Industria e al Ministero della Sanità: è la premessa della qualificazione di Confprofessioni come parte sociale da parte del Governo, formalizzata nel 2001. La struttura occupazionale degli studi professionali e il loro contributo al PIL non potevano passare inosservati, ma ricevere l'attenzione delle istituzioni pubbliche, come dimostra la corrispondenza interna preparatoria all'accordo del 1999. Il secondo elemento importante riguarda la possibilità di definire una struttura contrattuale "aperta" alla domanda di adesione da parte di organizzazioni di rappresentanza assimilabili alle attività intellettuali regolamentate. Considerando la dinamica delle professioni intellettuali non regolamentate in Italia e in Europa nel secondo millennio, l'allargamento contrattuale avrà una portata storica. Questa innovazione contrattuale include la disciplina unitaria delle prestazioni effettuate a parità di qualificazione. Il terzo punto, altrettanto centrale, riguarda gli strumenti bilaterali. Rispetto a quanto disciplinato dai testi contrattuali allora vigenti, diventava necessaria una loro armonizzazione. In particolare bisognava confermare per l'intero settore la Commissione Paritetica Nazionale con i relativi gruppi di lavoro e costituire l'Osservatorio nazionale di settore quale strumento bilaterale coerente con il modello di struttura contrattuale. Inoltre, diventava necessario confermare gli enti bilaterali nazionali per l'area tecnica (EBN-SPT) e per il comparto odontoiatrico (EBN-AO) estendendo ad altre professioni la possibilità di aderire agli enti bilaterali già operativi. Conferme che vengono sottoscritte in quello che è stato definito l'"accordo storico del CNEL". La materia del bilateralismo non si esauriva qui, ma l'accordo prevedeva la costituzione a livello nazionale e per l'intero settore professionale di un orga-

nismo di coordinamento degli enti bilaterali per gestire le materie riconducibili alla sfera degli interessi generali dei dipendenti degli studi: la formazione professionale, la costituzione di fondi di previdenza e di assistenza integrativa, oltre alla formazione per la sicurezza. Di fronte a queste innovazioni introdotte nell'accordo del CNEL, gli altri temi presenti nei contratti dell'epoca, come le tutele, il mercato del lavoro o le relazioni sindacali di secondo livello, passano inosservate.

2.5 L'influenza del contesto nazionale sui contratti degli studi professionali

Essendo collocato all'interno del contesto più generale delle relazioni industriali, il contratto collettivo per i liberi professionisti risente degli accordi interconfederali nazionali.

Gli accordi del 1993 e del 1998, e poi ancora del 2009 e 2011, erano essenzialmente accordi sulle procedure e sul metodo, mentre quelli del 1995 e del 1996, e poi ancora del 2002 e 2007, su pensioni, mercato del lavoro e welfare, avevano caratteristiche più simili ad accordi tecnici.

Anche se potrà sembrare intuibile, le testimonianze raccolte sottolineano che, come per tutti i settori economici, anche le Libere Professioni risentono degli effetti della contrattazione collettiva interconfederale e, più in generale, della politica governativa. Gli intervistati con più esperienza contrattuale hanno ricordato il Patto del Lavoro, tradotto in legge con il pacchetto Treu, che disciplinava il lavoro interinale (legge 196/97). Osservando la documentazione sulla convegnoistica di Confprofessioni, emerge il tentativo di coinvolgere ogni coalizione politica per investirla dei bisogni delle Libere

Professioni. Bisogna anche annotare l'impegno del Presidente di Confprofessioni verso l'equidistanza e inclusione di ogni attore sociale, come nel 2008.

Il 12 settembre 2008, la Confindustria aveva presentato la propria piattaforma in un documento "Ipotesi di accordo fra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil sulle relazioni industriali per il rilancio della crescita del Paese attraverso la maggiore produttività, per il miglioramento della competitività delle imprese e delle retribuzioni dei lavoratori e per lo sviluppo dell'occupazione". Questa iniziativa sindacale aveva generato consensi e dissensi, portando, in data 22 gennaio 2009, a un accordo sul modello contrattuale, sottoscritto da Confindustria, Cisl e Uil, ma con l'esclusione della CGIL. Con esso, veniva ridotta a tre anni la durata dei contratti collettivi nazionali e di secondo livello e si abbandonava il tasso di inflazione programmato e la politica dei redditi introdotta nell'accordo 1993. Inoltre, si affidava alla contrattazione di secondo livello, esercitata sulle materie delegate dal CCNL o dalla legge, la possibilità di intervenire sulle incentivazioni fiscali e contributive dei programmi concordati tra le parti per il raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia, competitività.

Pur concordando con il nuovo modello contrattuale proposto da Confindustria, la dirigenza confederale promuove relazioni sindacali per includere anche la CGIL nel dialogo sociale di quegli anni, evitando ulteriori divisioni che avrebbero potuto compromettere gli stessi rinnovi contrattuali.

Al tempo stesso, Confprofessioni sfrutta l'Accordo quadro sulla riforma del modello contrattuale del 22 gennaio 2009 perché offriva ulteriori forme di bilateralità per il funzionamento di servizi integrativi di welfare, tema centrale per Confprofessioni.

Vi è la generale convinzione, in breve, che il contratto collettivo svolga un ruolo decisivo per conciliare la produttività e il diritto del lavoro, soprattutto nei cicli economici di crisi e ristrutturazione. A tal fine, nelle interviste, si segnalano alcuni esempi per comparare le misure della contrattazione collettiva degli altri settori con quelle introdotte da Confprofessioni per affrontare la crisi.

Mentre nel biennio 2008-2009 i contratti collettivi degli altri settori erano focalizzati sugli aspetti retributivi, quello di Confprofessioni era già centrato sul welfare, offrendo servizi di protezione sociale. Per il triennio 2012-2014, quando lo sforzo sindacale era focalizzato sulla bilateralità per affrontare la crisi, Confprofessioni, forte di una esperienza pluriennale in materia, introduceva strumenti previdenziali a sostegno del reddito sia per i professionisti, sia per i dipendenti degli studi professionali. Si riconosce, insomma, la bilateralità come la nuova generazione della contrattazione collettiva che associa l'erogazione di servizi ai professionisti e ai dipendenti degli studi con la governance delle relazioni sindacali. Il fatto di costituire istituti contrattuali rivolti indifferentemente sia ai datori di lavoro, liberi professionisti, sia ai lavoratori, dipendenti degli studi professionali, dovrebbe meritare più attenzione da parte degli studiosi di diritto del lavoro.

Sulla relazione tra contesto economico e dialogo sociale nelle libere professioni, è possibile estrarre dall'archivio dei contratti un accordo tra le parti del 12 maggio 2009 dal titolo "Avviso comune sul ruolo e le sinergie del sistema paritetico/bilaterale sugli ammortizzatori sociali e sul welfare contrattuale". Questo accordo riconosce l'impatto della crisi economica internazionale sul settore delle Libere Professioni e il conseguente sforzo governativo per sostenere il reddito dei liberi professio-

nisti attraverso l'utilizzo degli ammortizzatori sociali in deroga. Tuttavia, le parti evidenziavano la necessità di considerare il sistema della bilateralità come una risposta centrale alla crisi. In particolare, nell'accordo si ricordava la costituzione dell'ente bilaterale EBIPRO del 27 gennaio 2009 e la finalità di promuovere iniziative per il sostegno temporaneo del reddito dei lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione e riorganizzazione. Oltre a fronteggiare la cessazione e la sospensione dei rapporti di lavoro, era possibile finanziare corsi di riqualificazione per il personale interessato a tali provvedimenti. Infine, l'accordo richiama la funzione dell'intero sistema bilaterale (welfare contrattuale), specificando il ruolo di Fondoprofessioni per la formazione continua e la riqualificazione del personale, la funzione di Cadi-prof per l'assistenza sanitaria integrativa e il ruolo di Previprof per la previdenza integrativa. La richiesta al Ministero del Lavoro di ricorrere al welfare contrattuale nei periodi di crisi veniva accompagnata dalla richiesta di escludere dall'imponibile fiscale e contributivo i versamenti dei datori di lavoro al sistema della bilateralità. Come si può osservare da questo esempio di accordo, il ruolo di Confprofessioni nella contrattazione collettiva dell'ultimo quarantennio si estende al dialogo sociale istituzionale con il Ministero del Lavoro e alla conseguente azione concertativa. Richiamando la terminologia adottata dalle Parti sociali europee, mentre il dialogo sociale si riferisce alle relazioni bilaterali tra parti sociali, la concertazione riguarda le relazioni negoziali trilaterali tra parti sociali e istituzioni pubbliche. Le testimonianze raccolte sul tema sottolineano la rilevanza del rapporto trilaterale di natura concertativa, soprattutto dopo che il Ministero del Lavoro, nel maggio 2001, riconosceva Confprofessioni come "parte sociale". Il verbale d'intesa

tra Confprofessioni, Presidenza del Consiglio e Ministero del Lavoro impegnava Confprofessioni a osservare i contenuti e le “procedure concertative” espresse nel Patto Sociale per lo sviluppo e l’occupazione firmato il 1 febbraio 1999 tra Governo e Parti Sociali, condizione essenziale per l’ammissione di Confprofessioni al tavolo della concertazione, al pari della altre forze produttive. La premessa del verbale d’intesa è piuttosto significativo nel riconoscere la “rappresentatività” di Confprofessioni quale rappresentanza sindacale dei liberi professionisti. L’esame della contrattazione collettiva nei vari settori in questo triennio conferma il ruolo del dialogo sociale nel comparto dei Liberi Professionisti per assicurare la competitività sui mercati e il mantenimento dell’occupazione.

2.6 Relazioni interne alla struttura confederale

Se il processo comunicativo interno a Confprofessioni, riferito alla contrattazione collettiva, ha assunto negli ultimi anni un protocollo standard con la consultazione delle associazioni di rappresentanza delle aree professionali, la successiva convalida del Consiglio generale e le conseguenti delibere di Giunta, nei primi decenni della vita organizzativa, lo scambio informativo sul contratto collettivo non era così standardizzato. Dalla corrispondenza degli anni Novanta si contano innumerevoli scambi attraverso la tecnologia diffusa in quegli anni (trasmissione fax) diretti a soggetti interni ed esterni alla Confederazione. Da un punto di vista tecnico, questa tipologia di scambi, che assume la natura “bilaterale”, rappresenta un costo organizzativo molto alto perché le eventuali decisioni tra un soggetto e l’altro influiscono sulle altre relazioni della rete informale,

modificandole. Questo feedback organizzativo sulle posizioni negoziali rischiava, infatti, di riportare l'assetto decisionale al punto di partenza. In ogni caso, il processo comunicativo decisionale interno a Confprofessioni in quei tempi, definito dalla letteratura sui sistemi associativi di tipo "incrementale sconnesso", comportava inefficienze e ritardi. Capitava così che, una volta raggiunta una posizione comune tra Confprofessioni e Sindacato CGIL, CISL e UIL, il processo confermativo doveva essere riavviato in attesa della convalida da parte delle associazioni degli studi professionali, come dimostrano le comunicazioni fra le segreterie nazionali del Sindacato e Confprofessioni. In questi anni la sede di Confprofessioni era ubicata a Roma, presso il Palazzo di Giustizia, in comodato d'uso dall'associazione degli Avvocati. I titolari della rappresentanza sindacale dei professionisti all'epoca erano: Maurizio Buonocore, Antonio Albitez Coen, Daria Bottaro, Potito di Nunzio, Virgilio Baresi, Antonino Rando, Giovanni Insabato, Bruno di Franco, Egidio Lorenzi, Paolo Scarano, Luigi Pezzi. Se si ricordano le trasmissioni fax, si può capire la quantità di tempo che il flusso comunicativo doveva impiegare a causa delle mancate ricezioni per assenza di carta nel fax ricevente, delle richieste di rinvio a causa di pagine mancati, e via discorrendo. A titolo di curiosità, si contano il 20 dicembre 1996 36 trasmissioni fax aventi lo stesso oggetto (CCNL 1996), dovute a irregolarità di trasmissione. A questa difficoltà nei flussi informativi si aggiungevano le sostituzioni dei rappresentanti delle associazioni causate dai rinnovi delle cariche associative. Per esempio, da luglio a ottobre 1996, tra i referenti sindacali dei professionisti subentrava Salvatore Orestano mentre Potito di Nunzio lasciava il mandato. Spesso, gli avvicendamenti accrescono il bisogno di ricostruire

il quadro informativo per il nuovo incaricato e acquisire la fiducia relazionale. Elementi che dilatano ulteriormente il processo negoziale interno che si riflette sulle relazioni sindacali esterne. A questo affanno negli scambi comunicativi interni a Confprofessioni si aggiungono ulteriori ritardi esterni dovuti al rinnovo delle cariche sindacali di CGIL, CISL e UIL attraverso il percorso congressuale, come quelli comunicati dal Segretario Savino Pezzotta nel 2005.

Nel caso in discorso, gli scambi del 1996, iniziati il 7 febbraio, si sono prolungati fino a dicembre. Il 20 dicembre 1996 i referenti sindacali interni della Confederazione vengono informati sulla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo con le Organizzazioni sindacali CGIL, CISL e UIL. La mediazione del Ministro del Lavoro Treu è un fatto ricorrente nei carteggi perché era stata accolta la proposta di Consilp-Confprofessioni dopo essere stata approfondita in data 19 dicembre con il Direttore Generale, Giuseppe Cacopardi. Nonostante questa energia negoziale, l'accordo sul contratto collettivo non poteva dirsi raggiunto. Il 3 marzo 1997 l'Associazione Nazionale Dentisti Italiani (ANDI) rivendicava la propria autonomia contrattuale invitando i propri iscritti a non applicare il contratto Consilp e avviando con CGIL, CISL e UIL trattative separate per un contratto collettivo specifico dei medici odontoiatri. Su questa circostanza conviene notare il dibattito interno a Confprofessioni, documentato dai vari scambi formali, mirato a individuare una posizione comune da comunicare ai Sindacati. Infatti, il 20 marzo, con una lettera di Confprofessioni a FILCAMS, FISASCAT e UILTUCS, vengono richiamati gli obblighi di rappresentanza e ricordata la presenza del sindacato rappresentativo dei medici odontoiatri all'interno di Confprofessioni.

L'invito alle Organizzazioni Sindacali al rispetto degli adempimenti contrattuali costituisce un rilevante passaggio nella storia dei quarant'anni che rivela sia la forza contrattuale maturata nei decenni precedenti, sia un cerimoniale comunicativo che rafforzerà la credibilità di Confprofessioni nelle relazioni sindacali. Sul versante delle relazioni sindacali interne, la Presidenza di Confprofessioni inviava una comunicazione alle Associazioni professionali costitutive di Confprofessioni per inquadrare giuridicamente l'ipotetica trattativa tra ANDI e FILCAMS, FISASCAT e UILTUCS e richiamare al senso di appartenenza e "all'identità contrattuale". Il gruppo dirigente della Confederazione, che ha potuto raggiungere risultati importanti sia sul profilo esterno (esclusività del rapporto con i Sindacati) che sul profilo interno (coesione associativa), era composto da Virgilio Baresi, Luciano Amato, Salvatore Orestano e Riccardo Tarabella, con Gaetano Stella come segretario generale. Osservando i risultati del Convegno Nazionale dei Liberi Professionisti, svoltosi a Vicenza nell'ottobre 1998, è possibile affermare che la strategia per rafforzare il sistema delle libere professioni in Italia abbia portato i frutti desiderati. Al convegno avevano partecipato: il Ministro Tiziano Treu, il Presidente della Commissione Petizioni del Parlamento europeo Sandro Fontana, il Vicepresidente della Commissione Economica del Parlamento europeo Carlo Secchi, il consigliere Parlamentare della Commissione giuridica del Parlamento europeo Antonio Preto, il rappresentante dell'European Council of Liberal Professions il professor Gianpaolo Prandstraller, con la conduzione di Maria Carla De Cesari del Sole 24 Ore e di Giovanni Francavilla di Italia Oggi. Il convegno, come il titolo può far pensare (*Libera professione: opportunità e bisogni per l'occupazione*)

metteva in luce il ruolo degli studi professionali per la crescita occupazionale. Lo stesso direttore del Ministero del Lavoro Giuseppe Cacopardi ammise che i liberi professionisti non erano stati ancora inclusi tra i provvedimenti di sviluppo dell'occupazione predisposti dal Ministero. A distanza di vent'anni bisogna riconoscere che, con l'eccezione di alcune regioni sensibili al mondo delle libere professioni, i professionisti restano, *de facto*, esclusi dall'utilizzo dei fondi comunitari.

Il 10 luglio 2000 a Roma, in via Savoia 78, presso la sede della Consilp, si avvierà la discussione interna per il rinnovo del contratto collettivo di lavoro. Erano presenti nella Commissione per il rinnovo del CCNL, pronti a inaugurare una nuova fase delle relazioni sindacali: Pezzi (ADC), Braggion e Nicolini (ANCL), Porrà e Mattiuzzo (ANDI), Ingangi (ANF), Missiroli (FIMMG), Monducci (SRNC), Bottaro (UCLA), Civetta (UNGDC). Le tematiche prioritarie erano la sfera di applicazione, le qualifiche e i profili, e l'area contrattuale. Il CCNL fu sottoscritto il 24 ottobre 2001.

Nel 2003 le relazioni interne tra rappresentanze sindacali di liberi professionisti sembrano migliorare quando, il 9 luglio, sarà firmato il CCNL tra le associazioni aderenti a Confprofessioni: l'Associazione Dottori Commercialisti (ADC), l'Associazione dei Liberi Architetti (ALA), l'Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro (ANCL), l'Associazione Nazionale Dentisti Italiani (ANDI), l'Associazione Nazionale Forense (ANF), l'Associazione Nazionale Medici Veterinari (ANMVI), l'Associazione Nazionale Notai (Federnotai), la Federazione Italiana Medici di Medicina Generale (FIMMG), l'Associazione Psicologi Liberi Professionisti, il Sindacato Nazionale Ragionieri Commercialisti (SNRC), l'Unione Nazionale Giovani

Ragionieri Commercialisti (UNAGRACO), l'Unione Giovani Dottori Commercialisti (UNGDC), insieme a Confedertecnica e CIPA.

La stessa compagine resta immutata nel CCNL del 2004 voluto per integrare alcuni istituti contrattuali e applicare il processo di "armonizzazione contrattuale", avviato con il verbale di accordo del 24 ottobre 2001 e con il verbale di accordo del 9 luglio 2003. Le parti si erano impegnate a definire entro il 30 marzo del 2005 la regolamentazione di tutti gli istituti inerenti il mercato del lavoro modificati dal D.lgs. 276/2003. Le interviste raccolte sottolineano come questo passaggio sia stato determinante per riscrivere l'intero contratto nazionale degli studi professionali, con la relativa regolamentazione degli istituti rinviati alla contrattazione collettiva dalla riforma Biagi, come l'apprendistato, i contratti d'inserimento, il lavoro a chiamata e via discorrendo. Armonizzare tutto il testo contrattuale in un unico documento avrebbe evitato il susseguirsi di verbali di accordo, generatori di confusione nelle operazioni di "collage" delle norme allora vigenti. Anche se la documentazione di questi anni diventa nutrita, le testimonianze dei protagonisti della contrattazione collettiva nelle libere professioni enfatizzano gli altri passaggi epocali, a partire dal contributo dell'ente bilaterale per la gestione delle problematiche legate applicazione del contratto, finanziato con un contributo dello 0,30% della paga tabellare di cui 0,20% a carico dei datori di lavoro e 0,10% a carico dei dipendenti, la cui regolamentazione anche territoriale fu rinviata al momento della piena operatività delle strutture di riferimento. Dopo una lunga fase di stallo è stata avviata anche la Cassa di Assistenza Sanitaria supplementare. La struttura, che avrebbe dovuto diventare operativa dal 2001, era stata infatti sospesa dai contra-

sti interni, sia in Confprofessioni sia nel Sindacato, sui vari profili gestionali. L'accordo sui versamenti dovuti alla cassa costituisce un comune obiettivo raggiunto. Un altro risultato meritevole di attenzione è il coordinamento della formazione professionale ottenuto grazie al fondo paritetico Fondoprofessioni. Il verbale di accordo del 2004, fatto circolare tra uffici della Confederazione il 5 agosto 2004, evidenziava ancora una volta l'importanza dell'identità contrattuale delle libere professioni, intese come collettivo ben strutturato e coeso. In breve, l'unione fa la forza!

2.7 Bilateralità

L'accordo sulla governance e sui criteri di funzionamento degli enti, organismi, istituti e fondi bilaterali previsti dal CCNL del 10 dicembre 2009 intendeva razionalizzare il sistema della bilateralità, ottimizzare la gestione, eliminando le attività improprie e le duplicazioni.

Le fonti di Confprofessioni, informali e formali, confermano la rilevanza e la centralità della bilateralità.

L'accento assegnato dalla contrattazione collettiva nelle libere professioni alle istituzioni bilaterali, a partire dagli anni Novanta, è un tema prioritario per tutta la dirigenza di Confprofessioni. Nella letteratura internazionale, la bilateralità (bilateralism) dell'esperienza italiana viene considerata un caso esemplare. La bilateralità è una pratica gestoria comune a due parti, nata in Italia negli anni Ottanta nel settore delle costruzioni e dell'artigianato per amministrare un fondo comune. Nonostante l'origine storica, i dirigenti di Confprofessioni rivendicano l'originalità della bilateralità nel settore degli studi professionali. Si ritiene che, essendo l'ente bilaterale un istituto nato nell'ambito contrattuale, la sua co-gestione

costituisca una grande innovazione che apre le porte a una nuova generazione contrattuale, coerente con l'evoluzione del mercato del lavoro e della rappresentanza delle parti sociali nelle libere professioni. Come entità nate dal contratto collettivo degli studi professionali, gli enti bilaterali sono costituiti dalle parti sociali firmatarie del contratto, erogano servizi a favore dei professionisti e dei loro dipendenti e sono autonome dal punto di vista giuridico e organizzativo. Dopo aver sottolineato che anche le associazioni professionali non firmatarie del CCNL degli studi professionali possono aderire all'ente bilaterale per adesione, alcuni intervistati ricordano le difficoltà legate alla co-gestione. L'ente bilaterale non è soggetto pubblico che eroga servizi privati, ma un soggetto privato che eroga un servizio che ha finalità pubbliche. Non solo. L'offerta dell'ente bilaterale si rivolge alle due popolazioni rappresentate, cioè i liberi professionisti e i loro dipendenti. Si sottolinea la rilevanza della bilateralità nel contesto del contratto collettivo che permette il rafforzamento delle scelte comuni agevolate dal dialogo sociale. L'ente bilaterale e il suo meccanismo gestorio generano, infatti, una nuova forma di dialogo sociale che impegna le parti sociali verso un'azione comune in risposta ai bisogni comuni. Nato all'interno del contratto collettivo e in esso consolidato, l'ente bilaterale designa un nuovo metodo contrattuale che oltrepassa la difesa degli interessi singoli ed è focalizzato alla comprensione dei bisogni delle famiglie dei professionisti e dei dipendenti degli studi. Il sistema bilaterale rappresenta, quindi, un elemento rilevante della *social partnership*.

Tuttavia, dopo questo slancio, le conversazioni registrano segnali opposti con un ritorno alla consapevolezza delle difficoltà legate al consolidamento e sviluppo della bilateralità, difficoltà presenti anche all'interno delle as-

sociazioni datoriali delle libere professioni. Come esempio si può citare il periodo di stallo degli enti bilaterali che avrebbero dovuto avviarsi nel 2001, ma che, a causa delle diverse posizioni sul loro funzionamento, diventeranno operativi solo nel 2005.

Come in ogni processo innovativo, coesistono periodi di slancio e stallo, soprattutto quando il processo innovativo è caratterizzato dalla convergenza di molteplici attori. La Confprofessioni, sottolinea il suo Presidente Gaetano Stella, dovrà perseverare nel condurre il processo innovativo verso i traguardi attesi e consolidare i benefici destinati sia ai professionisti sia ai dipendenti degli studi professionali.

2.8 I contratti collettivi più significativi

Una storia lunga quarant'anni contiene sempre passaggi salienti, cadenze storiche, accordi paradigmatici che meritano un commento particolare. Per questo motivo è stata inclusa nella consultazione sulla ricorrenza una domanda sui passaggi più importanti della contrattazione collettiva nelle libere professioni, ottenendo le seguenti annate: 1992, 1999, 2004, 2006, 2008, 2011, 2015. La concentrazione dei passaggi contrattuali più rilevanti nell'ultimo decennio potrebbe essere attribuita alla crescente consapevolezza delle parti di stipulare accordi utili all'intero comparto e agli interessi comuni. Quando un contratto è in grado di oltrepassare la componente economica e di disciplinare materie come la protezione sociale delle famiglie dei professionisti e dei dipendenti degli studi, è ritenuto un contratto degno di nota. Alcuni intervistati portano l'esempio del contratto collettivo del 1996 per dimostrare la limitatezza dell'ottica con-

trattuale adottata ristretta agli aumenti retributivi, alle tabelle dei vari livelli, all'indennità una tantum. Viceversa, nel contratto del 1992, viene evidenziato che le parti avevano riconosciuto il ruolo delle attività professionali per lo sviluppo economico e sociale del Paese, introdotto l'organismo paritetico dell'Osservatorio Nazionale e ampliato il campo di applicazione agli studi in forma associata. Per la sua visione ampia, il contratto del 1992 produrrà effetti negli anni futuri, come quelli riferiti alle aree innovative contenute nel comunicato congiunto Consilp, CGIL, CISL e UIL durante l'insediamento dell'Osservatorio presso la Federnotai il 14 ottobre 1997. In quel comunicato, Gaetano Stella per la Consilp, Pietro Marconi per la FILCAMS-CGIL, Mario Marchetti per la FISASCAT-CISL, Paolo Poma per la UILTuCS-UIL e il Viceministro del Lavoro, Federica Rossi Gasparini, sottolineavano, con identità di vedute, la necessità di rilanciare la Consilp per guidare il difficile passaggio verso le nuove disposizioni europee sui professionisti. Il 1999 è legato, a sua volta, alla sottoscrizione del verbale di accordo presso il CNEL, sopra ricordato, con il quale si accolse l'allargamento all'adesione di altre organizzazioni rappresentative dei professionisti e si istituì un sistema bilaterale più ampio e strutturato. Si ricorda l'importanza dell'accordo del 2004 che ha portato alla *road map* per la formulazione di un testo unico contrattuale. Poiché il contratto del 2006 è il primo contratto collettivo siglato autonomamente da Confprofessioni in nome e per conto delle associazioni professionali membri di Confprofessioni, viene sottolineata la responsabilità del gruppo dirigente di Confprofessioni nel difficile compito aggregativo dell'intero comparto professionale italiano. A sua volta, il CCNL del 2008 definiva le aree professionali: economico-amministrativa, giuridica,

tecnica, medico-sanitaria. Anche in questo contratto non sono mancate le discussioni su vari argomenti: l'aumento delle retribuzioni, con le posizioni inizialmente distanti tra Confprofessioni e Sindacati, la durata contrattuale da due a tre anni, il welfare per i lavoratori, i contributi versati dai professionisti al fondo di previdenza integrativa per i dipendenti degli studi (Previprof) che doveva passare da 0,25 a 1,55%. Acceso dibattito ci fu anche sull'ente bilaterale di settore che avrebbe dovuto aggiungersi a Cadiprof, Previprof e Fondoprofessionisti. Tuttavia, anche allora, il tema del welfare indirizzato al sostegno economico, personale e familiare, trovava più ampi consensi. Il contratto del 2011 fu il primo presentato su iniziativa di Confprofessioni con l'intenzione di creare un nuovo assetto giuridico conforme ai nuovi istituti che si erano sviluppati precedentemente e al tempo stesso tutelare i diritti dei dipendenti degli studi professionali. Il 2011 è da ricordare perché veniva introdotta la contrattazione di secondo livello per regolare determinati istituti secondo i bisogni locali. Infine, il 2015 è riconosciuto come contratto rilevante poiché stipulato da Confprofessioni come unica parte datoriale in forza della sua rappresentatività.

2.9 L'impegno organizzativo di Confprofessioni per la contrattazione collettiva

L'interviste raccolte permettono di enucleare l'impegno organizzativo di Confprofessioni per la contrattazione collettiva.

Viene ribadita, unanimemente, la centralità del contratto collettivo e sottolineato che l'attività dedicata alla contrattazione collettiva occupa personale e carico di lavoro considerevole.

Nei primi anni dell'esperienza contrattuale, forse per tutto il primo decennio, la funzione di Confprofessioni era limitata alla partecipazione ai tavoli delle trattative che erano focalizzati sull'aspetto economico, con un atteggiamento fra le parti di netta contrapposizione.

Negli anni successivi è maturata la convinzione del ruolo svolto dal contratto collettivo e Confprofessioni ha avviato trattative caratterizzate da un atteggiamento meno difensivo e più costruttivo, grazie anche al contributo di sindacalisti come Piero Marconi della FILCAMS-CGIL, che hanno dimostrato sensibilità alle problematiche dei liberi professionisti. Del resto, non è facile comprendere natura e dinamiche del mondo professionale perché esso presenta elementi eterogenei, al cui interno coesistono associazioni sindacali rappresentative di interessi professionali specifici. È stato rilevato che la natura stessa dello studio professionale sembra estranea alla cultura associativa che Confprofessioni sta lentamente facendo crescere. Lo stesso si deve osservare per l'indifferenza del professionista verso l'applicazione del CCNL, materia usualmente delegata ai commercialisti o ai consulenti del lavoro. Per questa ragione l'impegno di Confprofessioni a unire in una rete associativa le molteplici rappresentanze dei professionisti costituisce un compito impegnativo.

Decisivo in senso aggregativo è proprio l'accordo al CNEL del 1999 perché la costituzione degli enti bilaterali, l'avvio dell'assistenza sanitaria supplementare, la previdenza integrativa e la formazione hanno promosso la consapevolezza dei liberi professionisti verso l'associazionismo e la contrattazione collettiva. Un altro passaggio utile a rafforzare lo spirito associativo era stato il riconoscimento di Confprofessioni come parte sociale da parte del Governo nel 2001, già ricordato.

Infine, un grande aiuto alla promozione dello spirito di appartenenza è stato offerto dal *welfare contrattuale* che ha reso consapevoli i professionisti dell'utilità di un approccio contrattuale volto alla soddisfazione e al benessere dei dipendenti degli studi professionali.

Nonostante questi progressi, il percorso contrattuale è stato spesso accidentato a causa della difficoltà a comprendere le decisioni strategiche importanti per lo sviluppo dell'intero comparto professionale, come l'allargamento contrattuale alle altre categorie professionali non ordinistiche. In questo caso la miopia corporativa, comune a ogni associazione di rappresentanza, impedisce di vedere i vantaggi dell'economia di scala sui servizi erogati dagli enti bilaterali alle stesse professioni ordinistiche. Oppure, altre difficoltà sono sorte quando i professionisti collegavano gli aumenti salariali ai dipendenti con gli aumenti tariffari della professione.

I punti di divergenza fra le diverse associazioni sindacali dei liberi professionisti emergevano, con accenti anche animosi, proprio in occasione dei rinnovi contrattuali, soprattutto sulla parte economica, molto più esplicita a mostrare i vantaggi e i costi nel breve termine.

Il punto centrale perseguito da Confprofessioni riguardava l'innovazione, declinata nei diversi profili: innovazione del welfare, innovazione degli istituti bilaterali, innovazione dell'approccio al benessere degli studi, innovazione nel fronteggiare le crisi economiche che hanno investito con più intensità anche gli studi professionali negli anni più recenti.

Insomma, questa tensione verso la produzione di contratti collettivi innovativi ha impegnato sempre più la struttura organizzativa di Confprofessioni, per passare da una contrattazione residuale a una contrattazione di avanguardia. Se si pensa alle novità che il CCNL degli

studi professionali ha saputo introdurre, come l'apprendistato a più livelli, incluso il praticantato, il telelavoro, il lavoro a tempo determinato, il lavoro a chiamata, si può immaginare l'impegno organizzativo nello studio degli istituti proposti e nella preparazione della documentazione tecnica per le trattative.

2.10 Le aree innovative della contrattazione collettiva degli studi professionali

È proprio l'innovazione l'area tematica che conclude questo rapporto sulla percezione della contrattazione collettiva degli ultimi decenni. Come in ogni impresa, nello studio professionale coesistono l'interesse particolare e l'interesse collettivo. Tuttavia, la natura stessa della libera professione e la configurazione organizzativa degli studi professionali favoriscono la convergenza degli interessi lungo una comune finalità che è il benessere collettivo del gruppo professionale, elemento paradigmatico nelle parole di diversi interlocutori, per promuovere lo sviluppo del sistema delle libere professioni. I Sindacati e Confprofessioni, in primo luogo, si confrontano nella contrattazione collettiva sulle diverse posizioni contrattuali dei dipendenti e dei professionisti ma insieme dialogano su ciò che unisce le due parti attorno a un interesse collettivo inteso come bene comune degli studi. Si può capire dalle conversazioni intercorse come lo studio professionale costituisca un laboratorio sperimentale per l'intero assetto delle relazioni sindacali impegnate ad affrontare le trasformazioni del lavoro del nuovo millennio.

Tra queste viene ricordato il cambiamento della nozione di lavoratore autonomo, affrontato nella legge 81 del

22 maggio 2017, che considera le tutele sia sul piano economico sia su quello sociale per i lavoratori autonomi e amplia l'orizzonte della flessibilità dei rapporti di lavoro subordinato. La contrattazione collettiva dei dipendenti degli studi professionali offre l'opportunità di approfondire, nella teoria del diritto del lavoro e nella pratica contrattuale, i molteplici profili del lavoro autonomo aggiuntivi a quelli delle professioni ordinistiche. L'economia digitale sta allargando in modo esponenziale i confini del lavoro autonomo creando nuove professioni che meritano tutela giuridica e protezione sociale, obiettivi perseguibili con la nuova generazione di contratti collettivi inaugurata da Confprofessioni, insieme a FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTuCS-UIL. La sfera di applicazione del CCNL 2015, ricordata in più riprese, comprende tutte le attività professionali, anche associative, nelle aree economica-amministrativa, giuridica, tecnica, sanitaria e altre attività intellettuali, ma si estende anche alle strutture che svolgono altre attività e servizi strumentali e funzionali alle stesse. Si sottolinea così la necessità di monitorare l'evoluzione del mercato del lavoro non subordinato per fornire ulteriori risposte alle esigenze di questo comparto emergente.

È indiscutibile, nelle opinioni raccolte, che la bilateralità e il welfare costituiscano l'asse portante dell'approccio contrattuale del futuro, per fornire quelle risposte attese dai professionisti stessi, dagli attori sociali e dalle istituzioni pubbliche.

La bilateralità, nata come soluzione contrattuale aggiuntiva alla funzione normativa del contratto, indirizzata a regolare il rapporto di lavoro, sta assumendo una autonomia tematica di grande rilievo sia per la promozione del coinvolgimento e la partecipazione dei dipendenti degli studi professionali, sia per il futuro della contratta-

zione collettiva. Non solo. Il welfare aziendale nelle libere professioni, chiamato anche *private welfare* o *contractual welfare*, è rilevante per la gamma di servizi che offre e per il rispetto dei differenti valori che persegue. La relazione tra autonomia collettiva e welfare negoziato è una relazione privilegiata e più efficace di quella che lega l'amministrazione pubblica a interessi astratti e omogenei.

Il contratto collettivo delle libere professioni, in sintesi, oltre a essere lo strumento per una regolazione normativa ed economica del rapporto di lavoro, è lo strumento per disegnare una protezione sociale coerente con i bisogni individuali, all'interno di uno schema contrattuale generale che permette l'erogazione di pacchetti specifici e adattabili ai bisogni delle famiglie e dei singoli individui, che variano dai bisogni di cura alla professionalizzazione o al sostegno del reddito.

Sono questi gli elementi innovativi che la stessa Commissione Europea ha riconosciuto approvando il progetto sul Dialogo Sociale nelle Libere professioni presentato da Confprofessioni, insieme ad altre associazioni professionali europee, al Ceflis e ai Sindacati italiani.

Il merito per i risultati raggiunti va ricondotto ai Presidenti delle Associazioni professionali costitutive di Confprofessioni e alla dirigenza di Confprofessioni. Nelle conversazioni sono emersi frequentemente i meriti dei sindacalisti impegnati nelle trattative: Piero Marconi, Aldo Amoretti, Franco Martini, Danilo Lelli della FILCAMS-CGIL, Mario Piovesan, Mario Marchetti, Pierangelo Raineri, Dario Campeotto della FISASCAT-CISL, Gabriele Fiorino, Brunetto Boco, Paolo Poma, della UILTuCS-UIL.

La storia sui contratti collettivi delle Libere Professioni stipulati in quarant'anni di attività negoziale fa capire che il rapporto tra il datore di lavoro e il dipendente dello studio professionale è un rapporto speciale. Le storiche

asimmetrie presenti nella struttura del rapporto di lavoro, nello studio vengono smussate con risvolti stabilizzanti: il dipendente diventa un soggetto centrale, dialogante con il professionista, fornito degli strumenti per valorizzare la sua dignità come lavoratore e come persona. I contratti collettivi, commentati dai vari interlocutori, generano una connessione fondamentale tra lavoro e condizioni di vita, esaltando il lavoro come risorsa decisiva, capace di definire la collocazione di ciascuno nella società. È una connessione cruciale tra lavoro e produzione: produzione dell'esistenza della persona prima di tutto e, poi, produzione professionale. Il lavoro negli studi professionali conferisce senso a termini come crescita, sviluppo, benessere e rimodella le più importanti voci del vocabolario economico. Il lavoro intelligente degli studi, in aggiunta, crea prosperità. I contratti collettivi dei dipendenti degli studi professionali confermano una tradizione sociologica secondo la quale il lavoro ha una centralità vitale, pratica e simbolica. I cambiamenti dei contratti collettivi, da quello stipulato nel 1978 alla contrattazione collettiva più recente, illustrano eloquentemente le trasformazioni del lavoro, il cambiamento dell'organizzazione del lavoro nello studio professionale e documentano che il lavoro è assai di più di *jobs* come "*pieces of work*" per assumere il significato autentico di "*work*", un'attività umana, fisica e mentale per raggiungere un risultato per la collettività. I contratti collettivi dei dipendenti degli studi professionali, che le parti sociali hanno sottoscritto in quarant'anni di dialogo sociale, rappresentano così strumenti materiali e mentali per decifrare il lavoro oltre gli schemi ereditati dal passato verso un futuro prospero e sostenibile.

3. I contratti e la copertura contrattuale negli studi professionali

3.1 Da Consilp a Confprofessioni: evoluzione delle parti firmatarie

Prima di addentrarci nell'analisi della disciplina dei singoli contratti collettivi è necessario segnalare che dal 1978 in poi si è assistito a numerosi cambiamenti nell'assetto delle parti firmatarie a livello datoriale. La sottoscrizione del primo contratto collettivo fu effettuata sul piano formale dalle singole associazioni professionali con un ruolo di "assistenza" di Consilp, Confederazione Sindacale Libere Professioni, come allora era denominata la confederazione di secondo livello che oggi è Confprofessioni. Una impostazione che rimase sostanzialmente immutata fino ai primi anni del 2000, quando Confprofessioni iniziò a sottoscrivere autonomamente i contratti collettivi in nome e per conto delle associazioni professionali che la componevano.

Il panorama delle associazioni professionali che hanno sottoscritto o comunque individuato nel Ccnl studi professionali il proprio contratto di riferimento nei 40 di storia contrattuale è poi profondamente mutato ed è in costante evoluzione.

Il campo di applicazione contrattuale si è d'altronde progressivamente esteso fino a ricomprendere tutte le attività professionali esistenti. Diverse sono state quindi

le associazioni che, anche senza una adesione diretta a Confprofessioni, hanno sottoscritto protocolli e verbali applicativi del Ccnl studi professionali.

Dal lato sindacale, la sottoscrizione è stata sempre effettuata invece da Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs, le federazioni di categoria del terziario e dei servizi aderenti alle principali confederazioni dei datori di lavoro.

3.2 Il primo CCNL studi professionali del 1978

Il Contratto Collettivo sottoscritto il 20 dicembre del 1978 ebbe una importanza sociale e politica di notevole rilievo e venne salutato fin da subito come “il primo contratto collettivo post corporativo che interviene a disciplinare un importante settore dei rapporti di lavoro privato estranei all’impresa, non inficiabile dal sospetto di scarsa rappresentatività di una delle parti contraenti e in particolare di quella datoriale”. La prima caratteristica che venne messa in luce fu pertanto il valore della rappresentanza delle parti firmatarie. Fino a quel momento esisteva infatti solo un contratto collettivo stipulato il 13 ottobre 1953 e rinnovato il 31 luglio 1968, che veniva considerato inutilizzabile come fonte normativa in ragione del difetto di rappresentatività delle parti datoriali. Una carenza confermata, tra l’altro, dal mancato recepimento dello stesso sulla base della Legge 14 luglio 1959 n. 741, c.d. legge Vigorelli, con la quale si tentò di utilizzare uno strumento legislativo per rendere i contratti collettivi più rappresentativi validi erga omnes.

La sottoscrizione del contratto del 1978 fu quindi il risultato di un lungo processo di elaborazione determinato dalla difficoltà di definire una disciplina uniforme per situazioni molto diverse fra loro e “di fare emergere da un gran nu-

mero di datori di lavoro individuali e tipicamente individualisti, uno o più enti esponenziali che potessero fungere da controparte alle organizzazioni dei lavoratori”.

Il vulnus fino ad allora esistente nella disciplina contrattuale degli studi professionali poteva comportare d’altronde rischi evidenti.

Se infatti alcuna validità poteva essere riconosciuta ai Ccnl precedenti in sede giudiziaria, il giudice poteva discrezionalmente stabilire norme e parametri tariffari diversi con conseguenti incertezze e difformità di giudizio da caso a caso. Apparve quindi evidente da subito il vantaggio in termini di certezza normativa che derivava da una compiuta normativa contrattuale.

Il quadro normativo allora applicabile al rapporto di lavoro dei dipendenti degli studi professionali era d’altronde quantomai incerto e aveva come possibile fonte specifica solamente il contratto collettivo corporativo stipulato in data 23 marzo 1939, mantenuto in vigore dopo l’abolizione del sistema corporativo dall’art. 49 del D.lgs. 23 novembre 1944, n. 369. Venivano inoltre applicate le norme di legge che disciplinavano in generale l’impiego privato e quindi il R.D.L. Lgt. 13 novembre 1924, n. 1825, le norme del codice civile e quelle disciplinanti particolari istituti (orario di lavoro legge 15-3-1923 n. 692; riposi legge 22-2-1934 n. 370 ecc.). Realtà sociali di diverse regioni avevano fatto sorgere poi regolamentazioni locali e per settori professionali.

La mancanza di una precedente elaborazione rese quindi le trattative particolarmente impegnative.

I commentatori dell’epoca non mancarono di segnalare che i punti di conflitto più rilevanti furono:

- La stipula di un contratto ex novo con il conseguente riconoscimento da parte delle organizzazioni sindacali che si trattava del primo contratto

di lavoro dei dipendenti di studi professionali e non di rinnovo di altri contratti.

- L'indennità di contingenza, ovverosia quell'elemento della retribuzione che aveva il compito di adeguare la retribuzione alla variazione del costo della vita. Di fronte alle istanze delle OO.SS. le associazioni professionali ritennero opportuno accettare l'adozione dell'indennità, graduandone tuttavia l'incidenza retributiva nel tempo.
- La mancata previsione di permessi per attività sindacale a tutti i dipendenti precisando il non riconoscimento della normativa contenuta nella Legge 300/1970 il cd. Statuto dei lavoratori.

La sottoscrizione del Ccnl avvenne a opera di 16 associazioni professionali (Federarchitetti, Sindacato Nazionale dei Biologi Liberi Professionisti, Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro, Federazione Nazionale Sindacati Consulenti del Lavoro, Federazione Nazionale delle Libere Associazioni Dottori Commercialisti, Sindacato Nazionale Dottori Commercialisti, Sindacato Nazionale dei Geologi Professionisti, Sindacato Nazionale Italiano Geometri Liberi Professionisti, Sindacato Nazionale Ingegneri Liberi Professionisti, Sindacato Nazionale Autonomo Medici Italiani, Associazione Italiana Patologi Clinici, Associazione Professionale Medici Oculisti, Sindacato Nazionale Periti Industriali, Sindacato Nazionale Ragionieri Liberi Professionisti, Sindacato Nazionale Revisori Ufficiali dei Conti, Sindacato Nazionale Veterinari Liberi Professionisti) congiuntamente a CONSILP, l'allora Confederazione Italiana Liberi Professionisti. Si venne quindi, come detto, con tale Ccnl a delineare una prassi che si protrasse per lungo tempo, che vedeva ciascuna sigla associativa intervenire direttamente nella sottoscrizione del Ccnl senza conferire deleghe in questo senso alla confederazione di secondo livello.

Il campo di applicazione del Ccnl riguardava i rapporti di lavoro costituiti negli studi professionali di architetti, avvocati e procuratori legali, biologi, consulenti del lavoro, dottori commercialisti, geologi, geometri, ingegneri, medici, notai, periti industriali, ragionieri veterinari e revisori dei conti. Veniva quindi specificato che erano esclusi dall'ambito di applicazione del Ccnl i laureati o diplomati iscritti anche temporaneamente in albi professionali, collegi, ruoli o elenchi speciali, che svolgono negli studi autonoma attività professionale, nonché i laureati o diplomati che svolgono negli studi pratica o tirocinio professionale esclusivamente in attesa di conseguire l'abilitazione all'esercizio della rispettiva professione, in quanto prevista dagli ordinamenti delle rispettive leggi professionali.

Una indicazione in sintonia con lo spirito dei tempi in cui vigeva una netta distinzione tra lavoro professionale, considerato sempre autonomo, e lavoro subordinato. Nella definizione della classificazione del personale le parti furono tuttavia ben consapevoli che l'organizzazione dello studio poteva comportare l'esistenza di personale altamente specializzato le cui prestazioni si caratterizzavano per l'elevato contenuto professionale.

In questo senso nei cinque livelli di inquadramento, che descrivevano il personale degli studi, le declaratorie collocavano al primo e più alto livello la categoria dei "lavoratori che, muniti di diploma di laurea o di scuola media superiore nello specifico settore di competenza dello studio, esplicano funzioni direttive sovrintendendo all'intera attività dello studio con ampi poteri decisionali e autonomia di iniziativa".

I commentatori si spinsero a segnalare come "le parti collettive hanno in questo caso inteso far riferimento a un vero e proprio alter ego del titolare dello studio. Si

tratta di quello che potremo definire il professionista dipendente e cioè colui che svolge tutta l'attività professionale propria del titolare dello studio e la svolge con ampi poteri, ma pur sempre in posizione di subordinazione" anche se risulta evidente che le funzioni descritte dalla declaratoria attenevano principalmente ad attività organizzative di direzione e supervisione dello studio.

A partire dal Ccnl del 1978 le parti posero particolare attenzione all'istituto dell'apprendistato già considerato in quel periodo lo strumento principale di ingresso dei giovani nello studio professionale "per il conseguimento delle conoscenze tecnico pratiche necessarie per la qualificazione in particolari settori a contenuto tecnico e per la possibilità di qualificazione dei giovani che non abbiano esperienze di lavoro".

La normativa contrattuale risentiva ovviamente dei contenuti della Legge 19 gennaio 1955 n. 25, e si caratterizzava per l'esclusione dalla possibilità di utilizzo dello stesso per il conseguimento di determinate qualifiche. Rimanevano al di fuori del campo di applicazione in particolare quelle caratterizzate da elevata professionalità e per il cui espletamento era già richiesto un certo livello di preparazione.

L'impianto normativo era di assoluto rilievo ma risentiva di un livello di relazioni sindacali allo stato embrionale. Ne sono testimonianza le già citate norme sui diritti sindacali e la pressoché totale assenza di clausole obbligatorie. L'unico riferimento a un impegno diretto delle parti si può riscontrare nella previsione di una commissione paritetica, istituita presso il Ministero del lavoro, per la gestione delle controversie relative alla interpretazione e all'applicazione del Ccnl.

3.3 I rinnovi degli anni Ottanta

Il testo contrattuale rimase solido e sostanzialmente privo di modifiche per i due rinnovi successivi. Il 12 maggio 1983 fu firmato un verbale di accordo per il rinnovo che intervenne solamente sulla parte economica. Più impegnativo risultò invece l'accordo di rinnovo del 25 luglio del 1988. Nel descrivere il contesto delle relazioni sindacali in cui si svolse la trattativa, uno dei commentatori rilevò che “la vertenza ha dovuto superare alcuni momenti di grave difficoltà, determinati tra l'altro dalle non lievi richieste economiche e normative contenute nella piattaforma rivendicativa dei sindacati dei lavoratori, non sempre compatibili con la situazione generale dei liberi professionisti, i quali pur sopportando gli automatismi della contingenza sono vincolati a tariffe non indicizzate e soggette ad autorizzazioni ministeriali sempre tardive”. Emerse quindi in tale rinnovo la consapevolezza che le parti sociali e la contrattazione collettiva non dovessero solamente limitarsi alla disciplina del rapporto di lavoro nell'ambito dello studio professionale ma avrebbero dovuto impegnarsi in un ruolo più rilevante di regolazione del mercato del lavoro e più in generale delle dinamiche economiche del settore.

Vennero a tale scopo introdotte le prime disposizioni dirette a individuare sedi di confronto permanente tra le parti.

In questo senso andò la premessa al verbale di accordo sui diritti di informazione e relazioni sindacali in cui le parti espressero il comune intendimento “di avviare una nuova fase delle relazioni sindacali costruendo le condizioni per un loro consolidamento e per superare la precarietà e la fragilità dei rapporti reciproci che ha contraddistinto la passata esperienza”.

Si prevedevano quindi incontri periodici “per discutere problematiche di rilevante interesse relative alle tendenze qualitative e quantitative dell’occupazione, al ruolo delle attività professionali nell’economia e nella società italiana” facendo riferimento specifico ad alcuni temi quali l’occupazione giovanile e femminile e quella nel mezzogiorno, le conseguenze dei processi evolutivi delle professioni e l’introduzione di nuove tecnologie e il loro impatto sull’occupazione.

Disposizioni di alta portata innovativa che ebbero un notevole impatto nel rafforzamento delle relazioni sindacali del settore e che portarono a uno sviluppo del dialogo sociale di assoluto rilievo. Un contributo fondamentale a tale obiettivo fu il graduale rafforzamento del ruolo di Consilp quale organizzazione di secondo livello che riusciva a far efficacemente sintesi delle istanze delle singole associazioni.

Rimaneva l’impostazione che vedeva le singole associazioni come le titolari del potere di sottoscrizione del contratto collettivo e una funzione di assistenza di Consilp. La Confederazione stava, tuttavia, assumendo un ruolo sempre più preponderante negli equilibri contrattuali.

Il mercato dei servizi professionali, che si stava sviluppando in maniera sempre più consistente, necessitava di una costante analisi dei mutamenti in corso con la conseguente esigenza di fornire tempestivamente tutele adeguate.

Inoltre il contesto nazionale e internazionale era profondamente cambiato e richiedeva un continuo presidio del mercato del lavoro a opera delle forze sociali che non poteva essere affrontato con una rappresentanza parcellizzata e settoriale come era avvenuto fino ad allora.

3.4 I contratti e i rinnovi degli anni Novanta

Il Ccnl del 10 dicembre del 1992 rappresentò un ulteriore passo avanti verso un impianto normativo stabile e un compiuto assetto delle relazioni sindacali.

Le parti concordarono la costituzione di strumenti bilaterali finalizzati a una gestione attiva e dinamica del Ccnl e “per affrontare problematiche di rilevante interesse relative alle tendenze qualitative e quantitative dell’occupazione e al ruolo delle attività professionali nell’economia nazionale ed europea”.

La consapevolezza che gran parte del futuro del mercato del lavoro e delle professioni si giocasse a un livello sovranazionale portò a individuare in maniera lungimirante nel dialogo sociale lo strumento di governo dei mutamenti economici e sociali. In questo senso venne stabilito che “le parti, tenuto conto delle imminenti scadenze a livello comunitario, concordano sulla esigenza di partecipare attivamente allo sviluppo del dialogo sociale, affinché vengano analizzati e approfonditi i percorsi di armonizzazione delle normative legislative e della contrattazione collettiva in tema di rapporto di lavoro negli Stati membri”.

Si prevede così la costituzione di un organismo paritetico composto in maniera paritaria da rappresentanti di Consilp e di Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs: l’Osservatorio Nazionale nell’ambito del quale venivano poi istituiti un gruppo di lavoro per le Pari Opportunità e la Commissione Paritetica Nazionale.

L’Osservatorio nazionale veniva individuato come lo strumento per lo studio delle iniziative adottate dalle parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale con compiti di elaborazione sul quadro socio economico del settore, di

proposte in materia di qualificazione professionale, monitoraggio dei dati e definizione di proposte in materia di apprendistato e contratti di formazione e lavoro.

Gli altri due strumenti svolgevano invece una funzione di approfondimento in un tema specifico, le pari opportunità (anche qui in ragione del mutato contesto normativo europeo che aveva visto l'adozione di una direttiva ad hoc in materia) e un tradizionale ruolo di composizione delle controversie collettive, la Commissione Paritetica.

Il Ccnl del 1992 rappresentò anche un punto di svolta nell'approccio alla disciplina del mercato del lavoro. Si decise di promuovere il ricorso a una pluralità di strumenti in grado di soddisfare le rispettive esigenze degli studi professionali e dei lavoratori per favorire l'ingresso nel mercato del lavoro di fasce di lavoratori che avevano situazioni particolari sviluppando interventi per "facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e consentano, governandola, una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori". Si diede così ampio spazio ai contratti di formazione e lavoro, al lavoro a tempo parziale e all'assunzione dei lavoratori in mobilità, e si introdusse una possibile differenziazione nell'articolazione dell'orario di lavoro in ragione "dell'estrema variabilità delle esigenze dei professionisti".

Il campo di applicazione mutò fino a considerare nell'alveo contrattuale i rapporti tra tutti gli studi professionali "anche se gestiti in forma associata, in forma di società professionale, ove consentita dalla legge, in forma di società fra professionisti e il relativo personale dipendente" prendendo atto del fatto che si stavano affacciando sul mercato modalità organizzative delle attività professionali maggiormente complesse.

Tale consapevolezza portò anche a una nuova articolazione della classificazione del personale che venne sud-

divisa per la prima volta per aree professionali e nello specifico in area amministrativa e giuridica, area tecnica e area medico sanitaria. Una impostazione che consentì di inquadrare al meglio le figure professionali che il mondo dei servizi professionali aveva creato dall'inizio del percorso contrattuale.

Coerente con questa logica fu il rafforzamento dell'apprendistato la cui possibilità di utilizzo venne ulteriormente estesa. Permanevano ancora numerose eccezioni riguardanti in particolare i lavoratori maggiormente qualificati e con titoli di studio più elevati, nella convinzione che già possedessero una preparazione idonea alle mansioni che dovevano svolgere.

Vale la pena ricordare che il 19 luglio del 1993 alcune associazioni delle professioni tecniche diedero vita a una Confederazione di secondo livello, Confedertecnica, che portò avanti per tutti gli anni Novanta un percorso contrattuale autonomo destinato poi a concludersi agli inizi degli anni Duemila, quando gli organismi di rappresentanza del settore svilupparono un percorso comune.

A tale Ccnl seguì un rinnovo contrattuale nel 1997 che si caratterizzò per la previsione di nuovi strumenti di flessibilità. Le parti in particolare avviarono le premesse per introdurre una regolazione di istituti quali il job sharing e il telelavoro per la conciliazione tra temi di vita e lavoro, nella consapevolezza che il settore risultava essere composto in particolare da donne.

Il 1999 rappresentò un anno di svolta nelle relazioni sindacali e nella contrattazione collettiva del settore.

L'esigenza di mettere ordine a un sistema contrattuale frammentato spinse tutte le parti sociali più rappresentative del settore a incontrarsi per avviare un percorso comune sul piano contrattuale. Consilp, che aveva nel frattempo mutato la denominazione in Consilp-

Confprofessioni, e le altre rappresentanze datoriali, decisero quindi di definire con i sindacati dei lavoratori le tappe finalizzate alla sottoscrizione di un testo contrattuale unitario.

Furono protagonisti di tale iniziativa oltre a Consilp-Confprofessioni anche Confedertecnica e Cipa, Confederazione italiana professionisti e artisti, che si caratterizzava per una composizione variegata e che storicamente aveva sottoscritto Ccnl per dipendenti degli studi professionali con le medesime controparti sindacali.

Contribuirono senz'altro a tale decisione la necessità di dare spazio a nuove attività professionali, diverse da quelle che tradizionalmente definivano il perimetro di applicazione del contratto, e la necessità di valorizzare il ruolo delle organizzazioni professionali al fine di prendere parte alla concertazione sulle proposte di modifica all'assetto del mercato del lavoro che venivano avanzate a livello nazionale e sovranazionale.

Il 26 luglio 1999 presso il Cnel venne quindi sottoscritto un verbale di accordo con il quale si considerò "prioritario realizzare una struttura contrattuale che abbia anche funzione di contenitore aperto alle possibili domande di adesione da parte delle Organizzazioni rappresentanti le nuove e/o molteplici attività assimilabili a quelle intellettuali regolamentate" e "facilitare la ridefinizione della sfera di applicazione del Contratto Nazionale" per farne il "punto di riferimento per tutti gli addetti del settore". L'impegno fu quindi quello di andare verso la costituzione di un sistema bilaterale più ampio e strutturato (fino a quel momento erano stati costituiti solamente due enti bilaterali, uno per l'area tecnica EBN/SPT e uno per il comparto odontoiatrico EBNAO) e di rivedere la classificazione del personale e gli istituti di flessibilità. L'esistenza di tre diversi Ccnl rendeva queste operazioni

particolarmente impegnative e imponeva alle Parti un lavoro particolarmente attento di allineamento delle diverse disposizioni.

Il testo conteneva delle vere e proprie linee guida per la futura contrattazione che furono progressivamente attuate nei successivi rinnovi contrattuali.

3.5 I contratti collettivi dei primi anni Duemila

Il primo passo per il raggiungimento degli obiettivi così definiti fu il verbale di accordo del 24 ottobre 2001. Importanti novità furono introdotte nelle singole discipline contrattuali.

Vennero innanzitutto poste le basi per la costituzione della Cadiprof, la cassa di assistenza supplementare per i dipendenti degli studi professionali, stabilendo che “le parti, nel dichiarare la propria volontà di sviluppare una politica sociale che vada incontro alle esigenze dei lavoratori, conven-gono di istituire una cassa di assistenza sanitaria supplementare e a tal fine di nominare una commissione tecnica bilaterale paritetica a livello nazionale per individuare le specifiche aree di intervento in materia di assistenza sanitaria supplementare”. Si trattò di un passaggio storico per il settore degli studi professionali e più in generale del sistema italiano della contrattazione collettiva. Nasceva infatti la prima cassa di assistenza sanitaria di rilievo nazionale.

Dal punto di vista normativo venne anche dichiarata l’esigenza di armonizzare le classificazioni del personale fino ad allora contenute, come sopra segnalato, in tre diversi contratti collettivi che non coincidevano per profili professionali e numero di livelli.

Un ulteriore verbale di accordo per il rinnovo di alcune parti del Ccnl, che conteneva importanti disposizioni

per il “processo di armonizzazione contrattuale”, venne poi sottoscritto il 9 luglio 2003.

Anche in questo caso le innovazioni, che riguardavano apprendistato, sostituzione di lavoratori in congedo di maternità/paternità, orario di lavoro, andarono a modificare e integrare quanto disposto nei precedenti Ccnl sottoscritti dalle singole organizzazioni datoriali.

Le norme in materia di apprendistato introdotte da tale intesa furono particolarmente rilevanti in quanto rafforzarono quel processo di allargamento nel ricorso all'utilizzo dello strumento che trovò definitivo compimento con i successivi rinnovi. Venne quindi data possibilità di assumere con contratto di apprendistato i giovani lavoratori per l'acquisizione della maggior parte delle qualifiche professionali.

Importante fu anche l'introduzione di una nuova disciplina sull'orario di lavoro in attuazione del D.lgs. 66/03 che recepiva la direttiva europea in materia.

Il lungo percorso di avvicinamento verso un Ccnl unitario per il settore segnò un nuovo passo in avanti con il verbale di accordo del 28 luglio 2004 con il quale le parti stabilirono di proseguire “a lavorare di comune accordo per poter arrivare, in occasione della prossima scadenza contrattuale alla formulazione di un testo unico contrattuale”.

L'intesa si concentrò su alcuni istituti in particolare: relazioni sindacali a livello nazionale, relazioni sindacali a livello decentrato, risoluzione e problematiche connesse all'istituzione della Cassa di Assistenza Sanitaria (CA-DIPROF), classificazione generale dei lavoratori, tabelle retributive e scatti di anzianità.

L'esigenza di sviluppare in maniera ancora più forte le relazioni tra le parti trovò realizzazione nella previsione della possibile costituzione di un ente bilaterale di settore con una pluralità di funzioni che non riguardassero la mera

erogazione di servizi agli iscritti ma anche il supporto al rafforzamento del ruolo delle parti nel mercato del lavoro. Passò qualche anno prima che l'ente prendesse effettivamente corpo, ma il seme della diffusione di un sistema partecipativo all'interno del comparto era stato definitivamente piantato. In linea con le moderne tendenze delle relazioni sindacali venne prevista la possibilità di sottoscrivere contratti collettivi territoriali dando avvio a uno sviluppo delle attività sindacali a livello regionale. Dal punto di vista normativo il verbale del 2004 introdusse anche i congedi per la formazione in ragione del recente avvio di Fondoprofessioni "Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la formazione continua negli Studi Professionali e nelle Aziende collegate" e realizzò una rivisitazione del campo di applicazione del Ccnl e della classificazione del personale.

Sotto il primo profilo venne stabilito che il Ccnl riguardasse i rapporti di lavoro costituiti nell'ambito degli studi appartenenti alle seguenti aree professionali:

- Area professionale Amministrativa-Economico-Giuridica (Consulenti del Lavoro, Dottori Commercialisti, Ragionieri, Revisori Contabili, Avvocati, Notai).
- Area professionale Tecnica (Ingegneri, Architetti, Geometri, Periti Industriali, Geologi, Agronomi e Forestali).
- Area professionale Medico-Sanitaria e Odontoiatrica (Medici, Medici Specialisti, Medici Dentisti, Odontoiatri).

Era altresì inserita una clausola generale facente riferimento alle "altre professioni abilitate, a norma di legge, all'esercizio autonomo della professione, di valore equivalente e omogeneo alle aree professionali, non espresamente comprese nella predetta elencazione".

Una estensione notevole del campo di applicazione che era coerente con l'obiettivo di realizzare un solo contratto collettivo per tutte le professioni.

Per quanto riguarda la classificazione del personale, l'opera di armonizzazione tra le diverse discipline contrattuali portò all'individuazione di otto livelli, operando una distinzione dei profili per aree professionali corrispondente a quella del campo di applicazione contrattuale.

Le declaratorie e le figure professionali individuate denotavano ancora una composizione verticistica dello studio e lo svolgimento prevalente di attività operative ma trovava spazio anche la qualifica del quadro che svolgeva funzioni direttive di alto livello.

Il Ccnl del 3 maggio 2006 rappresentò il punto di arrivo del percorso unitario avviato con il Protocollo sottoscritto presso il Cnel nel 1999. Le parti optarono per la ridefinizione integrale del testo contrattuale recependo tutte le novità normative vigenti e le disposizioni contenute negli accordi conclusi negli anni precedenti. Fu il primo contratto collettivo che Confprofessioni sottoscrisse autonomamente in nome e per conto delle associazioni professionali che la componevano.

Il Ccnl studi professionali portò quindi alla "disciplina in maniera unitaria e per tutto il territorio nazionale, dei rapporti di lavoro tra tutte le attività professionali, anche se gestite in forma di studio, in forma di studio associato e ove consentito dalla legge, in forma di società e il relativo personale dipendente". Un'operazione di semplificazione notevole, in netta controtendenza rispetto alla complessità di altri percorsi contrattuali, che si realizzò grazie, come visto, a un lungo e delicato processo di integrazione di discipline e istanze diverse. La sfera di applicazione contrattuale era la medesima per aree delineate nel

2004, comprensiva delle “altre professioni di valore equivalente e omogenee all’area professionale non espressamente comprese nella elencazione”.

Uno dei veri punti qualificanti dell’intesa fu tuttavia la declinazione del carattere inclusivo del disposto contrattuale. Le parti stabilirono che il Ccnl dovesse anche disciplinare “per quanto compatibile con le vigenti disposizioni di legge, i rapporti di lavoro e le prestazioni effettuate nei periodi di stage degli addetti al settore occupati con le diverse forme di impiego e con le diverse modalità formative”. Il perimetro di azione contrattuale iniziava quindi a spostarsi dal campo tradizionale del lavoro dipendente per includere anche stagisti. Non venne introdotta una vera e propria regolamentazione di tali rapporti, ma si iniziò a prefigurare l’introduzione di forme di tutela.

Le parti rafforzarono ulteriormente il sistema della bilateralità prevedendo una disciplina più compiuta dell’ente bilaterale nazionale di settore che veniva identificato in maniera sempre più netta come una vera e propria sede di regolazione del mercato del lavoro, con compiti e funzioni che spaziavano dal sostegno al reddito, all’apprendistato e alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Veniva altresì prevista la possibilità di costituire enti bilaterali territoriali al cui funzionamento doveva provvedere il livello nazionale. L’assistenza sanitaria supplementare, realizzata attraverso Cadiprof, era invece già una realtà consolidata e venne attraverso il Ccnl del 2006 confermata e ulteriormente sviluppata. Per quanto riguarda le relazioni sindacali a livello decentrato, veniva confermata la possibilità di sottoscrivere intese di livello regionale pur non essendo ancora chiaro quale dovesse essere l’ambito preciso di operatività. Le parti avevano d’altronde raggiunto solamente con questo Ccnl un assetto compiuto di relazioni fra tutte le orga-

nizzazioni professionali e i sindacati che rappresentava la premessa per governare al meglio la contrattazione territoriale. Dal punto di vista normativo, in considerazione anche delle numerose novità che erano state introdotte dalla legge Biagi, le parti disciplinarono diverse forme e modalità di impiego. Trovarono quindi spazio nel Ccnl le regolamentazioni dei contratti di: apprendistato, lavoro a tempo parziale (Part-Time), lavoro ripartito (Job-Sharing), a tempo determinato e il telelavoro. L'apprendistato fu regolamentato principalmente nella forma dell'apprendistato professionalizzante in coerenza con quanto disposto con il D.lgs. 276/2003.

Si potevano acquisire attraverso tale contratto la quasi totalità delle qualifiche contrattuali a eccezione di quelle poste al livello di quadro, di I livello e di V e più basso livello. La durata del periodo di apprendistato oscillava tra i 36 e i 48 mesi e potevano esservi assunti giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Si scelse una regolamentazione dell'istituto particolarmente snella e semplificata che portò a importanti risultati in termini di utilizzo.

Molto importante fu l'approccio che le parti ebbero alla disciplina del part time che venne realizzata, in linea con le intenzioni già espresse in passato, con la finalità di fare dell'istituto il "mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro" e di metterne in luce "la funzione tesa a consentire il raccordo fra i flussi di attività delle strutture lavorative con la composizione degli organici oltre che come risposta a esigenze dei lavoratori anche già occupati".

La volontà fu quella di attivare una flessibilità tutelata che trovò conferma anche nella garanzia del welfare contrattuale della cassa di assistenza sanitaria a tutti i lavoratori a prescindere dalle modalità di impiego.

Nell'ottica di dotare il settore di strumenti di flessibilità

nell'organizzazione del lavoro le parti decisero di disciplinare in maniera approfondita il telelavoro, una modalità di esecuzione della prestazione lavorativa particolarmente importante in un'ottica di conciliazione dei tempi di vita e lavoro. Il 29 luglio 2008 venne invece definito un verbale di accordo per il rinnovo del Ccnl del 2006 che apportò alcune importanti modifiche al testo contrattuale. Innanzitutto la sfera di applicazione venne suddivisa in quattro aree:

- area professionale economico amministrativa (consulenti del lavoro, dottori commercialisti, ragionieri commercialisti, esperti contabili e revisori contabili);
- area professionale giuridica (avvocati e notai);
- area professionale tecnica (ingegneri architetti, geometri, periti industriali, geologi, agronomi e forestali, periti agrari);
- area professionale medico-sanitaria e odontoiatrica (medici, medici specialisti, medici dentisti, odontoiatri, medici veterinari, psicologi).

Venne quindi dato avvio all'ente bilaterale di settore E.bi.pro prevedendo uno specifico versamento, e si portò a ulteriore compimento quel processo di inclusione nell'ambito del perimetro del welfare contrattuale di lavoratori senza contratto di lavoro subordinato.

Si stabilì infatti che le tutele di Cadiprof potessero essere estese anche ai collaboratori coordinati e continuativi a progetto e ai praticanti. Una disposizione di sicuro rilievo che prendeva atto della complessità del moderno mercato del lavoro.

3.6 Il CCNL del 2011: un salto di qualità per gli studi professionali

Uno dei punti storici del percorso contrattuale degli studi professionali fu il Ccnl del 29 novembre 2011 con il quale le parti intesero realizzare una normativa portatrice di una nuova visione del mercato del lavoro. L'intenzione fu quella di creare un nuovo assetto di regole per recepire i nuovi istituti di lavoro, rispettare e preservare i diritti e le legittime aspettative dei lavoratori e creare un moderno sistema di relazioni con un panorama finalmente compiuto di enti bilaterali.

Lo spirito con cui si procedette all'attuazione delle novità normative fino ad allora vigenti aveva in particolare la funzione di realizzare le condizioni per consentire ai datori di lavoro di avvalersi di una serie di strumenti contrattuali tali da non rendere più conveniente la creazione di rapporti irregolari e consentire un accesso tutelato dei giovani al mercato del lavoro.

L'intesa portò, anche per tale motivo, a un importante ampliamento dell'ambito soggettivo di efficacia comprendo l'area di tutte le professioni intellettuali regolamentate o meno. Oltre a comprendere le tradizionali quattro aree definite nel 2008, la disciplina venne estesa anche a una quinta area delle "altre attività professionali intellettuali" che comprendeva anche le professioni non ordinistiche.

Pur nel rispetto dei principi e dei criteri definiti a livello nazionale, il nuovo Ccnl aprì la strada alla possibilità di regolamentare al livello territoriale istituti quali: accordi per l'incremento della produttività, efficienza, competitività, qualità delle prestazioni, redditività e innovazione; il contratto di lavoro a termine; il lavoro a tempo parziale; l'orario di lavoro; l'apprendistato; i tirocini di

orientamento e formativi; il lavoro a chiamata; la previdenza complementare; la formazione.

L'intento dichiarato con la contrattazione di secondo livello fu quello di contrastare la disoccupazione giovanile e favorire emersione e reinserimento nel mercato del lavoro, soprattutto nelle aree più svantaggiate del Paese dove era prevista la possibilità di stipulare anche intese in deroga al Ccnl.

Per la prima volta si introdusse nel contratto la possibilità di abilitare il secondo livello a regolare secondo le specificità locali la disciplina di importanti istituti prevedendo regole in pejus o in melius a seconda delle esigenze territoriali.

Il welfare contrattuale consolidò il proprio ruolo di fulcro delle relazioni del settore con un ampliamento delle competenze in particolare dell'ente bilaterale Ebipro che era stato costituito nel mese di gennaio del 2009.

Dal punto di vista normativo trovarono spazio nuovi strumenti di flessibilità. Il Ccnl del 2011 fu uno dei primi contratti nazionali a disciplinare il lavoro a chiamata che venne regolamentato a seguito di una complessa trattativa con il sindacato. Vennero individuati come possibili motivi di ricorso all'istituto i momenti di particolare intensità lavorativa quali i periodi delle dichiarazioni per l'area economica nonché le fasi di archiviazione dati e digitalizzazione per tutti gli studi.

L'apprendistato trovò finalmente piena operatività nelle tre forme allora previste (apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione; apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale; apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione) e fu possibile ricorrervi per il conseguimento

di tutte le qualifiche e tutti i livelli. Venne anche recepita l'importante novità dell'apprendistato per il praticantato, strumento di rilievo fondamentale per il settore, che era stato introdotto in tempi recenti e per il quale si prevede la possibile attivazione di sperimentazioni territoriali.

Poderosa fu l'opera di rivisitazione dei profili che venne effettuata anche attraverso l'integrazione di quelle figure che fino a quel momento avevano trovato una disciplina in protocolli aggiuntivi sottoscritti da organizzazioni aderenti al Ccnl. L'area sanitaria fu quella che venne maggiormente sviluppata e furono collocati nella classificazione del personale anche medici e odontoiatri.

Il Ccnl divenne così uno strumento idoneo a gestire tutti i rapporti costituiti nell'ambito dello studio professionale a qualsiasi livello si collocassero.

3.7 Il CCNL del 2015: tutele per professionisti e lavoratori

Il Ccnl sottoscritto il 17 aprile 2015, attualmente vigente, contiene importanti novità il cui impatto sulla regolazione dei rapporti di lavoro all'interno degli studi professionali è di notevole rilevanza.

Sotto il profilo della rappresentanza va subito detto che questo contratto è stato stipulato da Confprofessioni come unica parte datoriale.

La maggiore rappresentatività della confederazione era ormai acclarata da tempo ed è stata riconosciuta in maniera ufficiale anche dalla controparte sindacale.

In termini più generali va invece segnalato che il mutato contesto economico in cui sono state effettuate e concluse le trattative aveva portato a individuare nuove priorità su cui intervenire.

Da una parte gli effetti della crisi avevano imposto una serie di riflessioni sugli strumenti normativi che fosse opportuno introdurre o modificare per promuovere l'occupazione e il reinserimento delle categorie maggiormente svantaggiate. D'altra parte era invece emersa su stimolo di Confprofessioni la necessità di portare avanti un percorso inclusivo di allargamento delle tutele del welfare contrattuale, al di là dei limiti fino ad allora individuati, per ricomprendervi anche i liberi professionisti.

Soffermando l'attenzione sugli aspetti più innovativi dell'intesa occorre quindi prestare particolare attenzione alle disposizioni riguardanti il welfare. Nella convinzione dell'assoluta importanza di garantire tutele per tutti coloro che operano all'interno dello studio professionale, il Ccnl ha introdotto una copertura di assistenza del datore di lavoro e dei professionisti. La gestione di tali prestazioni, sotto la direzione di Confprofessioni, è affidata all'ente bilaterale. Una vera e propria rivoluzione copernicana che ha portato a riconsiderare il valore e il ruolo della bilateralità. Una bilateralità che è stata poi ulteriormente rafforzata con l'attivazione di uno specifico fondo per il sostegno al reddito dei lavoratori di studi professionali che attraversano un periodo di crisi e interventi di politica attiva con la previsione di contributi da parte dell'ente bilaterale per favorire la conciliazione dei tempi di vita e lavoro e il diritto allo studio.

Al fine di dare impulso anche alla bilateralità territoriale è stata incentivata la costituzione di articolazioni territoriali dell'ente nazionale, denominati sportelli, con importanti compiti di gestione del mercato del lavoro, anche mediante la promozione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Coerentemente con le moderne tendenze di relazioni sindacali, è stata prevista anche nel nuovo Ccnl la possibilità

di realizzare a livello territoriale intese che possano determinare una regolazione dell'attività lavorativa maggiormente rispondente alle esigenze concrete dei datori di lavoro. È stato quindi promosso un maggiore coinvolgimento delle parti territoriali nella disciplina del rapporto di lavoro, consentendo anche la possibilità di modificare parti del Ccnl al fine di realizzare una maggiore produttività, garantire la conservazione dei rapporti di lavoro e favorire l'emersione del lavoro sommerso.

Nella parte normativa, le parti hanno inoltre operato una regolazione volta a eliminare molte delle restrizioni introdotte dalle recenti normative. Nel lavoro a termine è stato elevato il numero di contratti a termine che possono essere attivati da ciascun datore di lavoro ed è stato abolito l'obbligo di rispettare gli intervalli di tempo tra differenti contratti a termine (c.d. stop and go).

È stato confermato l'apprendistato come strumento principale di accesso dei giovani nel mercato del lavoro operando una semplificazione degli obblighi formativi, riducendo complessivamente le ore di formazione e prevedendo la possibilità di effettuare la formazione in tutte le modalità possibili: formazione esterna mediante enti accreditati, formazione a distanza in modalità e-learning e formazione interna sotto la diretta responsabilità del datore di lavoro.

Al fine di consentire il ricollocamento di soggetti over 50 e disoccupati di lunga durata (oltre un anno) è stata introdotta una specifica modalità di assunzione a tempo indeterminato. Per un periodo di 30 mesi è possibile retribuire tali lavoratori con un salario di ingresso più basso rispetto a quello di base previsto dal Ccnl (sotto inquadramento di due livelli per i primi 18 mesi, un livello per i restanti 12).

4. I cambiamenti dell'ultimo decennio

L'ultimo decennio è caratterizzato da grandi cambiamenti nella contrattazione dovuti alla crisi finanziaria del 2008 e allo sviluppo della *digital economy*. Sia pur gradualmente, tali cambiamenti dell'organizzazione del lavoro si rifletteranno sugli studi professionali mettendo in luce la prima crisi del mondo delle libere professioni che ha colpito in particolare alcuni ordini professionali, come gli architetti e gli avvocati. Di fronte ai nuovi bisogni degli studi professionali, Confprofessioni adatta la sua strategia contrattuale introducendo istituti previdenziali utili e originali. In questo nuovo contesto, i contributi dell'Unione Europea diventeranno importanti, sia per affrontare la crisi, sia per contribuire alla professionalizzazione degli studi.

4.1 Il contesto economico e sociale degli ultimi dieci anni

L'ultimo decennio inizia con un anno, il 2008, che segnerà profondi mutamenti per i decenni successivi. La crisi finanziaria ed economica del 2008 aveva causato una caduta del prodotto interno lordo negli Stati Uniti e in Europa, con il punto di minimo della recessione raggiunto nel secondo trimestre del 2009. La riduzione della domanda ha interessato praticamente tutte le maggiori aree dell'economia mondiale, determinando

una caduta delle importazioni e, simmetricamente, una minore capacità di esportare. La frenata degli scambi internazionali è stata poi acuita dal fatto che si è drasticamente ridotta la disponibilità delle banche a fornire garanzie e credito all'attività di esportazione, data la percezione di un aumento dei rischi di insolvenze. Le aree di interdipendenza fra le diverse aree del commercio mondiale, accentuatasi molto durante l'ultimo decennio a seguito dei processi di globalizzazione economica e finanziaria, hanno aggravato la crisi economica e la dinamica recessiva.

La dimensione degli interventi pubblici è stata importante, con allargamenti significativi del debito pubblico, determinando tensioni sul mercato dei titoli di stato e l'emergere di situazioni debitorie insostenibili come nel caso di Grecia e Portogallo e, in misura minore, di Spagna e Irlanda.

Le politiche di sostegno hanno interessato soprattutto il mercato del lavoro ampliando le risorse dirette a tali misure con particolare riferimento alla politica attiva, indirizzando risorse e al reimpiego dei lavoratori in esubero e ai servizi di riqualificazione delle competenze.

Le parti sociali hanno svolto un ruolo centrale nell'azione pubblica orientata alla difesa dell'occupazione attraverso gli interventi dei Fondi Interprofessionali per la formazione continua in funzione di contrasto alla crisi occupazionale e di rafforzamento delle competenze e dell'occupabilità dei lavoratori. Dopo l'approvazione della L. 2/09 i Fondi Interprofessionali hanno infatti predisposto una serie di azioni per sostenere lavoratori e imprese nella gestione della crisi.

Attraverso la legge Legge 2/2009 (Articolo 19) è stata introdotta l'erogazione del trattamento di disoccupazione (nei settori in cui non trova applicazione la disciplina

della cassa integrazione) a lavoratori sospesi in caso di “crisi aziendali o occupazionali” subordinatamente alla presenza di un intervento integrativo pari almeno alla misura del 20% a carico degli enti bilaterali previsti dalla contrattazione collettiva, compresi quelli del settore della somministrazione di lavoro²⁵. È in questo contesto che il welfare di natura contrattuale svolge un ruolo decisivo, per il sostegno al reddito, per finanziare la formazione professionale, l’assistenza medica e per supportare la previdenza complementare.

Nonostante la convergenza delle parti sociali sulle misure per l’occupazione e il welfare, la compagine sindacale si divide sulla trattativa per il rinnovo del contratto del settore del commercio, turismo e servizi. Il motivo della divergenza sindacale, superato dall’accoglimento nel Protocollo “Patto per il lavoro”, sottoscritto anche dalla Filcams Cgil, riguardava l’organizzazione del lavoro e del lavoro domenicale, l’apprendistato, con la riduzione di alcune ore di permesso per gli apprendisti, il ruolo del sindacato in azienda e secondo la Filcams-Cgil, la violazione delle regole concordate tra le tre sigle sulla democrazia sindacale.

Il 12 settembre 2008 Confindustria presenta la propria piattaforma in un documento “Ipotesi di accordo fra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil sulle relazioni industriali per il rilancio della crescita del Paese attraverso la maggiore produttività, per il miglioramento della competitività delle imprese e delle retribuzioni dei lavoratori e per lo sviluppo dell’occupazione”. Viene proposta la riforma del modello contrattuale all’esigenza del rilancio della crescita attraverso una maggiore produttività, che “può

25. CNEL, *Le relazioni sindacali in Italia e in Europa*, Rapporto 2008-2009, Roma 2010.

e deve essere un obiettivo comune di lavoratori e imprese”. La proposta, considerando la contrattazione collettiva un valore in sé, intendeva sostituire integralmente, in via sperimentale e per la durata di 4 anni, gli “assetto contrattuali” del Protocollo del luglio 1993. Nel gennaio 2009, con l’esclusione della CGIL, l’accordo sul modello contrattuale veniva sottoscritto da Confindustria, CISL e UIL, introducendo importanti cambiamenti, come la durata contrattuale ridotta a tre anni e l’abbandono della politica dei redditi del modello del 1993.

Inoltre, si affida alla contrattazione di secondo livello, esercitata sulle materie delegate dal Contratto Collettivo o dalla legge, la possibilità di intervenire sulle incentivazioni fiscali e contributive dei programmi concordati tra le parti per il raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia, competitività. L’Accordo quadro sulla riforma del modello contrattuale del 22 gennaio 2009 prevedeva infatti la possibilità, che la contrattazione collettiva nazionale o confederale definisse “ulteriori forme di bilateralità per il funzionamento di servizi integrativi di welfare”.

A tal fine, i contratti di categoria, attraverso gli strumenti della bilateralità, hanno utilizzato questa possibilità ampliando gli istituti del welfare contrattuale, specie in tema di sanità integrativa, forme di sostegno al reddito e formazione.

4.2 La contrattazione collettiva del triennio 2012-2014 in Italia

È nella situazione di crisi che il contratto collettivo svolge il ruolo decisivo per conciliare la produttività e il diritto del lavoro. L’esame della contrattazione collettiva

nei vari settori in questo triennio conferma gli sforzi comuni delle parti per assicurare la competitività sui mercati e il mantenimento dell'occupazione.

In questi anni, infatti, si riflettono gli effetti della crisi economica generata nel biennio 2008-2009. La materia più trattata nei rinnovi del triennio è la retribuzione, presente in tutti i Contratti Collettivi considerati da una analisi di Adapt, nel 77% degli accordi territoriali e nel 69% delle intese di rilevanza aziendale.

Viene registrata una tendenza verso il decentramento della struttura salariale nazionale, con il trasferimento di quote di aumenti retributivi al secondo livello contrattuale, differendo le fasce di aumento dei minimi tabellari. A causa della crisi, i Contratti Collettivi potevano prevedere che una quota degli aumenti economici derivanti dai rinnovi contrattuali fosse destinata alla pattuizione di elementi retributivi da collegarsi a incrementi di produttività e redditività definiti dalla contrattazione di secondo livello.

Si interviene anche sull'istituto degli scatti di anzianità, eliminandolo, congelandolo o sospendendone la maturazione. Il mercato del lavoro è la seconda materia più trattata nei Contratti Collettivi, con tipologie contrattuali oggetto di profonda revisione da parte della contrattazione di categoria, con finalità adattive rispetto ai provvedimenti legislativi di riforma del mercato del lavoro adottati nel corso del triennio²⁶. Per quanto riguarda i sistemi di classificazione del lavoro, emerge la necessità di valorizzare l'apporto individuale e la professionalità specifica dei singoli lavoratori.

I Contratti Collettivi introducono l'istituzione di sistemi di mappatura e valutazione della professiona-

26. Rapporto Adapt, *La contrattazione collettiva 2012-2014*, Adapt University Press, 2015.

lità finalizzati al riconoscimento delle competenze trasversali dei lavoratori, collegandoli a forme di retribuzione incentivante.

Si riscontra un ricorso generalizzato alla formazione per fronteggiare il bisogno di redditività delle imprese, assicurando al tempo stesso opportunità di carriera ai lavoratori. Anche l'orario di lavoro subisce interventi importanti per assicurare la flessibilità richiesta dalle imprese e rappresenta la seconda materia più discussa nei tavoli delle trattative. Secondo il rapporto Adapt, accanto agli interventi regolativi sul periodo di comporto, sulle fasce di reperibilità e sull'integrazione del reddito in caso di malattia o infortunio extra-professionale, la tornata di rinnovi contrattuali nel triennio 2012-2014 è stata caratterizzata dalla introduzione di una serie di misure di contrasto alle forme anomale di assenteismo, specie con riferimento alle astensioni dal lavoro per malattia.

Il welfare contrattuale, attuato attraverso il sistema della bilateralità, appare molto diffuso, sia nei contratti nazionali sia in quelli territoriali, insieme al tema della salute e sicurezza sul posto di lavoro.

Il rapporto Adapt conferma l'articolazione della contrattazione collettiva come definita negli accordi interconfederali di riferimento. In quasi tutti i settori dell'economia, gli assetti contrattuali sono coordinati secondo il principio della delega e del *ne bis in idem*, pur consentendo attraverso la previsione di clausole di uscita ai livelli decentrati di modificare e derogare, in determinate circostanze e secondo specifiche procedure, gli standard del Contratto Collettivo.

Nei contratti di questo triennio di crisi, la parte dedicata alla regolazione del sistema di relazioni sindacali è consistente e viene posizionata nella prima sezione degli accordi a dimostrazione della centralità della materia.

Si insiste sulla disciplina dei diritti e delle prerogative sindacali, con particolare riferimento alle procedure d'informazione e consultazione, alle rappresentanze sindacali in azienda, nonché agli istituti concernenti i permessi sindacali, il diritto d'assemblea e il diritto d'affissione.

Infine, il bilateralismo è oggetto di regolazione nella sua doppia veste di metodo di governo del mercato del lavoro ed erogazione di servizi a imprese e lavoratori, e di strumento per la gestione paritetica di specifiche materie a livello aziendale o settoriale.

L'intervento della contrattazione collettiva di categoria, sia nazionale che territoriale, è normalmente limitato a clausole programmatiche attraverso cui le parti convencono sull'opportunità di apportare modifiche all'assetto esistente, in termini per esempio di riorganizzazione e razionalizzazione degli enti bilaterali.

4.3 I cambiamenti del contesto contrattuale

Comparando il contesto delle relazioni industriali della fine degli anni Settanta con quello di oggi, osservando il diritto del lavoro di allora con quello di oggi o il ruolo dello Stato degli anni Settanta con quello odierno, si ha l'impressione che siano passati più di quarant'anni.

Alla globalizzazione di allora si è aggiunta l'incertezza economica avviata dalla crisi finanziaria del 2008, alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC) si sono aggiunte quelle dell'internet of things (IOT), ai settori economici tradizionali si è aggiunto quello della *digital economy* che contribuisce al 7% del Prodotto Interno Lordo mondiale, ai sistemi produttivi "just in time" si è aggiunta la digitalizzazione dei processi produttivi che investe il 100% dell'economia, anche di quella agricola.

Ai flussi migratori periodici di un tempo si è aggiunto un processo migratorio permanente dall’Africa all’Europa, migrazioni interne dalle zone agricole della Cina e dell’India alle città metropolitane, migrazioni dall’America Latina agli Stati Uniti, dall’Europa centrale all’Europa Occidentale. Al ruolo forte delle Organizzazioni Internazionali di allora è subentrata una politica multilaterale debole e una riforma delle Nazioni Unite solo annunciata. Tutti i fattori sopra ricordati esercitano un effetto combinato sulle relazioni industriali e sul diritto del lavoro con un depotenziamento del ruolo dello Stato nella dinamica relazionale fra Parti Sociali e l’incapacità legislativa di affrontare le problematiche poste dal confine indefinito tra lavoro subordinato e lavoro autonomo. Nel mondo del lavoro è crescente il numero dei “falsi imprenditori” diretti e controllati da un “imprenditore astratto” come nel caso di Uber²⁷ che pongono nuovi interrogativi sulla natura del rapporto di lavoro e rendono obsoleti gli schemi concettuali del diritto del lavoro. Tiziano Treu, nella relazione introduttiva al congresso dell’International Society for Labour and Social Security Law²⁸, non esita a rilevare le grandi sfide che i giuslavoristi hanno di fronte e che dovranno essere affrontate ricorrendo a un approccio comparato²⁹.

27. E. Gonzalez-Posada, *The Role of the State and Industrial Relations*, International Society for Labour and Social Security Law, Torino, 7 settembre 2018.

28. International Society for Labour and Social Security Law, World Congress, Torino, settembre 2018.

29. T. Treu, *Transformation of Work: challenges to the national systems of labour law and social security*, Torino, 4 settembre, 2018.

4.3.1 Ridefinizione del concetto “lavoro”

Lo stesso concetto di “lavoro” e le relative categorie giuridiche del suo inquadramento per la regolazione del rapporto di lavoro sfuggono alla capacità giuridica che aveva saputo produrre una legislazione del lavoro efficace negli anni Settanta, sostenuta dal ruolo mediativo dello Stato.

La stessa risoluzione della Confederazione Europea dei Sindacati sulla occupazione irregolare o informale ha messo in luce come le recenti forme di crowd work conducano a un mercato del lavoro “incontrollato”³⁰. Il crowd work è una delle nuove forme di lavoro derivante dalla rivoluzione digitale.

I lavoratori sono connessi a una piattaforma digitale in rete su cui i committenti, i crowdsourcing, imprese o singole persone, caricano delle commesse la cui evasione è indirizzata alla “folla” che presta servizi lavorativi. Chi si aggiudica la commessa può trovarsi in una qualsiasi parte del mondo rispetto al luogo in cui si trova il committente, può svolgerla nei tempi che ritiene opportuno, all’interno di un arco temporale stabilito e adottare modalità che ritiene più opportune.

Migliaia di lavoratori sono connessi a una piattaforma digitale e scambiano prestazioni professionali a fronte di un corrispettivo versato dai committenti che effettuano specifiche richieste. Cadono così vincoli geografici tra committente e prestatore e quest’ultimo è libero di svolgere la sua prestazione retribuita in qualsiasi località. Viene a mancare l’intermediazione di un soggetto e annullate le categorie su cui si fonda il tradizionale rapporto di lavoro.

30. European Trade Union Confederation, Resolution of 8/9 June 2016, cit. da Treu, op. cit.

La prima piattaforma di crowd work viene creata da Amazon nei primi anni Duemila e oggi conta più di 500 mila iscritti in 190 Paesi³¹. Nel 2018 la popolazione che usa Internet³² supera i 4 miliardi (+7% annuo), quella che usa un telefono cellulare supera i 5 miliardi (+4% annuo) e quella che usa i social media supera i 3 miliardi (+12 % annuo)³³.

È un mercato interessante per le aziende che usano Internet quale fonte di business, non con la finalità di eludere la mediazione tradizionale del lavoro e il rapporto di lavoro, ma per accelerare i loro trend della produttività e redditività aziendale utilizzando le opportunità offerte delle piattaforme digitali³⁴. La crescita esponenziale del “crowd work” è legata ai vantaggi che offrono le piattaforme ai “lavoratori”, come la possibilità di lavorare anche nei paesi di bassa industrializzazione come quelli africani (l’Africa è il continente che ha il più elevato incremento annuo dell’uso dello smartphone e di internet), l’opportunità di conciliare la vita lavorativa con quella familiare, di essere liberi nella prestazione lavorativa e via discorrendo. Gli svantaggi riguardano gli standard minimi di tutela e di protezione sociale, la salute e sicurezza e i diritti fondamentali sul lavoro.

31. Amazon la definisce Mechanical Turk (Amt), in onore del celebre turco meccanico giocatore di scacchi che sconfisse Maria Teresa d’Austria: <http://www.diritto-lavoro.com/2018/01/24/crowd-work/>

32. Altre piattaforme digitali sono Upwork, con milioni di iscritti in 180 Paesi, Freelancer con 15 milioni di iscritti in tutto il mondo. Cfr. Il portale del diritto del lavoro, settembre 2018.

33. Cfr. Global Web Index: <https://www.globalwebindex.com>; <https://wearesocial.com/blog/2018/01/global-digital-report-2018>

34. Cfr. I Consigli per migliorare l’operatività sulle piattaforme: <https://mashable.com/2016/03/24/advertising-strategies/?europa=true>.

4.3.2 Digital gig economy

Il *crowd work* viene collegato al lavoro della *gig economy* richiamando la divisione dei giudici europei tra chi assimila i lavoratori della *gig economy* alla categoria dei lavoratori subordinati e chi, invece, li considera lavoratori autonomi. Sono interrogativi interessanti soprattutto se l'analisi si estende oltre l'Europa. Secondo Richard Heeks, negli USA il volume d'affari della digital gig economy è di 5 miliardi di dollari coinvolgendo 60 milioni di lavoratori. Heeks raggruppa tutti i lavoratori della *platform* e della *digital gig economy* nella categoria *on line labour* (OLL) definita come "lavoro contingente e invisibile svolto attraverso la tecnologia digitale, per ottenere una remunerazione e organizzata via piattaforme on line che sono esse stesse mercati che mettono insieme consumatori e venditori". Il nuovo mercato del lavoro OLL ha evidenziato una crescita del 35% annua a partire dal 2013, con incrementi che toccano il 65% di crescita se si considerano alcuni website come *Zhubajie*. Heeks³⁵ sottolinea anche i motivi attrattivi di tale crescita come le opportunità occupazionali delle regioni africane, indiane o cinesi, le opportunità di inclusione sociale, una remunerazione ragionevole, la possibilità di carriera, la flessibilità, la riduzione dei costi di trasporto. Sul profilo del contesto lavorativo coesistono molteplici dimensioni che includono la relazione tra datori di lavoro e sindacato e si estendono alla libertà di associazione al dialogo sociale, alla contrattazione collettiva e a tutti i diritti sul lavoro. A sua volta, il contratto di lavoro include le opportunità di trovare una occupazione, la stabilità

35. R. Heeks, *Decent Work and the Digital Gig Economy*, ILO International Conference, 2018.

contrattuale, la possibilità di carriera, lo status occupazionale, le iniziative contro la discriminazione sul lavoro, i rispetto della privacy e la regolazione delle dispute interne. L'area contiene anche le condizioni di lavoro, la salute e sicurezza occupazionale, l'orario e la remunerazione. Tutte dimensioni trasformate dalla *digital economy*.

Partendo dalla consapevolezza che sia necessario intraprendere un nuovo paradigma capace di integrare le definizioni giuridiche con la "modularità" delle tutele e della protezione sociale, Treu avvia la sua analisi delle possibilità offerte dai tradizionali istituti, come la legislazione del lavoro o la contrattazione collettiva, evidenziando le possibilità che oltrepassano gli schemi della sicurezza sociale finora consolidati. Non bisogna trascurare che il lavoro subordinato rimane ancora la categoria più numerosa e rilevante, nonostante l'emergere del crowd work. Rispetto alle raccomandazioni della Commissione Europea di estendere gli schemi di protezione sociale anche ai gig economy workers³⁶, si fa notare la necessità di affrontare l'argomento oltrepassando il bisogno di regolare la relazione contrattuale o la protezione sociale di questa nuova componente del mercato del lavoro, ma impegnando la riflessione del giurista su un nuovo filone di ricerca con il relativo assetto teorico che esso prospetta³⁷.

Mentre il punto di riferimento rimane il concetto di Decent Work dell'ILO, diventa necessario studiare un nuovo quadro di "basic standards" riferito alle trasformazioni

36. <https://europe-liberte-securite-justice.org/2017/11/22/the-coming-of-the-gig-economy-a-threat-to-european-workers/>

37. "The aim is to avoid a situation in which, having cut loose from the traditional descriptive categories, we merely register the existence of fluid boundaries between different cases and hand out protections at random, without any theoretical basis", Treu, op. cit., pag 7.

del lavoro indotte dalla *digital economy*, sancendo il diritto che il lavoro, anche su piattaforma, a prescindere dallo status giuridico del lavoratore, debba essere caratterizzato da un apparato chiaro di regole e tutele.

4.3.3 Diritti e welfare

Più recentemente, nuovi diritti sul lavoro sono emersi a livello individuale e collettivo, con particolare riferimento al diritto di una formazione professionale collegata al ruolo tecnologico svolto, il diritto alla privacy, violato da meccanismi digitali di controllo e il diritto dei lavoratori on line di “disconnettersi” per certe condizioni. Questi diritti richiedono lo studio di norme e di legislazioni coerenti per la tutela del lavoro. Viene rilevata la necessità di identificare un corpo fondamentale di regole (*hard core of rules*) e di tutele applicabili a tutti i lavoratori, indipendentemente dal loro status, trasformandole in principi giuridici della legislazione del lavoro.

Ecco perché la nuova geografia del lavoro impone una pluralità di soluzioni innovative nella regolazione del rapporto di lavoro e delle relazioni del lavoro, dalla gestione del mercato del lavoro alla sicurezza sociale. Questa nuova frontiera di labour law dovrà così basarsi su principi comuni e soluzioni personalizzate capaci di soddisfare i molteplici bisogni del nuovo mercato del lavoro globalizzato e digitalizzato. Da qui viene esposta una rassegna di interessanti soluzioni, in un quadro internazionale, a partire dalla regolazione nell'economia sommersa e i cambiamenti necessari nella sicurezza sociale. Il passaggio sugli schemi della protezione sociale appaiono di grande rilevanza per le ipotesi di riforma esistenti nel settore delle libere professioni.

Innanzitutto, si parla di superamento della distinzione tra “sicurezza e assistenza sociale”. L’adozione di un approccio “universale” permetterebbe di estendere la protezione sociale a tutte le forme di lavoro, standard e non standard. Questa sottolineatura si colloca all’interno di una corrente di studiosi dell’ILO, a partire da Guy Standing, dove gli schemi di protezione sociale non sarebbero collegati alla titolarità conseguente ai versamenti effettuati, ma ai diritti universali sul lavoro e alla dignità umana³⁸. Un secondo spunto riguarda una contabilizzazione della pensione ancorata alla durata della vita lavorativa e non all’effettiva presenza sul luogo di lavoro, includendo nel calcolo anche la malattia, gli incidenti sul lavoro, i congedi genitoriali, la disoccupazione e via discorrendo. L’ampio orizzonte sociale e giuridico di Treu consente di tracciare l’evoluzione del ruolo dei giuslavorista nelle aree delle politiche del lavoro e del welfare, della funzione dello Stato nelle politiche del lavoro, della contrattazione collettiva transnazionale. Il progressivo spostamento della contrattazione collettiva verso il livello territoriale e aziendale potrebbe essere utilizzato nel settore delle libere professioni per adottare una contrattazione sensibile alla categorie confederali, come quelle legali, economiche tecniche o sanitarie. L’attenzione posta al welfare o al benessere aziendale rappresenta un argomento sicuramente centrale per la contrattazione collettiva degli studi professionali e l’accento sulla strumentazione utilizzabile come i sistemi di bonus, gli schemi delle tipologie remunerative o gli schemi di welfare può aiutare a individuare nuove idee per rinnovare il contratto di lavoro nel settore. La disciplina del diritto del lavoro, in conclusione, usando le parole di Treu, deve soddisfare bisogni tangibili e intangi-

38. G. Standing, *Work after Globalisation*, Edward Elgar, 2009.

bili in un contesto molto diverso da quello dell'era industriale. Per questa ragione le nuove risposte dei giuslavoristi dovranno essere indirizzate sia all'area del rapporto di lavoro, associando le opportunità offerte dalle *digital economy* con la qualità e la dignità del lavoro, sia all'area delle relazioni industriali associando la contrattazione nazionale con quella territoriale.

4.4 L'orizzonte della nuova contrattazione collettiva: Europa, Bilateralità e Politiche attive

4.4.1 L'apertura alle politiche dell'Unione Europea per le libere professioni

Il comparto delle libere professioni in Europa nel 2015 rappresentava il 9,2% del totale della forza lavoro dei 28 Stati membri e il 18,6% del totale delle imprese, con 4,5 milioni di studi professionali, 13 milioni di dipendenti e un valore aggiunto pari a 717 miliardi di euro, pari al 10%.

Quando si includono le professioni non regolate, allora le statistiche indicano che 47 milioni di lavoratori rientrano in esse con il 22% della popolazione lavorativa.

La particolare definizione delle professioni in termini di "trust professions" evidenzia la particolare collocazione delle libere professioni all'interno degli attori economici derivante dalla duplice funzione di produttori di servizi tout court e, insieme, di operatori economici con finalità pubbliche.

Rispetto alla varietà di definizioni esistenti negli Stati Membri, la Corte di Giustizia dell'Unione Europea interviene nel 2001 specificando che la libera professione è un'attività economica di carattere intellettuale che richiede un livello alto di specializzazione ed è regolata

da un ordine professionale. L'intervento della Corte, a sua volta basato sulla Direttiva 388/77 del 17 maggio 1977, aveva ispirato le successive definizioni contenute nella legislazione europea, con particolare riferimento alla Direttiva 2005/36, del 7 settembre 2005, sul riconoscimento delle qualifiche professionali, modificata dalla Direttiva 2013/55 sempre sullo stesso tema.

In più occasioni l'Unione Europea aveva riconosciuto l'importanza delle libere professioni per il suo sviluppo. Quando si stabilì che l'Europa sarebbe diventata la più dinamica e competitiva *knowledge-based economy* entro il 2010, i riflettori furono puntati sulle professioni intellettuali, come componente centrale dell'area dei *knowledge workers*.

La Commissione europea, con il Gruppo di lavoro sulle libere professioni di dicembre 2015 (*Bolstering the business of Liberal Professions*), aveva pubblicato un rapporto che evidenziava la grande trasformazione delle libere professioni e la difficoltà di classificarle all'interno di un'unica categoria concettuale, dal momento che in UK non esiste un termine come libera professione ordinistica, perché la distinzione rimane quella tra *business* e *professions*. A causa della dinamica delle professioni, la Commissione europea raccomanda interventi sulla capacità imprenditoriale, sull'accesso ai mercati e agli strumenti finanziari, come i fondi strutturali e di investimento europei.

L'Opinione del Comitato Economico e Sociale sul ruolo e futuro delle professioni nella società civile europea del 2020, del marzo 2014, confermava l'esigenza di politiche focalizzate sui professionisti, istituendo un tavolo di studio dedicato ai professionisti.

Lo stesso Comitato Economico e Sociale Europeo pubblicava nel 2014 uno studio sullo stato delle libere professioni in Europa.

Le Istituzioni europee, in occasione della strategia europea 2020 avevano ribadito il ruolo decisivo delle libere professioni per raggiungere gli obiettivi Europa 2020.

Diversamente dagli altri settori produttivi in cui prevale la natura economica, quello delle libere professioni associa le finalità pubbliche alla produzione di reddito con le finalità imprenditoriali a quelle indirizzate al bene comune, riunendo all'interno di una coerente prospettiva di sviluppo la dimensione pubblica, la dimensione economica, quella amministrativa e la stessa tutela dei diritti delle persone e dei consumatori.

La molteplicità delle finalità e la conciliazione tra l'interesse privato e l'interesse pubblico conferma l'ampiezza operativa delle libere professioni e la loro rilevanza per lo sviluppo sostenibile dell'Europa.

L'Opinione del Comitato Economico e Sociale, riconoscendo la rilevanza istituzionale degli ordini e quella mutualistica delle Casse previdenziali, assegna un'enfasi particolare alle associazioni. È a questo livello di rappresentanza politica che le associazioni e le loro rappresentanze nazionali ed europee contribuiscono alla formazione della normativa in materia e allo sviluppo delle libere professioni in Europa.

Ancora, nell'Entrepreneurship 2020 della Commissione europea, viene richiamato il doppio ruolo del libero professionista che è, attraverso la sua alta competenza, strumento per la competitività europea e, al tempo stesso, imprenditore impegnato a fronteggiare le problematiche tipiche della micro-imprenditoria.

La strategia Europa 2020 è il programma dell'UE per la crescita e l'occupazione per il decennio in corso. Mette l'accento su una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva come mezzo per superare le carenze strutturali dell'economia europea, migliorarne la competitività e

la produttività e favorire l'affermarsi di un'economia di mercato sociale sostenibile.

Le libere professioni sono chiamate a svolgere un ruolo chiave per raggiungere gli obiettivi dello sviluppo sostenibile dell'Europa.

4.4.2 Il dialogo sociale europeo nelle libere professioni

L'attenzione posta da Confprofessioni alle politiche europee come orizzonte di riferimento per la contrattazione collettiva, evidenziata già nel contratto del 1992, è stata riconosciuta dalla Commissione Europea approvando, nel 2017, un progetto sul dialogo sociale nelle libere professioni in Europa, presentato da Confprofessioni insieme all'European Council of Liberal Professions (Ceplis), alla Federazione Maltese delle Libere Professioni, al Sindacato Europeo per le professioni manageriali (Euroquadres) e i sindacati italiani CGIL, CISL, UIL. Nella storia delle relazioni industriali in Europa è stato impiegato un certo tempo, a partire dall'avvio del dialogo sociale a Val Duchesse nel 1985, prima di arrivare a definizioni convergenti. Nella dichiarazione delle Parti Sociali al summit di Laeken, del dicembre 2001, si chiarì la differenza fra “concertazione tripartita” intesa come gli scambi fra parti sociali e autorità pubbliche europee, “consultazione” intesa come l'insieme di attività delle commissioni e consultazioni ufficiali previste dalla legislazione europea, e “dialogo sociale” inteso come il lavoro bilaterale delle parti sociali, indipendentemente dalle richieste della Commissione.

I quarant'anni di contrattazione collettiva nel settore delle libere professioni in Italia, rappresentano una buona pratica di “dialogo sociale” che l'Unione Europea

ha riconosciuto meritevole di diffusione negli altri Paesi europei. A tal fine, Confprofessioni, insieme agli altri partner sopra citati, sta studiando un modello di dialogo sociale per le libere professioni che includa la contrattazione collettiva come asse portante dell'intero sistema delle relazioni sindacali e che possa essere applicato negli altri Paesi europei. Questo studio prevede la Bilateralità come elemento costitutivo della nuova generazione della contrattazione collettiva per gli studi professionali e propone le pratiche di co-gestione degli enti bilaterali come elemento aggiuntivo al dialogo sociale nel nuovo millennio. L'interesse per gli istituti innovativi sulla bilateralità introdotti contratti collettivi sottoscritti da Confprofessioni è stato espresso sia da Confederazioni interprofessionali con grande tradizione sul dialogo sociale, come la Confederazione Francese (Union Nationale des Professions Libérales), sia da ministeri del Lavoro dell'Europa centrale, come il Ministero del Lavoro della Bulgaria. La stessa Organizzazione Internazionale del Lavoro ha espresso l'interesse per diffondere il modello italiano della contrattazione collettiva nelle libere professioni a livello internazionale, non solo in Europa, al fine di integrare le misure sulla protezione sociali introdotte nella contrattazione collettiva con gli schemi pubblici della social security.

4.5 L'innovazione della contrattazione collettiva negli studi professionali

Se già nel 1978 l'approccio alla contrattazione collettiva negli studi professionali si presentava "atipica" rispetto alla contrattazione negli altri settori economici, nel contratto collettivo del 2015 si rafforza questo profilo

distintivo con l'aggiunta di altri elementi innovativi sul versante della definizione di lavoro autonomo e sul versante del welfare individuale.

4.5.1 L'interesse comune negli studi professionali

In generale, il contratto collettivo si caratterizza per un accordo tra soggetti portatori di interessi diversi. La natura dell'interesse pubblico che contraddistingue lo studio professionale, l'organizzazione del lavoro e la tipologia (*knowledge worker*) della prestazione lavorativa dei dipendenti degli studi, sono fattori che spostano la tradizionale prospettiva antagonistica della contrattazione verso un approccio interpretativo più vicino all'interesse comune fra professionisti e dipendenti.

L'interesse comune supera gli interessi particolari del datore di lavoro, del libero professionista e del lavoratore (dipendente dello studio professionale) che si mantengono inalterati quando l'attenzione si ferma sull'aspetto remunerativo. Pur essendo diverso l'interesse delle "parti", il profilo conflittuale converge sul benessere dello studio inteso come collettività. Questa concorrenza d'interessi si riflette sulle relazioni industriali e sul dialogo sociale fra rappresentanti dei dipendenti dello studio professionale e dei professionisti.

La maggioranza dei giuslavoristi crede che il diritto del lavoro dominante in Europa abbia perduto la sua capacità esplicativa e regolativa, in un contesto di nuove pratiche del mercato del lavoro, esterne e interne all'impresa, di nuove teorie sulle istituzioni del mercato del lavoro e, più in generale, in una società radicalmente cambiata negli stili di vita e nelle relazioni sociali. Nessuno propone che sia abbandonato il principio fondamentale della relazione

contrattuale e del fondamento giuridico che è il contratto di lavoro. Le riforme legislative sul mercato del lavoro che si muovono verso un pluralismo industriale e la regolazione della libertà contrattuale mantengono la centralità del contratto di lavoro. Ciò che cambia è la rivitalizzazione della regolazione del lavoro all'interno dell'impresa focalizzando i nuovi temi della regolazione sulla concorrenza degli interessi economici e sociali.

La diretta conseguenza di considerare "l'interesse" delle persone in un mercato del lavoro cambiato ha portato il diritto del lavoro a spostare il suo "focus" dalla categoria del dipendente (*employee*) a quella più generale di lavoratore (*worker*) o, ancora più generale, il partecipante al mercato del lavoro con un'attenzione al ciclo di vita del lavoratore nel suo insieme.

Questo cambiamento epocale non si limita a "aggiungere" nuovi diritti, ma ricercare un nuovo paradigma interpretativo del diritto del lavoro. Un nuovo orizzonte di temi del lavoro e relativi concetti giuridici si sta prefigurando per la "governance del lavoro", soprattutto sul lato dell'offerta di lavoro, inclusa la sicurezza sociale, l'educazione e la formazione, il diritto fiscale, l'occupabilità e la mobilità, l'imprenditorialità e la creazione di lavoro, la migrazione e i diritti fondamentali.

In particolare, è necessario includere nell'analisi alcuni aspetti della sicurezza sociale e della politica attiva del lavoro, la competitività, il diritto aziendale e la legislazione fiscale in modo che siano comprese le conseguenze sulla struttura del mercato del lavoro.

Uno dei punti di grande convergenza fra gli studiosi è il fatto che la protezione sociale deve essere garantita da una regolamentazione ancorata al contratto di lavoro. Sulla convinzione della centralità del contratto collettivo all'interno del meccanismo del dialogo sociale è

nato il *welfare contrattuale* nelle libere professioni quale avanzamento concettuale della stessa contrattazione collettiva. La Convenzione ILO 154 del 1981 sulla contrattazione collettiva restringeva il termine *collective bargaining* alla determinazione dei termini contrattuali e alle condizioni di lavoro, oltre alla regolazione delle relazioni tra parti sociali.

La contrattazione collettiva interpretata dalle parti sociali nel settore delle libere professioni, nel nuovo millennio, aggiunge così nuova vitalità al contratto collettivo estendendo la protezione sociale alle famiglie attraverso gli enti bilaterali e proponendo una nuova prospettiva relazionale tra le parti sociali³⁹.

4.5.2 L'impatto delle nuove forme del lavoro autonomo sul diritto del lavoro

Lo studio di Frey e Osborne⁴⁰ sul futuro del lavoro in seguito alla digitalizzazione e quello di Susskind sul futuro delle professioni, sono sufficienti per spiegare le trasformazioni radicali del mercato del lavoro in generale e del lavoro dei professionisti in particolare a seguito della digitalizzazione dell'economia.

A sua volta, la Fondazione Europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro individua nuove forme di lavoro generate dalla *digital economy*. Indiscutibili sono le evidenze scientifiche e statistiche che configurano un mercato del lavoro centrato sull'autonomia

39. ILO, *Collective Bargaining: ILO standards and principles*, Geneva, 2000.

40. C. B. Frey, M. A. Osborne, *The future of employment*, Oxford University, 2013.

di scegliere quando e dove lavorare, quanto lavorare e quale lavoro realizzare. Considerando le nuove forme di lavoro autonomo e il loro presupposto fondato sull'autonomia nella prestazione lavorativa, sembra difficile ricondurre questi lavoratori all'interno della categoria di lavoro subordinato. Diritto del lavoro e contrattazione collettiva cercano risposte alla seguente domanda: come possono essere protetti i nuovi lavoratori autonomi? Takashi Araki dell'Università di Tokyo propone quattro opzioni. La prima è quella di estendere il concetto di lavoro subordinato per coprire i crowd workers. In paesi che adottano la dicotomia lavoro subordinato-lavoro autonomo, questo approccio è il più comune. Tuttavia, non è facile per i giudici modificare la definizione come sta accadendo negli USA per i casi Uber e Lyft. Nell'aprile 2018 il tribunale di Pennsylvania pubblicò una sentenza sugli Uber drivers decidendo sulla non appartenenza di questi lavoratori autonomi alla categoria del lavoro subordinato ai sensi della legge vigente (Fair Labor Standards Act). Contrariamente, il tribunale della California adottò una sentenza espandendo la nozione di lavoro subordinato sulla base di quello che è stato definito ABC test. Per provare che il lavoratore è un "independent contractor", il datore di lavoro deve dimostrare A che non controlla come il soggetto realizza il lavoro, B che il soggetto eroga un servizio che non è parte del business usuale dell'imprenditore, C che il soggetto intraprende una professione indipendente da quella dell'imprenditore "committente".

In Francia, dove la dicotomia lavoro subordinato-lavoro autonomo è adottata, i lavoratori dell'azienda Take Eat Easy, che consegnano a domicilio il take away, non sono stati considerati lavoratori subordinati dal tribunale di Parigi.

La seconda opzione è quella di introdurre una categoria intermedia “fra il lavoro subordinato e quello autonomo”, opzione adottata dai tribunali federali tedeschi. In UK la nozione di lavoratore è più generale e secondo la legge Employment Right Act 1996 il lavoratore è definito un individuo che presta lavoro all’interno di un contratto di lavoro e secondo altri contratti, attraverso attività lavorativa indipendente.

La terza opzione riguarda l’introduzione legislativa per assicurare la protezione sociale a qualsiasi tipo di lavoro, come accade in Giappone con la legge Workers’ Compensation Insurance, o in Francia con la Riforma del diritto del lavoro conosciuta come El Khomri Act, che estende la protezione sociale ai lavoratori indipendenti delle piattaforme digitali (*Travailleurs indépendants*).

Infine, la quarta opzione prevede la protezione legale che oltrepassa l’area di competenza del diritto del lavoro e riguarda i diritti umani tout court, come è previsto nel Codice Civile tedesco (articoli 134 e 138) o come è indicato nel Regolamento del Parlamento e del Consiglio Europeo sulla uguaglianza dei servizi di intermediazione on line (COM 238/2018).

4.5.3 L’accento sul welfare individuale

La progressiva tendenza verso la contrattazione collettiva decentrata ha portato a enfatizzare il welfare aziendale e quello individuale. Nelle esperienze europee della contrattazione collettiva è ricorrente l’uso dell’autonomia contrattuale per identificare schemi di welfare sociale o un approccio individualizzato alla protezione sociale (*tailor-made*) che incontri i bisogni specifici dei lavoratori (*welfare flexibility*). Simili schemi includono

visite specialistiche, terapie e riabilitazioni, corsi di formazione, cura domiciliare, attività ricreative, servizi al benessere individuale, servizi di conciliazione fra vita lavorativa e vita familiare e via discorrendo. Talvolta questi schemi di protezione sociale sono alternativi al premio di risultato. Una nuova generazione di contratti collettivi incorpora servizi di welfare direttamente legati al rapporto di lavoro il cui costo viene dedotto dal reddito percepito. Tale *private welfare* acquista un ruolo rilevante nella contrattazione collettiva che oltrepassa la soddisfazione degli interessi singoli. Il concetto stesso di “sicurezza sociale” viene trasformato in un sistematico approccio rivolto al benessere collettivo. L’obiettivo di quello che viene definito come *welfare aziendale* diventa quello di promuovere la vita privata individuale e familiare e non solo la vita lavorativa. In Italia, due differenti modelli di private welfare sono indicati nella letteratura sul lavoro⁴¹. Il primo, definito come Welfare aziendale puro, è illustrato dall’articolo 51 del DPR 22 dicembre 1986 n. 917, secondo cui “non concorrono a formare il reddito i contributi previdenziali e assistenziali versati dal datore di lavoro o dal lavoratore in ottemperanza a disposizioni di legge e i contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore a enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale. L’obiettivo legislativo di rendere le forme remunerative non monetarie più coerenti con i bisogni individuali è stato rafforzato dal paragrafo 190 dell’articolo 1 della legge 208 del 28 dicembre 2015, dai paragrafi 160-163 dell’articolo 1 della legge 11 dicembre 2016 numero 232 e dalla stes-

41. <https://www.aiwa.it/magazine/dizionario-breve/>

sa legge 205 del 27 dicembre 2017, che hanno arricchito i contenuti del welfare aziendale nel settore privato.

Il secondo modello italiano di welfare aziendale, chiamato Welfare aziendale partecipativo è delineato dalla stessa legge 28 dicembre 2015 n. 208, ma al paragrafo 184 dell'articolo 1, emendato dal paragrafo 160 della legge 11 dicembre 2016 n. 232, che permette al lavoratore di scegliere fra il premio di risultato o la partecipazione ai benefici accessori di cui al DPR 917/1986, sopra richiamati. In questo caso, i benefici assistenziali non devono superare l'ammontare del premio di risultato. Bisogna far notare che il premio di risultato "monetario" è soggetto alla tassazione, diversamente dai benefici assistenziali, esclusi dalla tassazione.

È comprensibile come questi interventi legislativi offrano uno scenario alla protezione sociale adattabile ai bisogni individuali che supera il tradizionale approccio degli incentivi basato sulla relazione tra sforzo e remunerazione per collocare il welfare aziendale in un nuovo orizzonte di relazioni sindacali. Riconoscere al lavoratore la capacità di scegliere la struttura di welfare aziendale incentiva le parti a introdurre nuovi schemi di protezione sociale che soddisfano i bisogni individuali e, al tempo stesso, incidono sul clima organizzativo aziendale all'interno di una logica che non vede più separata la vita lavorativa dal quella privata e familiare.

4.5.4 La contrattazione collettiva negli studi professionali, come buona pratica

Il Contratto Collettivo 2015 contiene gli elementi innovativi sopra elencati che potranno essere valorizzati con il prossimo CCNL.

Come nelle categorie produttive, nello studio professionale coesistono diversi interessi, l'interesse particolare e l'interesse collettivo. Tuttavia, la natura stessa della libera professione e la configurazione organizzativa degli studi professionali favoriscono la convergenza degli interessi lungo una comune finalità che è il benessere collettivo del gruppo professionale. I Sindacati e Confprofessioni si confrontano nella contrattazione collettiva sulle divisioni tra dipendenti e professionisti e, insieme, su ciò che unisce le due parti attorno a un interesse collettivo che è il bene comune degli studi. Lo studio professionale costituisce così un laboratorio sperimentale delle relazioni industriali impegnate ad affrontare le trasformazioni del lavoro del nuovo millennio.

Tra queste vi è il cambiamento della nozione di lavoratore autonomo affrontato nella legge del 22 maggio 2017 n. 81 che considera le tutele sia sul piano economico sia su quello sociale per i lavoratori autonomi e amplia l'orizzonte della flessibilità dei rapporti di lavoro subordinato. La contrattazione collettiva dei dipendenti degli studi professionali offre l'opportunità di approfondire, nella teoria del diritto del lavoro e nella pratica contrattuale, i molteplici profili del lavoro autonomo in aggiunta a quello delle professioni ordinistiche. L'economia digitale sta allargando in modo esponenziale i confini del lavoro autonomo che meritano tutela giuridica e protezione sociale che possono essere perseguite con una nuova generazione di contratti collettivi. Ora la sfera di applicazione del Contratto Collettivo 2015 comprende tutte le attività professionali, anche associative, nelle "aree" economica amministrativa, giuridica, tecnica, sanitaria e altre attività intellettuali, ma si estende anche alle strutture che svolgono altre attività e servizi strumentali e funzionali alle stesse. Inoltre, l'impegno delle

parti sociali del settore delle libere professioni è quello di “monitorare l’evoluzione del mercato del lavoro non subordinato per fornire ulteriori risposte alle esigenze di questo comparto emergente.

Infine, nel Contratto del 2015, la bilateralità e il welfare costituiscono l’asse portante dell’approccio contrattuale che avrà decisi sviluppi nel futuro, proprio per fornire quelle risposte attese dagli attori sociali e dalle istituzioni pubbliche. La Bilateralità sta assumendo grande rilievo sia per la promozione del coinvolgimento e la partecipazione dei dipendenti degli studi professionali, sia per il futuro della contrattazione collettiva. Non solo. Il welfare aziendale nelle libere professioni, chiamato anche *private welfare* o *contractual welfare*, è rilevante non solo per la gamma di servizi che offre, ma soprattutto per il rispetto di differenti valori che persegue. Non vi sono dubbi che la relazione tra autonomia collettiva e welfare negoziato sia una relazione privilegiata e più efficace di quella che lega l’amministrazione pubblica a interessi astratti e omogenei. Il contratto collettivo, in breve, è lo strumento per disegnare una protezione sociale coerente con i bisogni individuali, all’interno di uno schema contrattuale generale che permette l’erogazione di pacchetti specifici e adattabili ai bisogni delle famiglie e dei singoli individui che variano dai bisogni di cura, alla professionalizzazione e al sostegno del reddito.

In conclusione, il Contratto Collettivo del 2015 propone una generazione contrattuale innovativa, già oggi esempio di buona pratica a livello europeo.

La rassegna dei contratti collettivi delle libere professioni stipulati in quarant’anni di storia della contrattazione collettiva in questo settore mette in luce che il rapporto tra datore di lavoro e prestatore d’opera nello studio professionale è un rapporto speciale. Le storiche asimmetrie

presenti nella struttura del rapporto di lavoro, nello studio professionale vengono smussate con risvolti stabilizzanti: il lavoratore diventa un soggetto centrale, dialogante con la controparte, fornito degli strumenti per valorizzare la sua dignità. I contratti esaminati generano una connessione fondamentale tra lavoro e condizioni di vita, esaltando il lavoro come risorsa decisiva, capace di definire la collocazione di ciascuno nella società. È una connessione cruciale tra lavoro e produzione, in primo luogo produzione dell'esistenza della persona e, poi, produzione professionale. Il lavoro negli studi professionali conferisce senso a termini come crescita, sviluppo, benessere e rimodella le più importanti voci del vocabolario economico. Il lavoro intelligente, in aggiunta, crea prosperità. I contratti collettivi dei dipendenti degli studi professionali confermano la tradizione sociologica Weberiana, secondo la quale il lavoro ha una centralità vitale, pratica e simbolica. I cambiamenti dei contratti collettivi da quello stipulato nel 1978 alla contrattazione collettiva in corso illustrano eloquentemente le trasformazioni del lavoro, il cambiamento dell'organizzazione del lavoro nello studio professionale e documentano che il lavoro è assai di più di jobs come *pieces of work* per assumere il significato autentico di *work*, un'attività umana, fisica e mentale per raggiungere un risultato per la collettività. I contratti che le parti sociali hanno sottoscritto in quarant'anni di dialogo sociale rappresentano così strumenti materiali e mentali per decifrare il lavoro oltre gli schemi ereditati dal passato.

Allegato

Selezione dei Contratti Collettivi dei Dipendenti degli Studi Professionali

Contratto 1996

TESTO DEL C.C.N.L.

Premesso

- che in data 29/5/1995 le OO.SS. nazionali di categoria FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL hanno formalizzato alla CONSILP-CONFPROFESSIONI ed ai Sindacati delle professioni ad essa aderenti o facenti riferimento contrattuale (ANDI - AIO) regolare disdetta del CCNL 10/12/1992;
- che in data 31/7/1995 le OO.SS. Nazionali di categoria hanno trasmesso a tutte le parti sopra richiamate la piattaforma rivendicativa per il rinnovo del CCNL 10/12/1992;
- che in data 1/4/1996 le stesse OO.SS. hanno illustrato, in sede CONSILP-CONFPROFESSIONI, le richieste contenute in piattaforma;
- che in tale circostanza si è preso atto della coerenza tra i punti di rinnovo richiesti in piattaforma e il sistema di "Relazioni Sindacali" a cui fanno riferimento la premessa e l'articolato del CCNL 10/12/1992

Tutto ciò premesso ed al fine di rendere praticabile la comune volontà di consolidare e migliorare i risultati conseguiti con la precedente esperienza contrattuale, le parti convengono di attivare un nuovo sistema di "Relazioni Sindacali" che armonizzi, attraverso le norme e le procedure contrattuali, anche quanto convenuto tra le parti sociali ed il Governo Italiano di cui al "Protocollo" del 23/7/1993, per quanto compatibile con il settore degli Studi Professionali, e quanto previsto dalle norme di legge e dalle direttive U.E. richiamate nel CCNL 10/12/1992, rispetto alle loro modifiche e/o innovazioni avvenute successivamente a tale data.

A tale scopo le parti hanno concordato di stipulare il presente CCNL che, così come di seguito formulato e sistematizzato, rinnova il precedente testo del 10/12/1992.

[Handwritten signatures and names of representatives from various professional associations and the Consilp-Confprofessioni]

4

Contratto 1998

MODULARIO
L. n. 30 del 28.2.97

MOG. 3 M



INTERINAVE E
APPRENDISTATO

Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

PROTOCOLLO D'INTESA

Il giorno 30 del mese di Luglio 1998 in Roma

tra

la CONSILP-CONFPROFESSIONI, rappresentata dai sigg. Gaetano Stella, Virgilio Baresi e Antonino Rando, Maurizio Buonocore, Giovanni Pocaterra, Daria Bottaro, Ezio Cotrozzi e Bruno Di Franco

la CONFEDERTECNICA rappresentata dai sigg. Andrea Maniscalco, Carlo Daniele, Enrico Sermonti e Antonio Rompato

la Filcams-CGIL, la Fisascat-CISL e la Uiltnuc-UIL rappresentate dai sigg. Piero Marconi, Ioli Artemigia, Mario Marchetti, Luciana Cirillo e Paolo Poma

si è stipulato il seguente accordo ai sensi di quanto previsto dalla legge 24 giugno 1997 n. 196.

Art. 1 - Casi di ammissibilità del lavoro interinale

Ai sensi dell'art. 1 comma 2, lett. A) della Legge 24 giugno 1997 n. 196, i titolari di Studi Professionali possono ricorrere ai contratti di fornitura di lavoro temporaneo, in aggiunta ai casi previsti dalla predetta normativa, nelle seguenti ipotesi:

1. adempimenti di pratiche o di attività di natura tecnico-contabile-amministrativa a carattere non continuativo e/o a cadenza periodica, che non sia possibile espletare con l'organico in servizio;
2. punte di più intensa attività non prevedibili, a cui non si possa far fronte con i normali assetti organizzativi degli studi professionali e con gli istituti già definiti dal CCNL vigenti;
3. necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria, nonché al ripristino della funzionalità e sicurezza degli impianti ed attrezzature dello studio;
4. assistenza specifica nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro, in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici;
5. sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate, ai sensi del D.lgs 626/94.
6. sostituzione di personale dimissionario che non effettua, totalmente o parzialmente, il periodo di preavviso contrattuale.

MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Contratto 1999

VERBALE DI INCONTRO

Il giorno 26/07/99, in Roma nella sede del CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro) si sono incontrati i rappresentanti della CONSILP-CONFPROFESSIONI, della CONFEDERTECNICA e della CIPA unitamente ai rappresentanti delle OO.SS. Nazionali FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL.

All'incontro, convocato per dare seguito all'impegno concernente l'esame dell'intera materia contrattuale così come previsto dagli articoli 105 dei rispettivi CCNL, hanno partecipato:

per la CONSILP-CONFPROFESSIONI = DR. Gaetano STELLA (Pondare) - RAG. Maurizio BIANCONERI (Tesoriero) -
DR. Giovanni FOCATEORA (Segretario)

per la CONFEDERTECNICA = GES. Andrea MANISCALCO (Presidente) -

per la CIPA = SIG. Sergio SPENDORI (Presidente) - SIG. Renato CAVA (Segretario Generale Confederale).

per la FILCAMS-CGIL = SIG. ARLO AMOREM (Segretario Generale) - SIG. PIERO HARLON (Segretario Nazionale).

per la FISASCAT-CISL = SIG. Gianni BARATTA (Segretario Generale) -

per la UILTUCS-UIL = SIG. Bruno BOCCO (Segretario Generale) - SIG. Paolo POHA (Segretario Nazionale).

In merito all'esame effettuato, al termine dell'incontro, si è convenuto di procedere alla redazione del presente "Verbale" quale sintesi delle posizioni congiuntamente condivise e da considerare come indirizzo finalizzato sia per addivenire al rinnovo dei rispettivi CCNL che per pervenire alla contestuale stesura di un "Testo Contrattuale Unitario" da valere per tutti gli addetti del settore delle attività intellettuali operanti negli Studi e/o Società di servizi Professionali.

A tali fini, vengono sintetizzati i sottoelencati temi sui quali si è riconosciuto dare priorità rispetto alle varie materie che saranno comunque oggetto di confronto nelle trattative di rinnovo contrattuale.

Al riguardo:

- visto le incomprensibili difficoltà che allo stato ancora sussistono nel riconoscere legittima la presenza delle Confederazioni Sindacali dei Professionisti, al tavolo della concertazione delle attività sindacali;
- visto l'evolversi del processo occupazionale che determina incrementi delle unità, anche giovanili, strettamente connesso al sistema organizzativo delle attività professionali;

si è congiuntamente considerato opportuno inviare copia del presente verbale alla Presidenza del Consiglio, al Ministero del Lavoro, al Ministero di Grazia e Giustizia, al Ministero dell'Industria e al Ministero della Sanità.

IN TEMA DI MODELLO DI STRUTTURA CONTRATTUALE.

Su tale tema, visto anche l'evolversi e la possibile prossima conclusione del processo di riforma delle professioni intellettuali, si ritiene opportuno elaborare e definire un modello di struttura contrattuale funzionale a regolamentare le relazioni sindacali, i rapporti di lavoro ed i trattamenti economici/normativi degli addetti nelle attuali e future attività che questo grande settore svolge e potrà svolgere in Italia ed in Europa.

Al riguardo, si considera quindi prioritario realizzare una struttura contrattuale che abbia anche funzione di contenitore aperto alle possibili domande di adesione da parte delle Organizzazioni rappresentanti le nuove e/o molteplici attività assimilabili a quelle intellettuali regolamentate. Con tale funzione, inoltre, si ritiene di facilitare sia la ridefinizione della sfera di applicazione del Contratto Nazionale il quale nell'immediato ed

Riconoscimento di Confprofessioni come Parte Sociale 2001

MOD. 4890
1.00 - P. 001 - 24



*Ministero del Lavoro
e della Previdenza Sociale*

VERBALE D'INTESA

In considerazione della riconosciuta rappresentatività, per il comparto libero professionale, delle Confederazioni sindacali delle libere professioni CONFEDERTECNICA, CONSILP-CONFPROFESSIONI e CIPA, in data 11 maggio 2001, alle ore 15.30, presso la sede del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, via Fornovo n. 8, alla presenza di rappresentanti della Presidenza del Consiglio dei Ministri e del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, le sottoscritte Confederazioni sindacali dei liberi professionisti hanno dichiarato la loro adesione ai contenuti ed alle procedure concertative, così come espresse nel Patto Sociale per lo sviluppo e l'occupazione firmato fra il Governo e le Parti Sociali il 1° febbraio 1999. In tal modo viene sancita l'ammissione delle sopracitate Confederazioni al tavolo della concertazione, al pari delle altre forze produttive.

CONFEDERTECNICA
Presidente arch. Carlo DANIELE



CONSILP-CONFPROFESSIONI
Presidente dott. Gaetano STELLA



CIPA
Segretario Generale Confederale prof. Renato CAVA



PRESIDENZA DEL CONSIGLIO
DEI MINISTRI
(dott. ESPA)



MINISTERO DEL LAVORO E
DELLA PREVIDENZA SOCIALE
(dott. ssa SELVAGGI)



Verbale Accordo 2003

11/07/03 13:15 0636754023
11-LUG-2003 13:19 DA: DIV VIII TUTELA DEL 0636754023 A: 00444324715 P:2/19

MODULARO
M.L.P.S. - 88



MOD. 88

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DEL LAVORO E DELL'OCCUPAZIONE E TUTELA DEI LAVORATORI

DIREZIONE GENERALE DELLA TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO
DIVISIONE VIII

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 9 luglio 2003 presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, alla presenza del Sottosegretario di Stato Maurizio Sacconi, il Direttore Generale della Direzione Generale della Tutela delle condizioni di lavoro dr. Paolo Onelli e della dott.ssa Erminia Viggiani, dirigente la divisione VIII della direzione generale della tutela della condizioni di lavoro

TRA

- Confederazione Sindacale Italiana Liberi Professionisti (CONSILP-CONFPROFESSIONI) rappresentata dal Presidente Dott. Gaetano Stella con le Associazioni confederate come dall'elenco di seguito specificato:

Associazione Dottori Commercialisti - Sindacato Nazionale Unitario (A.D.C.) rappresentata dalla Presidente Dott.ssa Wilma Iaria e dal Vice Presidente Dott. Fabrizio Mencini

Associazione Liberi Architetti (ALA - ASSOARCHITETTI) rappresentata dal Presidente Arch. Bruno Gabbiani e dal delegato Arch. Riccardo Dotti

Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro (A.N.C.L.) rappresentata dal Segretario generale Dott. Roberto De Lorenzis, dai delegati Sig.ra Daria Bottaro e dal Rag. Leonardo Pascozio

Associazione Nazionale Dentisti Italiani (A.N.D.I.) rappresentata dal Presidente Dott. Paolo Amori

Associazione Nazionale Forense (A.N.F.) rappresentata dal Presidente Avv. Michela Grillo e dal delegato Avv. Maurizio Cocconi

Associazione Nazionale Medici Veterinari (A.N.M.V.I.) rappresentata dal Vice presidente Dott. Carlo Scotti

Associazione Nazionale Revisori Contabili (A.N.REV.) rappresentata dalla Presidente Dott.ssa Laura Bordoli

Federazione Nazionale Notai (FEDERNOTAI) rappresentata dal Vice Presidente Dott. Cesare Felice Giuliani

Federazione italiana Medici di Medicina Generale (F.I.M.M.G.) rappresentata dal delegato Dott. Aristide Missiroli

Associazione Psicologi Liberi professionisti (P.L.P.) rappresentata dal delegato Dott. Franco Valente

Sindacato Nazionale Ragionieri Commercialisti (S.N.R.C.) rappresentato dal Presidente Rag. Ezio Maria Reggiani e dal delegato Rag. Luciano Monducci

Unione Nazionale Giovani Ragionieri Commercialisti (U.N.A.G.R.A.CO.) rappresentata dal delegato Rag. Alberto Ceccarelli

Unione Giovani Dottori Commercialisti (U.N.G.D.C.) rappresentata dal Presidente Dott. Marco Piemonte e dal delegato Dott. Mario Civetta

[Handwritten signatures and notes on the list of associations]

CONSILP CONFPROFESSIONI CNCL

Verbale Accordo 2004

1/1

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno ventotto luglio 2004, presso la sede della Confederazione Sindacale Italiana delle Libere Professioni in Roma, Via Giovanni Caselli, 34

TRA

- **La Confederazione Sindacale Italiana Libere Professioni (CONSILP-CONFPROFESSIONI)** nella persona del Presidente pro-tempore Dott. Gaetano Stella, in rappresentanza delle associazioni confederate;
- **La Confedertecnica**, nella persona del Vice-Presidente pro-tempore Ing. Mario Cassano in rappresentanza delle associazioni confederate ;
- **La Cipa Confederazione Italiana dei Professionisti ed artisti**, nella persona del Presidente pro-tempore Rag. Sergio Splendori, in rappresentanza delle Associazioni confederate,

E

- **La Federazione Italiana Lavoratori Commercio Turismo e Servizi (FILCAMS-CGIL)** rappresentata dal Sig. Piero Marconi;
- **La Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo (FISASCAT-CISL)** rappresentata dal Sig. Mario Piovesan;
- **La Unione Italiana Lavoratori Commercio Turismo e Servizi (UILTuCS-UIL)** rappresentata dal Sig. Antonio Vargiu;

Visti i CCNL stipulati con Consilp-Confprofessioni nelle date del

10 dicembre 1978 - 12 maggio 1983 - 25 luglio 1988 - 10 dicembre 1992 - 19 dicembre 1996 - il Verbale di Accordo sottoscritto in data 24 ottobre 2001 ed il Verbale di Accordo sottoscritto in data 9 luglio 2003;

Visti i CCNL stipulati con Confedertecnica nelle date del

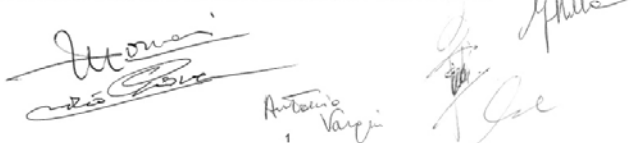
19 luglio 1993 - 14 maggio 1996 - il Verbale di Accordo sottoscritto in data 24 ottobre 2001 ed il Verbale di Accordo sottoscritto in data 9 luglio 2003;

Visti i CCNL stipulati con Cipa nelle date del

13 ottobre 1953 - 31 luglio 1968 - 20 dicembre 1978 - 8 marzo 1983 - 21 giugno 1983 - 21 gennaio 1988 - 10 dicembre 1992 - 19 dicembre 1996 - il Verbale di Accordo sottoscritto in data 24 ottobre 2001 ed il Verbale di Accordo sottoscritto in data 9 luglio 2003;

SI E' STIPULATA

La presente ipotesi di Accordo da valere per i dipendenti degli Studi Professionali.



Contratto 2011

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DEGLI STUDI PROFESSIONALI

Il giorno 29 del mese di novembre 2011 presso la sede delle strutture bilaterali Fondoprofessionisti e Cadiprof in Roma Viale Pasteur, 65

tra

La CONFPROFESSIONI (Confederazione Italiana Libere Professioni) Rappresentata da Gaetano Stella, Ennio Bucci, Marco Natali e Leonardo Pascazio

La CONFEDERTECNICA (Confederazione Sindacale Italiana delle Professioni Tecniche) Rappresentata da Francesco Galluccio

La CIPA (Confederazione Italiana dei Professionisti ed Artisti) Rappresentata da Luciano Dattilo

e

La FILCAMS - CGIL (Federazione Italiana Lavoratori Commercio Turismo e Servizi) Rappresentata dal Segretario Generale Francesco Martini, Piero Marconi, Luciana Mastrocola e Danilo Lelli;

La FISASCAT - CISL (Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo) Rappresentata dal Segretario Generale Pierangelo Raineri, Mario Piovesan e Dario Campetto

La UILTuCS - UIL (Unione Italiana Lavoratori Commercio Turismo e Servizi) Rappresentata dal Segretario Generale Brunetto Boco e Gabriele Fiorino

VISTI

I CCNL STIPULATI CON CONSILP - CONFPROFESSIONI NELLE DATE DEL 10 dicembre 1978 - 12 maggio 1983 - 25 luglio 1988 - 10 dicembre 1992 - 19 dicembre 1996

I VERBALI DI ACCORDO SOTTOSCRITTI IN DATA 24 ottobre 2001 - 9 luglio 2003 - 28 luglio 2004

IL PROTOCOLLO (sulla Formazione Continua nel Settore degli Studi Professionali ed Aziende collegate) stipulato in data 21 ottobre 2005.

VISTI

I CCNL STIPULATI CON CONFEDERTECNICA NELLE DATE DEL 19 luglio 1993 - 14 maggio 1996

I VERBALI DI ACCORDO SOTTOSCRITTI IN DATA 24 ottobre 2001 - 9 luglio 2003 - 28 luglio 2004

IL PROTOCOLLO (sulla formazione Continua nel Settore degli Studi Professionali ed Aziende collegate) stipulato in data 21 ottobre 2005.

VISTI

I CCNL STIPULATI CON CIPA NELLE DATE DEL 13 ottobre 1953 - 31 luglio 1968 - 20 dicembre 1978 - 8 marzo 1983 - 21 giugno 1983 - 21 gennaio 1988 - 10 dicembre 1992 - 19 dicembre 1996

I VERBALI DI ACCORDO SOTTOSCRITTI IN DATA 24 ottobre 2001 - 9 luglio 2003 - 28 luglio 2004

IL PROTOCOLLO (sulla Formazione Continua nel Settore degli Studi Professionali ed Aziende collegate) stipulato in data 21 ottobre 2005.

VISTO

L'Accordo Nazionale di II° Livello per i dipendenti di Studi Odontoiatrici aderenti ad ANDI e AIO stipulato in data 12 dicembre 1997



VISTI

Contratto 2015

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DEGLI STUDI PROFESSIONALI

Il giorno 17 del mese di aprile dell'anno 2015 presso la sede di Conprofessioni in Roma Viale America, 111

tra

La CONFPROFESSIONI (Confederazione Italiana Libere Professioni) Rappresentata da Gaetano Stella, Ennio Bucci, Marco Natali, Leonardo Pascazio, Alessandro Rota Porta, Alberto Libero e Giuseppe Sconti

e

La FILCAMS - CGIL (Federazione Italiana Lavoratori Commercio Turismo e Servizi) Rappresentata dal Segretario Generale Maria Grazia Gabrielli, Luciana Mastrocota e Danilo Lelli;

La FISASCAT - CISL (Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo) Rappresentata dal Segretario Generale Pierangelo Raineri, Mario Piovesan e Darlo Campootto

La UILTuCS - UIL (Unione Italiana Lavoratori Commercio Turismo e Servizi) Rappresentata dal Segretario Generale Brunetto Boco e Gabriela Fiorino

VISTI

I CCNL DI SETTORE STIPULATI IN DATA 3 MAGGIO 2006 E 29 NOVEMBRE 2011

SI E' STIPULATO

Il presente CCNL a valere per i lavoratori degli Studi Professionali e delle strutture che svolgono attività professionali

PREMESSA

In considerazione dell'evoluzione delle relazioni sindacali nell'ambito del settore e del mutamento dei modelli organizzativi delle attività professionali con il presente CCNL si intende dare una risposta efficace alle esigenze di un mercato del lavoro in costante cambiamento.

Le parti considerano importante giungere ad una semplificazione contrattuale e della rappresentanza e considerano il presente CCNL, l'unico testo contrattuale di riferimento per i datori di lavoro ed i lavoratori del settore delle attività professionali.

Le parti dopo la proficua e positiva esperienza in materia di bilateralità e di relazioni sindacali, intendono proseguire su tale indirizzo e rafforzarlo ulteriormente anche attraverso un nuovo impulso

B. T. B.
Luigi...
Maria...

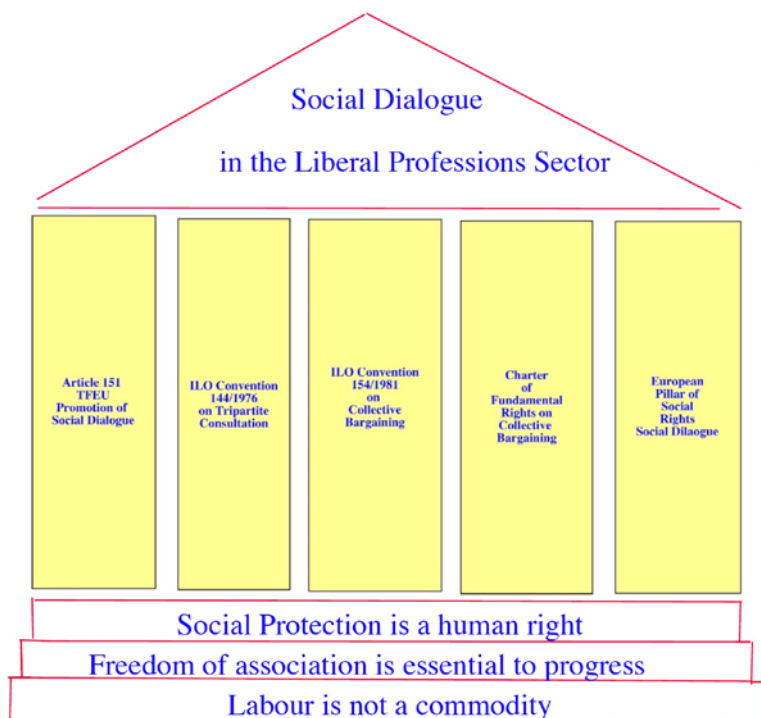
Alberto Libero
Ennio Bucci
Marco Natali

Luciana Mastrocota
Gabriela Fiorino

[Signature]

[Signature]

Principi e riferimenti normativi del Dialogo Sociale nelle libere professioni



Stampato nel mese di settembre
per conto di Caosfera Edizioni