



LaBoUR & Law Issues
Rights | Identity | Rules | Equality

**Lavoro autonomo.
Un modello di rappresentanza
per un emergente interesse collettivo**

ROSITA ZUCARO
Università di Venezia

vol. 4, no. 2, 2018

ISSN: 2421-2695





Lavoro autonomo. Un modello di rappresentanza per un emergente interesse collettivo

ROSITA ZUCARO

Università di Venezia

Assegnista di ricerca in Diritto del Lavoro

rosita.zucaro@unive.it

ABSTRACT

In self-employment there is a heterogeneity of workers and workers, ranging from the advanced tertiary sector (the so-called Knowledge Economy Cognitivism Capitalism), to the regulated professions and to the non-regulated professions.

In recent years the category has undergone a swirling and sudden change, whose characteristic traits are greater vulnerability and destabilization. From this stems a marked need for representation, which has led part of the doctrine to define it as a system in countertrend with respect to the processes of disintermediation, which characterize the system of representation of work subordinated or in the political sphere.

The normative indicator of this phase is undoubtedly the law n. 81 of 22 May 2017, better known as the Statute of self-employment, which in particular at the art. 17 establishes the first advisory body, permanently established at the Ministry of Labor and Social Policies, with the task of coordinating and monitoring interventions in the field of self-employment, among whose members will also include representatives designated by the comparatively more representative associations of self-employment at national level.

However, the representative system of self-employed workers has not only never been the subject of agreements and protocols signed by sector associations, in a similar way to employer associations (although the Factory Pact of 9 March 2018 seems to mark the start of a new phase), but neither structured doctrinal proposals or nor collective bargaining exist.

So in this article there is a reflection on what could be configured as a tertium genus of representation.

Keywords: employers' organization; self-employers' representation; representativeness.

Lavoro autonomo. Un modello di rappresentanza per un emergente interesse collettivo

SOMMARIO: 1. Posizione del problema. – 2. Le associazioni del lavoro autonomo. - 3. Caratteristiche di un costituendo sistema di rappresentanza. – 4. Un possibile modello di riferimento: le associazioni datoriali. – 4.1 Esperienze comparative. – 5. Cenni conclusivi.

1. Posizione del problema

Nella fase storica attuale il lavoro autonomo rappresenta una categoria di particolare interesse, essendo non solo aumentato numericamente¹, ma avendo anche subito una sorta di “rivoluzione”, che ne ha determinato un cambiamento notevole e repentino². Si tratta di un’eterogeneità di lavoratori e lavoratrici, che spazia dal terziario avanzato (i cosiddetti *Knowledge Economy Cognitivy Capitalism*) fino alle professioni ordinistiche, e a quelle non regolamentate.

Per un più chiaro inquadramento, si ritiene opportuno ripercorrere a ritroso l’evoluzione del lavoro autonomo. Una prima fase, si può collocare a partire dal secondo Dopoguerra fino alla fine degli anni Sessanta, momento in cui la crescita del lavoro autonomo è da attribuirsi soprattutto alla proliferazione di piccoli artigiani e commercianti al dettaglio poiché, durante il periodo di ricostruzione, il commercio e l’artigianato costituivano settori chiave dell’economia italiana, nonché di forte attrattiva per i lavoratori a bassa qualificazione, ma caratterizzati però da ambizioni di mobilità sociale. In tale

¹ Secondo gli ultimi dati Eurostat, l’Italia sarebbe il paese che registra il secondo tasso più alto di lavoratori autonomi: il 21% degli occupati (una quota quasi doppia rispetto alla media europea), dietro solo la Grecia, che si attesta 29% e sei punti percentuali sopra la media europea. Quasi tre quarti di tale categoria presta la propria attività in modo esclusivamente personale; mentre il 22% è monocommittente e quasi il 40% ha vincoli di orario e luogo nella esecuzione della prestazione di lavoro (ed è stato stimato che queste condizioni si cumulano per il 5% dei lavoratori autonomi), si v. sul punto M. Pallini, *Gli incerti confini dell’ambito di applicazione dello Statuto del lavoro autonomo*, in G. Zilio Grandi - M. Biasi (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Giuffrè, 2018, 235.

² R. Semenza - A. Mori, *Il lavoro autonomo nel mercato del lavoro in chiave nazionale e comparata*, in *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, a cura di G. Zilio Grandi - M. Biasi, Giuffrè, 2018,15.

contesto si crea, quindi, una nutrita schiera di lavoratori e lavoratrici, che compongono quella che è stata definita “piccola borghesia autonoma”³, sostenuta da una regolazione pubblica a carattere protezionistico e con ridotte barriere di accesso⁴. Negli anni Settanta e Ottanta, invece, la componente del lavoro autonomo è aumentata, in virtù della proliferazione della piccola e micro impresa, legata alla diffusione dei distretti industriali⁵.

La fase odierna ha avuto inizio, invece, a partire dagli anni Novanta, ed è stata caratterizzata da una forte espansione del settore terziario. Si è registrata così una crescita delle attività di stampo professionale e delle occupazioni ad alta specializzazione, sia di carattere intellettuale, che con elevata qualificazione tecnica⁶. Il crescente numero di persone, che si è avvicinato al lavoro autonomo, è riconducibile poi anche agli elevati tassi di disoccupazione da una parte, e da sempre più avvertite esigenze di conciliazione vita-lavoro, dall'altra. Peraltro sono gli autonomi, non i lavoratori subordinati, i principali fruitori delle nuove opportunità di lavoro messe in campo dalle piattaforme, nella duplice forma di intermediazione di “servizi fisici” e “servizi virtuali”.

Tali cambiamenti inducono a una riflessione sui confini della categoria, sia per quanto attiene al riconoscimento giuridico dello status occupazionale dei lavoratori indipendenti, interessati dalle piattaforme⁷, e dal nuovo modello

³ P. Sylos Labini, *Saggio sulle classi sociali*, Laterza, 1974; per un inquadramento giuridico si vedano E. Ghera, *La subordinazione e i rapporti atipici nel diritto italiano*, in U. Carabelli - B. Veneziani (a cura di), *Du Travail salarié au travail indépendant: permanences et mutations*, Cacucci, 2003; G. Ferraro, *Dal lavoro subordinato al lavoro autonomo*, in DLRI, 1998; A. Perulli, *Lavoro autonomo e dipendenza economica oggi*, RGL, 2003, 238 e ss.; P. Ichino, *Subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, Giuffrè, 1989, 72 e ss.; A. Perulli, *Il lavoro autonomo*, Giuffrè, 1996.

⁴ R. Semenza - A. Mori, *op. cit.*, 15.

⁵ R. Semenza - A. Mori, *op. cit.*, 15.

⁶ S. Bagnara - F. Butera - R. Cesaria - S. Di Guardo (a cura di), *Knowledge workers: lavoro, lavoratori, società della conoscenza*, Mondadori Università, Milano, 2008; C. Ranci (a cura di), *Partite Iva. Il lavoro autonomo nella crisi italiana*, Il Mulino, 2012; S. Bologna - A. Fumagalli (a cura di), *Lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo*, Giuffrè, 1997.

⁷ Per un approfondimento del tema si rinvia a AA.VV., *Il lavoro nelle piattaforme digitali. Nuove opportunità, nuove forme di sfruttamento, nuovi bisogni di tutela*, Ediesse, 2017, n. 2; M. Biasi, *Dai pony express ai riders di Foodora. L'attualità del binomio subordinazione-autonomia (e del relativo metodo d'indagine) quale alternativa all'affannosa ricerca di inedite categorie*, in G. Zilio-Grandi, M. Biasi (a cura di), *op. cit.*, 67 ss.; E. Menegatti, *On demand workers by application: autonomia o subordinazione?*, in G. Zilio-Grandi, M. Biasi (a cura di), *op. cit.*, 93 ss.; P. Loi, *Subordinazione e autonomia nel lavoro tramite piattaforma attraverso la prospettiva del rischio* in G. Zilio-Grandi, M. Biasi (a cura di), *op. cit.*, 113 ss.; S. Bini, *La questione del diritto del lavoro nelle piattaforme*, in G. Zilio-Grandi, M. Biasi (a cura di), *op. cit.*, 153 ss.; M. Faioli, *Gig economy e market design. Perché regolare il mercato del lavoro prestato mediante piattaforme digitali*, in G. Zilio-Grandi, M. Biasi (a cura di), *op. cit.*, 195 ss.; E. Dagnino, *Le proposte legislative in materia di lavoro da piattaforma: lavoro, subordinazione e autonomia*, in G. Zilio-Grandi, M. Biasi (a cura di), *op. cit.*, 207 ss.; A.

di economia digitale, sia in ordine alla rappresentanza collettiva di questo gruppo alquanto diversificato a livello soggettivo, professionale e reddituale. A quest'ultimo tema è connesso quello della protezione sociale, derivante da emergenti bisogni di tutela, non solo delle professioni non liberali e non ordinistiche, ma anche delle stesse ordinistiche, in quanto gravi criticità interessano oggi i giovani avvocati, architetti e giornalisti. Infatti, alla marcata crescita del lavoro autonomo non è seguito un adeguato aggiornamento delle relative protezioni sociali. Gli autonomi, non solo in Italia, ma anche nella maggioranza dei paesi europei, devono quindi far fronte con mezzi propri ai numerosi rischi sociali, non coperti in modo congruo dal sistema di protezione pubblico, o addirittura non coperti totalmente⁸.

Da qui discende un'esigenza di rappresentanza dei lavoratori autonomi, connessa a una sempre maggiore vulnerabilità e destabilizzazione della categoria⁹; una marcata esigenza, che ha condotto parte della dottrina a definirlo un sistema in controtendenza rispetto ai processi di disintermediazione, che caratterizzano il sistema della rappresentanza dal lavoro subordinato allo stesso ambito politico, perché si presenterebbe come un fenomeno, che si radica nella crisi dei ceti medi «una volta privilegiati e portatori di istanze individualistiche, oggi invece in piena riscoperta di bisogno di tutela e identità collettiva»¹⁰.

L'emergere di un generalizzato bisogno di incremento della protezione sociale per i lavoratori autonomi di seconda generazione è stata ribadita anche a livello sovranazionale. Ad esempio all'art. 25 della Risoluzione del Parlamento Europeo del 14 gennaio 2014, si legge: «il lavoro autonomo deve assolutamente essere riconosciuto come forma di lavoro in grado di favorire la creazione di posti di lavoro e la riduzione della disoccupazione, e la sua espansione dovrebbe essere accompagnata da adeguate misure di protezione sociale dei lavoratori autonomi, secondo quanto previsto dalla legislazione nazionale degli stati membri»¹¹.

Donini, *La libertà del lavoro sulle piattaforme digitali*, RIDL, 2018, II, 63 ss.; A. Lassandari, *La tutela collettiva del lavoro nelle piattaforme digitali: gli inizi di un percorso difficile*, LLI, 2018, fasc. 1, 20 ss.; M. Forlivesi, *Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione, rappresentanza e contrattazione*, LLI, 2018, fasc. 1, 2018, 38 ss.; M. F. Garcia Fernando - E. Signorini, *Gli effetti della "digital" e "sharing economy" sul rapporto di lavoro*, in giustiziacivile.com, 2018.

⁸ European Employment Observatory review, *Self employment in Europe*, 2010.

⁹ Si veda il rapporto IRES a cura di D. Di Nunzio - G. Ferrucci - S. Leonardi, *Professionisti a quali condizioni?*, 2011.

¹⁰ B. Caruso, *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e intermediazione*, ADL, 2017, 3, 563.

¹¹ Consultabile open access in www.europarl.europa.eu.

Evidenza normativa di questo contesto, all'interno del nostro ordinamento giuridico, è che per la prima volta il Legislatore ha emanato una legge, definita Statuto del lavoro autonomo, la n. 81 del 22 maggio 2017. All'interno della stessa sono state previste una serie di misure in favore degli autonomi, tra cui: la deducibilità dei costi di formazione, la possibilità di accesso ai fondi di finanziamento europei, i congedi parentali fino ai sei mesi e alcune misure in caso di malattia e infortunio. Tra gli interventi innovativi figura quanto previsto all'art. 17, ossia l'istituzione del primo organo consultivo nazionale, che dovrà essere insediato stabilmente presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, e avrà il compito di coordinare e monitorare gli interventi nel settore. Il Legislatore ne delimita le competenze, prevedendo espressamente, che avrà il compito di formulare proposte e indirizzi operativi, con particolare riferimento ai principali bisogni di tale categoria, individuabili nei modelli previdenziali e di welfare, e nella formazione professionale.

Per quanto attiene alla composizione, l'art. 17, primo comma, prevede che al tavolo siedano «rappresentanti designati dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nonché dalle associazioni sindacali dei lavoratori e dai datori di lavoro e dalle associazioni di settore comparativamente più rappresentative a livello nazionale»¹².

L'obiettivo del Legislatore sembra, quindi, che l'istituendo organo divenga la sede istituzionale di confronto costante anche con le parti sociali su temi rilevanti per la categoria.

A ogni buon conto, però, al momento non sono stati previsti né criteri di selezione, né tantomeno un numero complessivo o la proporzionale assegnazione dei membri tra i soggetti individuati a designare i propri rappresentanti.

Ad avviso di chi scrive, quindi, questa esigenza espressa dalla norma costituisce comunque un'istanza legislativa inerente l'individuazione di quelli che possano costituire criteri idonei a misurare il carattere comparativamente più rappresentativo delle associazioni, che al momento si dichiarano come rappresentative del lavoro autonomo. In riferimento a quest'ultime si ritiene utile una ricognizione, da riportare in questa sede, prima di ipotizzare eventuali modelli, che possano costituire un riferimento.

Per effettuare una prima mappatura di associazioni, che ad oggi sembrerebbero precipuamente dedicate alla rappresentanza del settore, utile

¹² Per approfondimenti sul tema, si consenta un rinvio a R. Zucaro, *Tavolo tecnico di confronto permanente sul lavoro autonomo*, in *Commentario breve cit.*, 441 ss.

può essere l'esame della composizione della Consulta sul lavoro autonomo della Regione Lazio, che può ritenersi una sorta di fonte d'ispirazione dell'insediando tavolo ex art. 17 legge n. 81 del 2017. Tale organismo è stato istituito con la legge regionale del 14 luglio 2014, n. 7, presso l'Assessorato del lavoro della Regione Lazio. Come si legge all'art. 2, comma 112, l. regionale n. 7 del 2014, il citato ente è stato istituito come luogo di consultazione delle politiche regionali in materia di lavoro autonomo. La composizione dello stesso è stata stabilita dal Regolamento approvato con delibera di Giunta del 7 luglio 2015, n. 340. All'art. 2 del citato Regolamento vengono espressamente indicati i requisiti di ammissione e si prevede che ne siano parte le associazioni con sede legale nella Regione Lazio, rientranti nei seguenti parametri: a) forme aggregative di associazioni ai sensi dell'art. 3 l. 14 gennaio 2013, n. 4 (Disposizioni in materia di professioni non organizzate), in rappresentanza di lavoratori libero professionisti, aderenti a professioni non organizzate in ordini o collegi¹³, che svolgono attività professionale autonoma nelle forme previste dalla legge; b) associazioni di secondo grado (associazioni di associazioni) e associazioni in forma di confederazioni delle professioni riconosciute come parti sociali in rappresentanza di lavoratori libero professionisti aderenti a professioni organizzate in ordini o collegi disciplinati dalle norme statali; c) organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale, che sottoscrivono accordi o contratti collettivi, in rappresentanza dei lavoratori atipici iscritti alla gestione separata INPS.

La Regione Lazio non menziona però espressamente eventuali criteri di misurazione della rappresentatività, in base ai quali dovrebbero essere individuate le associazioni legittimate a partecipare alla Consulta.

Tuttavia è possibile trarre elementi da quella che si potrebbe definire una "clausola di apertura". Il riferimento è all'art. 3, comma 2, del citato regolamento regionale, laddove viene previsto che anche le associazioni professionali, ex art. 2, l. n. 4/2013, possano richiedere l'adesione alla Consulta, unicamente qualora non partecipino da almeno tre anni ad altre forme aggregative, e possiedano i seguenti requisiti: atto costitutivo, statuto e cariche sociali; operatività e rappresentanza in almeno quattro regioni italiane;

¹³ Ai sensi dell'art. 1, comma 2, l. n. 4 del 2013, per professione non organizzata «si intende l'attività economica, anche organizzata, volta alla prestazione di servizi o di opere di favore di terzi, esercitata abitualmente e prevalentemente mediante lavoro intellettuale, o comunque con il concorso di questo, con esclusione delle attività riservate per legge a soggetti iscritti in albi o elenchi ai sensi dell'art. 229 del Codice Civile, delle professioni sanitarie e delle attività e dei mestieri artigianali, commerciale e di pubblico esercizio disciplinati da specifiche normative».

presenza di almeno una sede operativa ovvero un referente territoriale nella Regione Lazio; numero di iscritti o associati nella Regione Lazio negli ultimi due anni pari ad almeno cento; sito web dell'associazione.

A ogni buon conto la Regione ha proceduto direttamente alla nomina con Decreto del Presidente della Regione Lazio, pubblicato il 22 ottobre 2015, nel quale sono stati indicati i membri in base alle designazioni effettuate dai soggetti, che l'ente regionale ha ritenuto legittimati sulla base, di un semplice mutuo riconoscimento, ossia: le quattro associazioni sindacali più rappresentative Cgil, Cisl, Uil, Ugl e 4 associazioni di lavoratori autonomi, quali Confprofessioni, CNA Professioni, Colap (Coordinamento Libere Associazioni Professionali), Confassociazioni. In virtù poi della procedura di cui all'art. 3 comma 2, hanno richiesto di aderire, ricevendo riscontro positivo, ACTA e Confedertecnica.

2. Le associazioni del lavoro autonomo

Ai fini di analizzare le possibili caratteristiche di un costituendo sistema di rappresentanza del lavoro autonomo, come accennato, è opportuno descrivere le associazioni, che si dichiarano rappresentative del settore, per provare a trarne delle caratteristiche comuni. Tali realtà cominciano a emergere negli anni Novanta, quindi in contemporanea con quello, che abbiamo descritto quale l'incipit della fase attuale. Per quanto riguarda Confprofessioni, ossia la Confederazione Libere Associazioni Professionali, essa dichiara di rappresentare 18 associazioni delle professioni organizzate in ordini e collegi e un'associazione delle professioni non ordinistiche, per un totale di circa un milione e cinquecento mila professionisti, che probabilmente sono gli iscritti agli ordini professionali di riferimento, dove però sussiste un'iscrizione obbligatoria e non volontaria, ovvero gli iscritti agli enti bilaterali derivanti dal contratto degli studi professionali di cui è firmataria. In ordine invece a Confassociazioni, Confederazione Associazioni professionali, dai dati tratti dal relativo sito di riferimento, la stessa sembrerebbe collocarsi al primo posto per numeri e segmenti rappresentati, in quanto sono presenti 273 associazioni di professioni non organizzate in ordini e collegi (figurano i link dei relativi siti), rappresentando un totale di circa 460 mila professionisti di cui il 40% a partita iva, come persona fisica o giuridica, e dichiara di avere più di 122 mila imprese con una dimensione media di 4,5 dipendenti e sono presenti i link degli associati. Per quanto attiene invece al Colap, Coordinamento Libere

Associazioni Professionali, sul sito alla voce “associazioni aderenti” sono dichiarate 197 associazioni professionali delle professioni non organizzate in ordini e collegi. Non ~~ei sono~~ figurano però i link delle associazioni a cui collegarsi, né tantomeno dati sulla rappresentanza effettiva. In riferimento a CNA professioni, branch di CNA, Confederazione Nazionale Artigianato, dedicata alle professioni non ordinistiche, la stessa dichiara di rappresentare 26 associazioni professionali su cui non ci sono numeri di riscontro in termini di professionisti rappresentati e partite IVA. Passando ad ACTA, invece trattasi di un’associazione freelance che dichiara di rappresentare circa 500 professionisti individuali. Infine Confedertecnica, è la Confederazione Sindacale Italiana delle Libere Professioni Tecniche, costituita dai Sindacati Nazionali, che rappresenta i tecnici liberi professionisti volontariamente associati per la difesa dei diritti e dei comuni interessi professionali, economici, sociali e morali, nel rispetto dei principi di democrazia e libertà, affermati dalla Costituzione Repubblicana e dalla Carta dei Diritti Fondamentali dell’Unione Europea. Pertanto, a quanto si trae dal relativo sito, quest’ultima rappresenta, quindi: Federarchitetti, Federgeometri, Federperiti industriali.

3. Caratteristiche di un costituendo sistema di rappresentanza

In virtù di quanto sin qui descritto in termini di categoria e associazioni rappresentative della stessa, si possono trarre alcune considerazioni a riguardo delle relative caratteristiche. Come si è accennato, l’esigenza di rappresentanza delle istanze dei lavoratori autonomi è relativamente recente, in quanto per decenni il lavoro autonomo è stato considerato come una sorta di “ammortizzatore sociale” - consentendo di assorbire una quota di elevata disoccupazione attraverso forme di autoimpiego – mentre oggi si configura sempre più come un’attività esposta a forte vulnerabilità e destabilizzazione¹⁴. Tentando di analizzare i tratti caratteristici di un sistema di rappresentanza in costruzione, si potrebbero distinguere, da un lato, le professioni regolamentate, che a loro volta possono essere organizzate in ordini o collegi (ad esempio avvocati, architetti, commercialisti), oppure non organizzate in ordine o collegi (per esempio, guide turistiche), e quelle non regolamentate, i lavoratori autonomi “socialmente generici”, ossia le professioni cui alla l. n. 4 del 2013, *Disposizioni in materia di professioni non organizzate in ordini e collegi* (si

¹⁴ Si veda il rapporto IRES a cura di D. Di Nunzio - G. Ferrucci - S. Leonardi, *op. cit.*

pensi ai consulenti tributari, agli amministratori di condominio, ai professionisti ICT), cui tale legge ha riconosciuto la possibilità di costituire forme associative para-ordinistiche, ma di natura privata¹⁵.

Un'eterogeneità che si riverbera anche in un'ambigua comunicazione identitaria realizzata dalla categoria, poiché la stessa ha difficoltà a percepirsi come gruppo sociale con interessi e bisogni comuni. Nel tentare di operare una sintesi, da cui elaborare un interesse collettivo di rappresentanza, come emerge anche da un'analisi di ACTA, questo potrebbe ~~può~~ essere individuato nel rischio, declinato in varie forme: legato alla stabilità economica, connesso al mantenimento della professionalità, attraverso l'aggiornamento delle competenze, nonché derivato dall'esclusione dal sistema di protezione sociale e/o dalla mancanza di supporto¹⁶. Nella fase attuale vi sono quindi possibilità di guadagno, opportunità lavorative e prospettive di carriera meno stabili rispetto al passato per motivazioni riconducibili a volatilità dei mercati, rischi di obsolescenza professionale, ricambio generazionale e competizione crescente.

Altro elemento, che va considerato, inerisce all'affiliazione dei professionisti autonomi a organizzazioni, che possano rappresentare un proprio interesse collettivo, un quadro complesso anche in virtù della diversità dei regimi giuridici, cui può ascrivere l'atto di aderire a un'organizzazione di rappresentanza¹⁷.

I professionisti iscritti a ordini hanno, infatti, un sistema duale, ordinistico/associativo, nel quale da una parte figurano gli ordini professionali, e dall'altra le associazioni. Per quanto attiene ai primi, sembra indubbio che trattasi di enti pubblici monopolistici, in quanto l'adesione è obbligatoria, mentre il vincolo associativo, così come chiaramente espresso nella Carta Costituzionale (art. 18), si basa sulla libertà di associazione, ovviamente salvo il limite di non contrasto con la legge penale. Quando la rappresentanza ha una matrice, da parte sociale, occorre inoltre considerare, per una lettura

¹⁵ Tale distinzione pare essere considerata dalla l. 22 maggio 2017, n. 81, laddove all'art. 5 è presente una delega al governo per la previsione di atti pubblici che possono essere demandati ad appartenenti alle professioni organizzate in ordini e collegi; o all'art. 6 vi è una delega volta a estendere le prestazioni sociali, oltre che alla previdenza e alla sanità integrativa, specificamente ai professionisti iscritti a ordini e collegi, attraverso il sistema degli enti privati: v. P.P. Ferraro, *Le deleghe sulle professioni organizzate in ordini e collegi e le proposte in discussione in materia di tariffe professionali*, in G. Zilio Grandi - M. Biasi (a cura di), *op. cit.*, 321 ss.

¹⁶ E. Sinibaldi, *La rappresentanza del "nuovo" lavoro autonomo*, 13 giugno 2015, in www.actainrete.it

¹⁷ Si veda il rapporto IRES a cura di D. Di Nunzio - G. Ferrucci - S. Leonardi, *op. cit.*, 2011.

costituzionalmente orientata quanto indicato dall'art. 39 della Costituzione, nel quale viene sancita la libertà sindacale.

Parte della dottrina definisce, quindi, le associazioni professionali come «raggruppamenti privati di professionisti che, attraverso un processo di autoregolazione e standardizzazione concorrenziale delle prestazioni, garantiscono qualità professionali dei propri iscritti nei confronti dei soggetti terzi. Lo svolgimento di tale funzione viene riconosciuto come meritevole in termini di bene collettivo dallo Stato, il quale, attraverso l'analisi e la valutazione di una serie di requisiti strutturali della singola associazione, offre loro visibilità pubblica per il tramite di un riconoscimento giuridico e dell'inserimento in un apposito registro al quale tutti (istituzioni, clienti, consumatori e imprese) possono accedere».¹⁸

Pertanto ad avviso di chi scrive, secondo un'analisi sistemica e in armonia con i principi costituzionali, sembrerebbe che solo le associazioni possano essere individuate come le sedi ontologicamente volte a rappresentare l'interesse collettivo, mentre agli ordini professionali spetterebbe il ruolo di garante del profilo tecnico, e quindi di controllo pubblico. Diverso è il caso delle professioni non regolamentate, che si sono poste *in primis* l'obiettivo di ottenere un riconoscimento sociale. Questo è il processo dal quale hanno preso avvio realtà di secondo livello, come il Colap e Confassociazioni, la cui azione si è rafforzata a seguito della legge n. 4 del 2013, la quale evitando di ricondurre le attività professionali nell'alveo del controllo di stampo pubblicistico, conferisce ampia rilevanza alle associazioni e alle associazioni di associazioni¹⁹.

Inquadrando il tema di analisi nel contesto europeo, emerge un ulteriore nodo, che rende complicato un sistema di rappresentanza del lavoro autonomo, ossia i limiti all'azione collettiva che emergono nella giurisprudenza della Corte di giustizia europea.

Infatti nell'ordinamento europeo si è consolidata una nozione di impresa, che comprende «qualsiasi ente che eserciti un'attività economica nel mercato, a prescindere dallo status giuridico di detta entità e dalla modalità del suo finanziamento»²⁰; mentre per attività economica si intende qualsiasi attività

¹⁸ A. Deiana - S. Panforte (a cura di), *Il futuro delle associazioni professionali*, il Sole 24 ore, 2010, 9.

¹⁹ A. D'Elia - A. Santamaria, *Lavoro autonomo e rappresentanza: la questione delle professioni*, in www.bollettinoadapt.it, 2013

²⁰ C. Giust. 28.2.2013, C-1/12, *Orbem dos Técnicos Officialis de Contas*, punti 36-37, DJ; espressione dello stesso orientamento *ex plurimis* C. Giust. 11.7.2006, C-205/03, *FENIN*, *Racc.*, 2006, I, c. 6295, punto 25.

consistente nell'offrire beni o servizi in un determinato mercato²¹. Alla luce di tale orientamento, la Corte di Giustizia ha più volte statuito che solo qualora un lavoratore si trovi a svolgere una prestazione o un servizio per conto o sotto la direzione di un'impresa, e sia integrato stabilmente nella relativa organizzazione, formando con essa un'entità economica unica, potrà essere considerato "lavoratore" ai sensi del diritto europeo, e pertanto non soggetto alla normativa antitrust²². Pertanto in virtù di tale orientamento se un'associazione sindacale agisce in via esclusiva a tutela dei lavoratori autonomi, non opererà nella veste di parte sociale, bensì come «associazione di imprese» soggetta al diritto europeo della concorrenza. Da ultimo tale quadro normativo è stato rafforzato dalla sentenza *Fnv Kunsten Informatie en Media c. Staat der Nederlanden* del 4.12.2014, nella quale i giudici europei hanno in sintesi espresso tale orientamento: il diritto europeo considera i lavoratori autonomi come imprese; alle imprese non è consentito sottoscrivere accordi che stabiliscano tariffe minime per i propri servizi, mentre non sono vietati contratti collettivi che stabiliscano tariffe minime per migliorare le condizioni dei lavoratori dipendenti²³.

Nell'economia di questo contributo non si può approfondire ulteriormente il tema, ma pur prendendo atto di tale orientamento, si parte però dal presupposto, già espresso, di un'evoluzione in corso nell'ambito del lavoro autonomo, cui anche il Legislatore italiano sta cominciando a fornire riconoscimento, e che determina delle prospettive di *iure condendo*, che si ritiene potrebbero riguardare anche il diritto sovranazionale.

Peraltro la considerazione da ultimo espressa unitamente alla difficoltà di giungere a una sintesi degli interessi, essendo rappresentati in tale campo soggetti individuali e tra loro in competizione, costituisce un aspetto che determina analogie con il modello di associazionismo datoriale; diversi sono infatti i punti di contatto: dall'accentuato interesse multifattoriale, al rischio, al carattere più marcatamente competitivo tra loro dei soggetti rappresentati.

²¹ C. Giust. 28.2.2013, C-1/12, *Orbem dos Técnicos Officialis de Contas*, cit., punti 35-36.

²² C. Giust. 16.11.1999, C-22/98, *Becu*, FI, 20000, IV, c. 525 ss., nt. Brusco, punto 26; e si veda M. Forlivesi, *Interessi collettivi e rappresentanza dei lavoratori del web*, in P. Tullini (a cura di), *Web e lavoro: profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, 2017, 184 e ss.

²³ C. Giust. 4.12.2014, C-413/13, *Fnv Kunsten Informatie en Media c. Staat der Nederlanden*, RIDL, 2015, II, 566 ss., nt. Ichino; M. Forlivesi, *Interessi collettivi e rappresentanza dei lavoratori del web*, cit., 186 e ss.; I. Senatori, *Rappresentanza collettiva dei lavoratori e ordinamento europeo*, Giappichelli, 2018, 38 e ss.

4. Un possibile modello di riferimento: le associazioni datoriali

Alla luce del quadro illustrato le associazioni rappresentative del lavoro autonomo sembrano avere caratteristiche che le rendono più simili al mondo dell'associazionismo imprenditoriale. È quindi utile una verifica sullo stato dell'arte, in ordine all'accertamento della rappresentatività delle associazioni datoriali, al fine di trarre elementi utili anche per questo costituendo modello. Anche nel caso dell'interesse alla base delle organizzazioni dei datori di lavoro, come rilevato da autorevole dottrina, esso può considerarsi a monte incompatibile con alcuni caratteri dell'interesse collettivo²⁴. Infatti le organizzazioni dei datori di lavoro per struttura e funzione, nonché per i poteri riconosciuti agli iscritti sono costituite al fine di soddisfare interessi individuali²⁵. In riferimento alla misurazione della rappresentatività, l'associazionismo dei datori di lavoro, oltre alla tradizionale anomia della materia sindacale, si caratterizza poi per una totale assenza di regolazione anche nelle fonti autonome della materia sindacale²⁶, come peraltro sembra confermare la scarsa dottrina in materia²⁷. Tuttavia la determinazione della rappresentatività è una questione, che si ripropone non solo per l'individuazione delle associazioni, da includere nei tavoli di contrattazione e concertazione a livello nazionale e/o locale, ma anche in diversi ambiti, come ad esempio quello inerente l'individuazione delle associazioni da includere nei tavoli, come per il poc'anzi citato art. 17, l. n. 81/2018²⁸.

²⁴ G. Santoro Passarelli, *Sulla libertà sindacale dell'imprenditore*, RTDPC, 1976, 1, 199 ss.

²⁵ In tal senso tra i vari, solo per autorevole riferimento, e senza presunzione di esaustività F. Galgano, *Delle associazioni non riconosciute e dei comitati*, Zanichelli, 1976, 63 ss.; G. Santoro Passarelli, *op. cit.*; M. Persiani, *Saggio sull'autonomia privata collettiva*, *op. cit.*, 64.

²⁶ V. Papa, *L'attività sindacale*, *op. cit.*, XIII.

²⁷ Tra questi L. Bellardi, *L'associazionismo dei datori di lavoro: un elemento di fragilità delle relazioni industriali?*, DLRI, 2016, 3, 403 ss.; V. Papa, *L'attività sindacale*, *op. cit.*; A. Marcianò, *L'associazionismo imprenditoriale nel moderno sistema di relazioni industriali*, Giappichelli, 2016; M. Biasi, *Appunti sulla rappresentatività delle organizzazioni datoriali in Italia*, in *Il Testo Unico sulla Rappresentanza 10 gennaio 2014*, a cura di F. Carinci, Adapt Labour Studies e-book series, 2014, N. 26, 229 ss.; L. Mattina, *Sfide e prospettive per le organizzazioni imprenditoriali in Italia*, QRS, 2011, 4, 93; M. Baglioni, *Associazioni imprenditoriali e rappresentanza*, QDLRI, 1989, 5, 145. Per un approfondimento sul processo di trasformazione delle associazioni di rappresentanza datoriale in Europa, si veda. F. Traxel, *Rispondere alla sfida delle relazioni industriali. Una comparazione transnazionale dei sindacati e delle associazioni imprenditoriali*, in *Teoria e prassi delle relazioni industriali*, a cura di I. Senatori, Giuffrè, 2008, 69; A. Vatta, *Gli imprenditori e la concertazione in Europa. Un'analisi comparata*, Edizioni Lavoro, 2001.

²⁸ Cfr. A. Marcianò, *L'associazionismo imprenditoriale cit.* 68; P. Feltrin - A. Mamprin, *La misurazione della rappresentatività delle associazioni datoriali: problemi e metodi* in *Verso nuove relazioni industriali*, a cura di M. Carrieri - T. Treu, Il Mulino, 2013, 367 ss.

La necessità di pervenire a un modello di misurazione della rappresentatività delle associazioni imprenditoriali è tema non meno importante sia sul piano analitico, che operativo²⁹; un'esigenza non più procrastinabile, espressa di recente anche dalle stesse parti sociali, nel cosiddetto patto di fabbrica del 9 marzo 2018³⁰. Il documento espressamente rubricato "Contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva", firmato da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil ha dedicato il punto 4 a "Democrazia e misura della rappresentanza", e nello stesso indica che la certificazione della misura dei dati della rappresentanza delle parti stipulanti i singoli C.C.N.L. è la prima condizione per realizzare un sistema di relazioni industriali in linea con il dettato costituzionale, e per il compimento di tale percorso non si può prescindere dalla misurazione della rappresentanza anche datoriale. Nel documento viene espressamente individuato il CNEL quale soggetto in grado di favorire tale percorso, attraverso lo svolgimento dei seguenti compiti che gli vengono assegnati:

a) effettuare una precisa ricognizione dei perimetri della contrattazione collettiva nazionale di categoria, al fine di delinearne il quadro generale e consentire alle parti sociali di valutarne l'adeguatezza rispetto ai processi di trasformazione in corso nell'economia italiana. La ricognizione dei perimetri contrattuali potrà consentire alle parti sociali, se del caso, di apportarne i necessari correttivi, intervenendo sugli ambiti di applicazione della contrattazione collettiva nazionale di categoria, anche al fine di garantire una più stretta correlazione tra CCNL applicato e reale attività di impresa;

b) effettuare un'attenta ricognizione dei soggetti che, nell'ambito dei perimetri contrattuali, risultino essere firmatari dei contratti collettivi nazionali di categoria applicati alle lavoratrici e ai lavoratori appartenenti ai settori oggetto di indagine, affinché diventi possibile sulla base di dati oggettivi, accertarne l'effettiva rappresentatività.

Per analizzare le problematiche, inerenti l'accertamento della rappresentatività delle associazioni datoriali, occorre ricordare in via preliminare l'attuale accennata fase di crisi della rappresentanza, riconducibile a tre cause principali: «la frammentazione degli interessi da rappresentare, l'incapacità di fare i conti con le istanze orizzontali o territoriali dei nuovi

²⁹ G. Romagnoli - T. Treu, *I sindacati in Italia: storia di una strategia*, Il Mulino, 1977, 67; F. Traxler, *op. cit.*, 6.

³⁰ Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, *Contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva e Cgil, Cisl e Uil*, consultabile open access su www.confindustria.it.

processi propulsivi della società e dell'economia, e infine, fenomeni di personalizzazione, che caratterizzano sempre più le organizzazioni di rappresentanza»³¹.

Da ciò discende che sono emerse accanto alle funzioni tradizionali di contrattazione collettiva, anche attività di tutela di interessi specifici e di utilità per i membri, quali servizi di informazione e analisi del mercato.

Altro elemento da considerare è la già citata maggiore difficoltà per tali associazioni nel giungere a una sintesi, che conduca a un unico interesse collettivo, permanendo l'eterogeneità degli interessi rappresentati, che inevitabilmente si riflette sull'offerta associativa, determinandone una complessità funzionale.

Da ciò si evince che nel caso di specie il concetto di rappresentatività è caratterizzato da una multidimensionalità, che non è misurabile *tout court*, mediante l'utilizzo di un solo indicatore³².

Pur tenendo conto delle differenziazioni interne, le varie dimensioni possono essere ricondotte a tre macro-categorie di rappresentanza: politica³³, tecnica³⁴ ed offerta di servizi associativi³⁵.

Pertanto nella fase attuale, il grado di rappresentatività di un'associazione datoriale non può prescindere da vari aspetti legati non solo

³¹ G. De Rita, *Il popolo e gli dei. Così la grande crisi ha separato gli italiani*, Laterza, 2014, citato in P. Albini, *A proposito di rappresentanza datoriale*, DLRI, 2017, 267.

³² R. Pedersini, *La rappresentanza imprenditoriale in una società che cambia*, in *Impr. & Stato*, 2010, 31 ss.

³³ Alla rappresentanza politica sono riconducibili «le linee di condotta per gli associati e la definizione di *policies* associative, che si concretano in una promozione e protezione degli interessi imprenditoriali di fronte ai pubblici poteri, ma anche le funzioni di rappresentanza politica in senso lato quali le attività di pubbliche relazioni e quelle relative ai rapporti con i mezzi di comunicazione, preordinate a veicolare all'esterno o a rendere conoscibili al pubblico le posizioni e/o le attività associative o direttamente – attraverso proprie pubblicazioni: bollettini, giornali, riviste – o indirettamente attraverso i mezzi di comunicazione di massa», si veda V. Papa, *L'attività sindacale*, *op. cit.*, 21 ss.

³⁴ La rappresentanza tecnico-giuridica è l'attività propriamente di agente negoziale e rappresentativo nel sistema di relazioni industriali, che al momento è un'evidente «parabola discendente in virtù del crescente aumento della contrattazione aziendale» V. PAPA, *L'attività sindacale*, *op. cit.*, 23; sul punto si vedano anche A. Lassandari, *Il contratto collettivo aziendale*, in *Organizzazione sindacale e contrattazione collettiva* a cura di G. Proia, in M. Persiani - F. Carinci, *Tratt. Dir. lav.*, Padova, 2014, 717 ss.; F. Lunardon, *Il contratto collettivo aziendale: soggetti ed efficacia*, DLRI, 2012, 21 ss.; V. Maio, *Struttura ed articolazione della contrattazione collettiva*, Cedam, 2013, 23 ss.

³⁵ In tale scenario, l'offerta di servizi è invece la tendenza in presumibile espansione, andando a occupare gli spazi lasciati aperti dall'affievolimento della rappresentanza propriamente negoziale; servizi che sono variegati, e in base a studi empirici possono essere ricondotti a: sindacali; di adempimento; per lo sviluppo e alle persone, si veda G. Nicoli, *I servizi delle associazioni di imprenditori*, QRS, 2011, 4, 243 ss.

alla sua consistenza e al suo potere di contrattazione, ma anche alla sua influenza ovvero alla propria capacità di incidere sull'agenda politica³⁶.

A oggi per quanto contenute, sono state comunque avanzate delle proposte sia a livello sindacale, che dottrinale, e anche legislativo, per misurare la rappresentatività di tali soggetti.

Per quanto concerne le proposte di parte sindacale, una norma sul punto è contenuta nella Carta dei diritti universali del lavoro della Cgil³⁷, la quale, all'art. 35, contiene un articolato procedimento per la verifica del *quantum* rappresentativo delle associazioni datoriali, in un'ottica attuativa dell'art. 39 Cost. Sono indicate due fasi: una di registrazione presso una Commissione *ad hoc* e l'altra di deposito del relativo numero dei datori di lavoro a esse iscritti e al numero dei dipendenti occupati. Su tali dati, inerenti alla consistenza associativa, la Commissione procede per ciascun livello e ambito contrattuale, al calcolo della «media semplice tra la percentuale degli iscritti [...] e la percentuale dei dipendenti delle imprese iscritte». In seguito alla pubblicazione dei dati sulla consistenza associativa, la Commissione certifica «il dato ponderato ai fini della contrattazione a efficacia generale».

La proposta dottrinale è connessa al tema della contrattazione nazionale *erga omnes* ed è, infatti, presente nel progetto di legislazione sindacale predisposto dai giuslavoristi, facenti capo alla rivista *Diritti Lavori Mercati*³⁸. In tale documento viene disposto all'art. 3 che la rilevazione della rappresentatività delle associazioni datoriali dovrebbe avvenire, anche in questo caso, con un doppio passaggio procedurale, sintetizzabile in una fase di accertamento presuntivo e in una eventuale, nella quale si verifica la rappresentatività, solo in caso di contestazione da parte di associazioni datoriali sufficientemente rappresentative³⁹.

³⁶ A.M. Cies, *L'organizzazione degli interessi imprenditoriali in un caso di ristrutturazione settoriale*, in *Studi organizzativi*, 1985, 4 ss.; P. Feltrin, *La rappresentatività dei sindacati ieri e oggi*, in *Form. & Lav.*, 1, 2009, 159 ss.

³⁷ Cgil, *Carta dei diritti universali del lavoro*, 2016, consultabile su www.cartacgil.it

³⁸ AA.VV., *Proposta di legge. Disciplina delle relazioni sindacali, della contrattazione collettiva e della partecipazione dei lavoratori*, DLM, 2014, 1, 155.

³⁹ La misurazione della rappresentanza delle associazioni datoriali non è passaggio necessario, ma viene avviata solo qualora «entro sessanta giorni dalla sottoscrizione dell'ipotesi di contratto collettivo nazionale» sia stata «inoltrata al Ministero del lavoro una richiesta di verifica da parte di una o più associazioni che, pur avendo sottoscritto l'ipotesi di contratto collettivo nazionale, rappresentano almeno il 20% delle imprese ricomprese nel campo di applicazione del contratto collettivo nazionale e occupino almeno il 30% dei lavoratori del medesimo ambito; in tal caso la rappresentatività sussiste solo se la verifica ha esito positivo». Non sono però esplicitate le modalità di effettuazione della stessa, cui si

Si sono succedute poi nel tempo anche alcune proposte a livello legislativo, e di seguito si illustreranno sinteticamente le più recenti⁴⁰. Nel 2011 è stato presentato il d.d.l. n. 261, che all'art. 12, prevedeva l'ammissione alla negoziazione collettiva delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro, che avessero una rappresentatività «non inferiore al 5% nell'ambito dei settori ai quali si applica il contratto collettivo», calcolata considerando «la media tra il dato associativo rispetto al totale delle imprese direttamente o tramite le organizzazioni confederate [...] e la percentuale dei lavoratori in esse occupati». Successivamente nel d.d.l. n. 709 del 2013 venivano invece espressamente individuati tre parametri per la determinazione della rappresentatività delle organizzazioni datoriali, ovvero: il numero di imprese associate, il numero di addetti e la diffusione territoriale delle imprese associate. Tutte le proposte sembrano caratterizzate da un dato comune: il tenere conto della duplice natura delle organizzazioni datoriali, ossia di agente negoziale e lobby politica, oltre che del carattere multifattoriale, e dell'interesse composito alla loro base.

Un quesito di carattere metodologico inerisce quindi alla misura della cosiddetta “densità associativa”, ossia il rapporto tra il numero di iscritti e il bilancio potenziale di riferimento. Tuttavia non si può far a meno di considerare, che i pochi dati disponibili sulle iscrizioni, sono relativi al sottoinsieme degli associati e non risulta immediata neanche la platea di riferimento di tali associazioni, sia per la varietà delle tipologie imprenditoriali, sia per la frammentarietà dei dati⁴¹. Il quesito che la dottrina si è posto attiene, quindi, alla considerazione se abbia senso ragionare in termini di “rapporto tra numero di imprese associate e numero di imprese potenzialmente associabili”⁴², concentrandosi quindi sul cosiddetto “tasso di associazionismo datoriale”⁴³, oppure considerato, che i lavoratori contano singolarmente e le imprese come organizzazioni, ciò che rileva maggiormente sia invece il numero dei dipendenti impiegati dalle imprese associate rispetto al totale⁴⁴.

rinvia a un Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, si veda V. PAPA, *L'associazionismo sindacale*, *op. cit.*, 156.

⁴⁰ Per una ricostruzione si veda anche A. Marcianò, *op. cit.*, 70 ss.; M. Biasi, *Appunti sulla rappresentatività delle organizzazioni datoriali in Italia*, *op. cit.*, 229 ss.

⁴¹ F. Traxler, *Rispondere alle sfide delle relazioni industriali: una comparazione transnazionale dei sindacati e delle associazioni datoriali*, DRI, 2005, 1, 45.

⁴² P. Feltrin, *Rappresentatività e rappresentanza delle associazioni datoriali: dati, sfide, problemi*, QRS, 2011, 4, 79 ss.; S. Leonardi, *Fusioni organizzative e associazionismo datoriale: quali riflessi sul sistema contrattuale*, QRS, 2011, n. 4, 125 ss.

⁴³ P. Rescigno, *La rappresentanza degli interessi organizzati*, RSoc., 1959, n. 1, IV, 125 ss.

⁴⁴ M. Biasi, *Appunti sulla rappresentatività delle organizzazioni datoriali in Italia*, *cit.*, 229 ss.

4.1 Esperienze comparative

Nell'analisi volta a individuare eventuali criteri per la misurazione della rappresentatività delle associazioni datoriali, si ritiene funzionale un breve cenno all'esperienza francese, rappresentando uno dei casi europei nei quali si è pervenuti alla normazione di tali criteri. Il riferimento è alla legge n. 204-288 del 5 marzo 2014, inerente alla formazione professionale, all'occupazione e alla democrazia sociale e successivamente alla legge n. 994 del 17 agosto 2015 sul dialogo sociale e l'occupazione⁴⁵.

Il riformato art. 2511 del Codice del lavoro francese prevede che la rappresentatività delle associazioni datoriali si determini in base a 6 fattori. Tali criteri vanno dai generici e astratti "rispetto dei valori repubblicani", "indipendenza", fino ai più specifici "anzianità negoziale minima nell'ambito professionale e territoriale di riferimento degli accordi, fissata in due anni almeno", e "trasparenza finanziaria". A questi si sommano due criteri che, ad avviso di chi scrive, sono particolarmente centrali: l'influenza, intesa come attività ed esperienza pregressa e l'audience, misurata in funzione del numero delle imprese iscritte alle organizzazioni imprenditoriali nel settore di riferimento con soglie di rappresentatività minima fissate nel 8% delle aziende del settore che è calcolato sul numero di imprese aderenti ad organizzazioni datoriali e non sul numero di imprese esistenti in quello specifico settore, e verificata su cicli di 4 anni⁴⁶.

⁴⁵ Gli interventi hanno cercato di mettere in atto quanto suggerito dal cosiddetto Rapporto Combrexelle, la *La négociation collective, le travail et l'emploi*, del 9 settembre 2015, su cui si vedano C. Tourres, *Rappresentatività datoriale: la Francia cambia le regole*, in *www.bollettinoadapt.it*, 2015; A. Orazi, *Contrattazione collettiva lavoro e lavoratore, Commento al Cosiddetto Rapporto Combrexelle, WP Adapt*, 2015, 182, superando i principi di rappresentatività presunta e i principi volontaristici e di "mutuo riconoscimento", così come avvenuto già nel 2008 per le organizzazioni sindacali con la legge n. 789: si veda sul punto A. Marcianò, *op. cit.*, 159. Sulla riforma francese si rinvia anche a F. Guarriello, *Legge e contrattazione collettiva in Europa: verso nuovi equilibri?*, in *Legge e contrattazione collettiva nel diritto del lavoro post-statutario*, Relazione svolta nell'ambito delle Giornate di Studio Aidlass svoltesi a Cassino il 16-17 giugno 2016, 36 ss. del dattiloscritto, la quale evidenzia come la revisione in senso bidirezionale delle regole sulla rappresentatività in Francia è funzionale all'obiettivo di ridurre l'anomala proliferazione di contratti collettivi favorendo processi di fusione e di progressiva armonizzazione delle discipline contrattuali tra settori con un numero limitato di addetti aventi caratteristiche simili, in vista di stimolare processi di trasparenza, efficienza e razionalizzazione del panorama contrattuale; si vedano anche M. Vitaletti, *Rappresentanza datoriale e contratti collettivi nazionali. Riflessioni intorno al modello francese*, DLRI, Franco Angeli, 2017, 1, 49; M. Le Fraiant, *La misurazione della rappresentatività datoriale: una riforma difficile ma necessaria*, DLRI, 2017, 1, 67.

⁴⁶ Si veda A. Marcianò, *op. cit.*, 78 ss.

Per quanto attiene alla trasparenza finanziaria, criterio importante in termini di individuazione del numero effettivo di iscritti, la ricostruzione è facilitata in quanto sussiste, in Francia, l'obbligo di pubblicare e certificare i conti sia delle associazioni datoriali, che di quelle sindacali (*ex art. L2135 del Code du travail*). Autorevole dottrina evidenzia come tale scelta di politica legislativa, volta ad estendere la misurazione della rappresentatività anche alle associazioni imprenditoriali è del tutto innovativa, ed ha assunto una rilevanza particolare per la tenuta del sistema, in quanto le associazioni datoriali hanno subito un processo di erosione e frammentazione spesso più delle organizzazioni sindacali⁴⁷.

5. Cenni conclusivi

L'analisi dello stato dell'arte in materia di misurazione della rappresentatività delle associazioni datoriali è quindi funzionale per delle prime riflessioni conclusive su un costituendo sistema di rappresentanza del lavoro autonomo. Ad avviso di chi scrive esso non può che fondarsi su criteri verificabili e che tengano conto delle peculiarità del settore. Pertanto, pur nella vicinanza con il sistema datoriale per alcuni aspetti, si tratta comunque di un *tertium genus* di rappresentanza, con caratteristiche proprie e con necessità quindi di un proprio sistema proprio di misurazione della rappresentatività.

Ad esempio dall'analisi dei criteri per la misurazione della rappresentatività delle associazioni datoriali emerge che per quelle realtà la direzione evolutiva è sempre più improntata a una capacità di influenza (in Francia come si è visto costituisce espressamente uno dei sei criteri), al di là della *membership* effettiva, in quanto la forza associativa tende oggi a essere manifestata non più solo nel numero degli iscritti, peraltro di non sempre facile misurabilità, o da quello dei dipendenti di un'azienda associata⁴⁸. Le associazioni di rappresentanza del lavoro autonomo sembrano aver avuto origine già improntate in tale direzione, basandosi su risorse strategiche e simboliche diverse da quelle, che hanno segnato il sindacalismo del Novecento.

Si ritiene quindi che quest'ultime dovrebbero cominciare a definire con un proprio accordo delle linee guida per un sistema di rappresentanza del

⁴⁷ T. Treu, *La contrattazione collettiva in Europa*, DRI, 2018, 2, 380.

⁴⁸ Realtà aziendali contenute in termini di dipendenti hanno un'influenza e un fatturato molto più ampio di aziende con migliaia di dipendenti, in un mondo in cui sempre più strategico sta divenendo il "potere tecnologico".

settore. In merito si ritiene, che la misurabilità del carattere comparativamente più rappresentativo, al di là di criteri inerenti alla contrattazione e, che è un elemento in tale settore quasi inesistente, debba passare da una valutazione ponderata tra un criterio di audience, connesso a una possibilità di verifica dello stesso, e non limitato quindi a una mera autocertificazione, e uno di influenza, intesa come capacità di generare e avere un indotto e una determinata incidenza sull'agenda politica, in base all'attività pregressa, da valutarsi in almeno un triennio.

Peraltro questa sembra la strada intrapresa anche nella disciplina della Consulta del lavoro autonomo della Regione Lazio, laddove nella clausola di salvaguardia circa le realtà che potrebbero candidarsi a farne parte, si fa riferimento oltre che all'influenza in relazione all'attività ed esperienza pregressa, anche alla presenza di un sito web dell'associazione attivo e interattivo, presenza e attività sui social e sui vari canali di informazione.

Infatti nel mentre, in assenza di un qualsivoglia substrato di riferimento contrattuale e/o normativo, si potrebbe cominciare a riflettere facendo un *matching* tra i criteri delle associazioni datoriali, al momento in elaborazione, e la clausola di apertura di cui all'art. 3, comma 2, del Regolamento istitutivo della Consulta sul lavoro autonomo della Regione Lazio. Dei criteri potrebbero essere quindi individuati in: presenza di atto costitutivo, statuto e cariche sociali; operatività e rappresentanza in almeno 8 regioni italiane; numero di associati negli ultimi due anni non inferiore a cento identificabili, in assenza di un modello di trasparenza finanziaria analogo a quello francese, attraverso l'esistenza almeno di siti di riferimento delle stesse da cui risulti l'adesione all'associazione di categoria; sito web dell'associazione attivo e interattivo; presenza e attività sui social e sui vari canali di informazione; l'influenza in relazione all'attività e ad un'esperienza pregressa almeno triennale.

Il percorso parallelo dell'individuazione di criteri per la misura del carattere comparativamente più rappresentativo delle associazioni datoriali, e l'istituzione di un tavolo tecnico permanente sul lavoro autonomo, sembrano segnare l'avvio concreto della definizione di un nuovo modello di rappresentanza per quest'emergente parte sociale.

Bibliografia

- AA.VV., *Proposta di legge. Disciplina delle relazioni sindacali, della contrattazione collettiva e della partecipazione dei lavoratori*, in *DLM*, 2014.
- Albini P., *A proposito di rappresentanza datoriale*, in *DLRI*, 2017, p. 267.
- Bagnara S. – Butera F. – Cesaria R. - Di Guardo S. (a cura di), *Knowledge workers: lavoro, lavoratori, società della conoscenza*, Milano, Mondadori Università, 2008.
- Bellardi L., *L'associazionismo dei datori di lavoro: un elemento di fragilità delle relazioni industriali?*, in *DLRI*, 2016, 3, p. 403.
- M. Biasi, *Appunti sulla rappresentatività delle organizzazioni datoriali in Italia*, in F. Carinci (a cura di), *Il Testo Unico sulla Rappresentanza 10 gennaio 2014*, Adapt Labour Studies e-book series, n. 26, 2014, p. 229.
- Caruso B., *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e intermediazione*, in *ADL*, 2017, 3, p. 555.
- Deiana A. - Panforte S. (a cura di), *Il futuro delle associazioni professionali*, Milano, il Sole 24 ore, 2010.
- D'Elia A. - Santamaria A., *Lavoro autonomo e rappresentanza: la questione delle professioni*, in www.bollettinoadapt.it, 2013.
- Di Nunzio D.- Ferrucci G. - Leonardi S., *Professionisti a quali condizioni?*, IRESE, 2011.
- Feltrin P., *Rappresentatività e rappresentanza delle associazioni datoriali: dati, sfide, problemi*, in *QRS*, 2011, n. 4, p. 79
- Feltrin P. - Mamprin A., *La misurazione della rappresentatività delle associazioni datoriali: problemi e metodi*, in *Verso nuove relazioni industriali* a cura di M. Carrieri - T. Treu, Il Mulino, Bologna, 2013, p. 367.
- Forlivesi M., *Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione, rappresentanza e contrattazione*, in *LLI*, 2018, 1, 2018, p. 38.
- Galgano F., *Delle associazioni non riconosciute e dei comitati*, Zanichelli, Bologna.
- Guarriello F., *Legge e contrattazione collettiva in Europa: verso nuovi equilibri?*, in *Legge e contrattazione collettiva nel diritto del lavoro post-statutario*, Relazione svolta nell'ambito delle Giornate di Studio Aidlass svoltesi a Cassino il 16-17 giugno 2016.
- Lassandari A., *La tutela collettiva del lavoro nelle piattaforme digitali: gli inizi di un percorso difficile*, in *LLI*, 2018, 1, p. 1.
- Lassandari A., *Il contratto collettivo aziendale*, in G. Proia (a cura di), *Organizzazione sindacale e contrattazione collettiva*, in M. Persiani - F. Carinci, *Tratt. Dir. lav.*, Cedam, Padova, 2014, p. 717.
- Le Fraiant M., *La misurazione della rappresentatività datoriale: una riforma difficile ma necessaria*, in *DLRI*, 2017, 1, p. 67.
- Leonardi S., *Fusioni organizzative e associazionismo datoriale: quali riflessi sul sistema contrattuale*, in *QRS*, 2011, n. 4, p. 125
- Lunardon F., *Il contratto collettivo aziendale: soggetti ed efficacia*, in *DLRI*, 2012, p. 21.
- Maio V., *Struttura ed articolazione della contrattazione collettiva*, Padova, Cedam, 2013.
- Marcianò A., *L'associazionismo imprenditoriale nel moderno sistema di relazioni industriali*, Torino, Giappichelli, 2016.
- Mattina L., *Sfide e prospettive per le organizzazioni imprenditoriali in Italia*, in *QRS*, 2011, 4, p. 93.
- Nicoli G., *I servizi delle associazioni di imprenditori*, in *QRS*, 2011, 4, p. 243.

- Papa V., *L'attività sindacale delle organizzazioni datoriali. Rappresentanza, rappresentatività e contrattazione*, Milano, Giappichelli, 2017.
- Pedersini R., *La rappresentanza imprenditoriale in una società che cambia*, in *I&S*, 2010, p. 31.
- Persiani M., *Saggio sull'autonomia privata collettiva*, Padova, Cedam, 1972.
- Rescigno P., *La rappresentanza degli interessi organizzati*, in *RS*, 1959, 1, IV, p. 125.
- Santoro Passarelli G., *Sulla libertà sindacale dell'imprenditore*, in *RTDPC*, 1976, p. 1.
- Sinibaldi E., *La rappresentanza del "nuovo" lavoro autonomo*, 13 giugno 2015, in www.actainrete.it;
- Sylos Labini P., *Saggio sulle classi sociali*, Roma, Laterza, 1974.
- Traxel F., *Rispondere alla sfide delle relazioni industriali. Una comparazione transnazionale dei sindacati e delle associazioni imprenditoriali*, in *Teoria e prassi delle relazioni industriali*, a cura di I. Senatori, Milano, Giuffrè, 2008.
- Treu T., *La contrattazione collettiva in Europa*, in *DRI*, 2018, 2, p. 380.
- Vitaletti M., *Rappresentanza datoriale e contratti collettivi nazionali. Riflessioni intorno al modello francese*, in *DLRI*, 2017, 1, p. 49.
- Zilio Grandi G. - Biasi M. (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Milano, Giuffrè, 2018.