

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



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

A cura di Michele Tiraboschi

@ 2018 ADAPT University Press

ISBN 978-88-31940-01-6

ADAPT è una associazione senza fini di lucro fondata da Marco Biagi nel 2000 per promuovere, in una ottica internazionale e comparata, studi e ricerche di lavoro. Il nostro obiettivo è promuovere un modo nuovo di “fare Università”, costruendo stabili relazioni e avviando interscambi tra sedi della alta formazione, mondo associativo, istituzioni, sindacati e imprese.

CONFCOMMERCIO PROFESSIONI è la Federazione che riunisce le associazioni di rappresentanza delle professioni in Confcommercio, favorendone il radicamento territoriale attraverso le organizzazioni locali del sistema. Promuove altresì la formazione permanente e la qualificazione professionale dei professionisti associati ed offre servizi a supporto delle loro attività, rappresentandone le istanze a livello istituzionale.

## Prefazione

Avvertivamo da tempo in *Confcommercio Professioni* la necessità di approfondire con analisi di spessore, i temi e le questioni del lavoro autonomo professionale per interpretare al meglio il nostro ruolo di rappresentanza con l'obiettivo di dare risposte adeguate ad una platea di lavoratori professionali che sta cambiando profondamente e che ancora deve costruire ed affermare una propria identità associativa. Registriamo infatti una progressiva crescita del terziario di mercato e della domanda di servizi professionali ad alto contenuto cognitivo, sempre più espressione di professionalità e di autonomia, che ci portano oggi a parlare, nel pieno della Quarta rivoluzione industriale, di professionisti 4.0.

La realtà è che tutto il lavoro sta cambiando e ci troviamo dinnanzi all'urgenza di dare risposte a professionisti e imprese che puntano su valore e competenze a prescindere dallo specifico rapporto giuridico instaurato. Per fare ciò, occorre, tuttavia, iniziare a capire non solo i nuovi fenomeni ma anche cosa sia stato fatto e cosa resti da fare sul piano normativo per interpretare e governare le trasformazioni in atto. Per questo motivo, abbiamo commissionato ad ADAPT, il centro studi sul lavoro fondato nel 2000 da Marco Biagi, l'estensione di un Rapporto volto a ricostruire in modo moderno, e con specifica attenzione al ruolo della rappresentanza, il quadro normativo di riferimento, in Italia e nel mondo occidentale, in materia di professioni con particolare attenzione a quelle non regolamentate o non organizzate in ordini e collegi.

Con ADAPT abbiamo condiviso l'obiettivo di fornire una visione e un inquadramento del fenomeno che fosse onnicomprensivo: la disciplina contrattuale, la rappresentanza, la previdenza, le compe-

tenze, i sistemi di certificazione e i sistemi reputazionali. Con un focus sulle due leggi principali che, con impianto e ispirazioni profondamente diverse, regolamentano oggi in Italia il lavoro autonomo professionale: la l. n. 4/2013 e la l. n. 81/2017. In particolare, la l. n. 4/2013 ha aperto la strada ad un modello di rappresentanza e di professione e professionalità che è, rispettivamente, nuovo e più moderno. Con questa legge, che va ora messa in raccordo con la più recente disciplina emersa nel processo di riforma avviato col c.d. *Jobs Act degli autonomi*, si è compiuto un primo passo, da sviluppare e migliorare, per rafforzare e qualificare la presenza sul mercato delle professioni non organizzate in ordini o collegi, in coerenza con le esigenze di concorrenza e di tutela del consumatore. Essa può, quindi, essere un punto di riferimento per l'attività associativa che vuole coniugare la rappresentanza del lavoro autonomo autentico e la valorizzazione delle competenze.

Il lavoro autonomo professionale va, tuttavia, letto anche dall'altro lato della medaglia: le tutele, per cui fino ad ora sono mancati punti di riferimento certi. A questo proposito, si avverte l'esigenza di predisporre ulteriori soluzioni normative di protezione espressamente dedicate ai nuovi bisogni dei professionisti per affrontare i cambiamenti in atto. La l. n. 81/2017, per prima, cerca di dare risposte organiche a queste esigenze dei professionisti, messi a dura prova nel tempo dalla crisi economica, dal mutato contesto competitivo e dalle novità legislative.

In questa prospettiva il Rapporto mette in evidenza, in primo luogo, le tutele previdenziali esistenti per il lavoro autonomo con particolare attenzione, per gli aspetti pensionistici, ai professionisti senza Cassa iscritti alla Gestione separata Inps. Da una ricostruzione sistematica dei tanti frammenti normativi si evince, in particolare, la mancanza di tutele per la riduzione o la sospensione dell'attività lavorativa, aprendo un'importante riflessione sulla opportunità di introdurre forme di sostegno economico, comunque onerose, o preferire soluzioni già avviate con riferimento al sistema delle politiche attive per il lavoro. Se davvero si desse seguito, con

convinzione, al percorso avviato dalla l. n. 81/2017, potenziando i centri per l'impiego e coinvolgendo le associazioni di rappresentanza, probabilmente si riuscirebbe ad organizzare un sistema utile per la riqualificazione e ricollocazione professionale.

Non ci sfugge, comunque, che la soluzione per un problema di impoverimento, anche economico, dei professionisti tradizionali e nuovi non sia soltanto nell'introduzione di tutele occupazionali, ma si trovi nel tentativo di recuperare il ruolo ed anche il prestigio del professionista nella società.

Da quest'ultimo punto di vista, ci è sembrato opportuno dare spazio ad un approfondimento degli studi economici relativi al ruolo della reputazione nel mercato, soprattutto con riferimento all'interazione con le nuove tecnologie e con i social media, nella consapevolezza che la reputazione ormai incida sulle possibilità di lavoro e sulla determinazione dei compensi.

Questi fenomeni vanno studiati ed approfonditi per seguirne l'evoluzione, evitare distorsioni e interpretarli in senso proattivo, guidandone lo sviluppo in modo corretto e coerente con le vere esigenze del professionista che innanzitutto va supportato perché riesca ad adeguarsi al mercato e alle competenze richieste.

Riteniamo che dalla lettura del Rapporto si possano, perciò, trarre non solo utili spunti di riflessione ma anche alcune conclusioni che portano a riconoscere alle associazioni di rappresentanza un ruolo determinante per chi abbia a cuore il tentativo di ridisegnare la figura del professionista in senso moderno, con nuove protezioni e soprattutto una rinnovata centralità nei mercati del lavoro post industriali.

Consapevoli delle tante criticità esistenti, ma anche delle nuove opportunità offerte dai cambiamenti del quadro normativo come nei mercati di riferimento, ci sentiamo investiti, come rappresentanza del mondo dei professionisti di nuova generazione, della re-

sponsabilità di portare un cambiamento culturale per rafforzare le capacità di operare dei nostri associati e contribuire a collocare il nostro Paese tra i protagonisti del nuovo scenario economico.

Anna Rita Fioroni  
*Presidente Confcommercio Professioni*

## Executive summary

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

Il tema del lavoro autonomo, oggi, è cruciale.

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

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



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

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

### **Vecchie categorie e nuovi bisogni**

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

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

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

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

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

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

Si tratta di provvedimenti animati da diverse prospettive di fondo.

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

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

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

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

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

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

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

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

L'atteggiamento di protezione si è tradotto anche nel successivo tentativo di governare le dinamiche reddituali, con la previsione di un equo compenso per il professionista. Agli aneliti di modernità della l. n. 4/2013, in cui il professionista rafforza la propria presenza sul mercato attraverso le competenze e l'opera delle associazioni di rappresentanza, si è contrapposta infatti la reazione per certi versi irrigidita della l. n. 81/2017 e del successivo d.l. n. 148/2017 che in alcuni tratti vi si sovrappone.

A ben vedere, la previsione nell'art. 19-*quaterdecies* del d.l. n. 148/2017 di un compenso proporzionato alla qualità e alla quantità del lavoro svolto dal professionista richiama in tutta evidenza categorie e reminiscenze proprie della subordinazione. Lo strenuo dibattito che ne ha accompagnato l'*iter* parlamentare – nel quale si

inserisce anche la sentenza del Consiglio di Stato n. 4614/2017 –, le pressioni favorevoli di molte associazioni di rappresentanza cui si contrappongono le dissonanze dei *newcomers* e dell’Autorità garante della concorrenza e del mercato, che ne stigmatizzano l’effetto paralizzante della concorrenza, testimoniano la tensione tra le diverse anime del lavoro autonomo, ancora ben lungi dall’essere ricondotte ad unità.

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

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

Mentre la l. n. 4/2013 tace sul punto – e d’altronde parlare di previdenza non era il suo scopo, risultando la stessa tema eterogeneo rispetto all’impianto di fondo – importanti passi avanti sono stati fatti con la l. n. 81/2017, attraverso la sospensione biennale dell’obbligo contributivo in caso di malattia o infortunio gravi, la corresponsione dell’indennità di maternità a prescindere dalla astensione dall’attività lavorativa e l’incremento del congedo parentale, nonché la previsione di una delega al Governo al fine di incrementare le prestazioni per gli iscritti alla Gestione separata.

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

che nell'area del lavoro autonomo genuino delle categorie proprie del diritto sindacale.

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

## **Il Professionista nel mondo che cambia**

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

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

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

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

Centrale, quindi, è il tema delle competenze, che assume una nuova valenza, non risultando più e non solo strumento di regolazione

del mercato, ma anche mezzo di tutela del professionista *nel* mercato e nelle transizioni occupazionali.

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

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

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

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

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

Il primo passo è prendere atto della necessità di costruire adeguati percorsi formativi, che sviluppino nel professionista anche questo particolare tipo di competenze. Ma è necessario, nell'ottica di una concorrenza leale e non distorsiva, predisporre altresì un efficace

sistema repressivo nei confronti di pratiche abusive dei sistemi reputazionali, attraverso meccanismi di responsabilità delle piattaforme e di autotutela dei partecipanti. Da questo punto di vista, sarebbe utile un'integrazione tra sistemi reputazionali e di certificazione che, rimediando alle asimmetrie informative sul mercato, potrebbero contrastare efficacemente pratiche distorte.

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

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

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