

Sommario

1. **Editoriale**
Una riforma a costo zero si può!
Emiliana Alessandrucchi
2. **Libere professioni**
Le proposte di governo e parlamento
Maurizio Sacconi
3. **Lo Statuto del lavoro autonomo e professionale**
Lucia Fani
4. **La nuova organizzazione del lavoro e il ruolo delle libere professioni**
Chiara Gribaudo
5. **Per uno statuto (o job's act) del lavoro autonomo**
Carlo Baldassi e Giuseppe Bruni
7. **Lo "Statuto del lavoro autonomo e professionale": un traguardo che avvia un percorso**
Alessandro Bolognini
9. **Il Disegno di Legge sul Lavoro Autonomo: importante tappa di un percorso.**
Antonella Muto
11. **Trasformazioni dell'economia e il lavoro autonomo**
Giuseppe Sabella

Rivista bimestrale di APCO, Associazione Professionale Italiana dei Consulenti di Direzione e Organizzazione, supplemento online.

Numero di giugno 2016 - Proprietario: APCO
apco@apcoitalia.it, www.apcoitalia.it.

Comitato editoriale: Giuseppe Bruni (Direttore editoriale), Enrico Sesini (Coordinatore del Comitato di Redazione), Carlo Baldassi, Marco Diotallevi, Marco Granelli, Daniela Panariti, Giovanni Sgalambro.

Direttore responsabile: Giuseppe Bruni.
Registrazione Tribunale Milano n. 217 del 21/3/2005.
Progetto grafico editoriale: Cervelli In Azione

Una riforma a costo zero si può!

Un testo, quello in discussione alla Commissione lavoro del Senato che poco più di un anno fa non potevamo nemmeno sognare di veder arrivare in Parlamento; abbiamo davanti una grande occasione di innovazione e riconoscimento del lavoro autonomo, occasione mai avuta prima. Ma dobbiamo lavorarci insieme affinché un insieme di norme assuma l'aspetto e lo spessore di una vera riforma.

Il CoLAP è stato il grande promotore di questo testo cercando di promuovere e valorizzare il ruolo delle professioni nell'economia e nella ripresa di questo paese.

Il CoLAP sta lavorando per fare in modo che il testo venga arricchito nei punti relativi all'equità e alla competitività: esso non può e non deve essere un insieme di provvedimenti disordinati, ma una vera Riforma innovatrice

con un triplice obiettivo:

1. ripensare le tutele per renderle fruibili dal lavoratore autonomo;
2. aumentare il numero delle partite iva: rendendo appetibile il lavoro autonomo;
3. implementare l'utilizzo di servizi professionali.

Al momento attuale il CoLAP può dirsi abbastanza soddisfatto del testo solo sul primo punto, pur essendo contrari al trasferimento tout court delle tutele previste per il lavoratore dipendente al lavoratore autonomo, che poco sarebbero fruibili dal secondo se non 'tarate' su reali necessità lavorative. Sugli altri due punti molto vi è ancora da fare, il CoLAP ha già presentato le proprie proposte che sono per giunta a "costo zero".

La Riforma di cui ha bisogno il nostro settore è tutta rivolta allo sviluppo, alla competitività, all'apertura di nuove opportunità. Il testo, a nostro avviso, andrebbe meglio organizzato per tematiche ed in alcuni punti allargato al lavoro professionale non solo esercitato con partita iva.

Il CoLAP ritiene necessario evidenziare l'assenza di qualsiasi riferimento alle normative vigenti relative all'esercizio

delle professioni e quanto sia fondamentale integrare il ddl per armonizzarlo con le predette normative, anche come incentivo alla competitività:

- Legge 4/2013
- Decreto 13/13
- Nuova direttiva qualifiche 2013/55/UE

Pertanto, con riferimento al capo relativo alla concorrenza e competitività, il testo deve necessariamente tener conto dei provvedimenti in essere, soprattutto quando questi risultino essere virtuosi. Proprio per questo motivi i nostri emendamenti sono concentrati perlopiù a integrare il ddl con le disposizioni vigenti, per dare forza alle iniziative legislative in essere ed evitare la fabbrica delle leggi che non comunicano.

La legge 4/2013 è la legge che valorizza le competenze e mette in campo un sistema strutturato a garanzia dell'utenza, è fondamentale ricondurre nel testo del disegno i riferimenti alle associazioni e al loro ruolo di garanti e alla formazione obbligatoria per i professionisti associativi iscritti alle associazioni e in possesso dell'attestato di qualità.

Le aperture che abbiamo avuto dal Governo ci lasciano ben sperare. Vogliamo che il nostro mondo occupi il posto che merita nel processo di ripresa del nostro Paese. ■



Emiliana Alessandrucchi
Presidente CoLAP

Libere professioni

Le proposte di governo e parlamento



Maurizio Sacconi

Maurizio Sacconi, presidente Commissione Lavoro e Previdenza Sociale del Senato. Parlamentare di lungo corso, è stato più volte sottosegretario e poi Ministro del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali. Ha lavorato presso l'Organizzazione Internazionale del Lavoro di Ginevra, Agenzia specializzata delle Nazioni Unite. È stato professore a contratto presso Università pubbliche e private.

Governo e Parlamento sono impegnati a produrre in tempi brevi un provvedimento rivolto a promuovere e sostenere le libere professioni, ordinistiche e non. Quale relatore e Presidente della competente Commissione, ho rilevato come la lunga crisi abbia frequentemente impoverito i professionisti in ogni fase di vita. Non per questo, tuttavia, possiamo assimilarli ai lavoratori dipendenti immaginando di estenderne le tipiche tutele. Anzi, la diffusione delle tecnologie digitali cambia i modelli organizzativi che si trasformano dalla tradizionale dimensione verticale ad una, nuova, di tipo orizzontale.

E, così, in essi lavori dipendenti e indipendenti tendono a confondersi nel senso che i primi perdono la rigida predeterminazione dell'orario, della postazione, del salario per acquisire i caratteri propri dei secondi in termini di autonomia, responsabilità, richiesta di risultati. A ben vedere, lo stesso jobs act risulta già datato, appare come la più evoluta espressione del vecchio diritto del lavoro in quanto aggiunge rigidità formali alla vecchia separazione tra lavoro autonomo e lavoro subordinato. Al contrario, tendono a convergere, anche se in forme diverse, i diritti promozionali del lavora-

tore a partire dall'accesso continuo alle conoscenze e alle abilità più aggiornate. Per il lavoratore indipendente ciò significa la possibilità di robuste detrazioni fiscali e relazioni con il committente che lo rendano partecipe dei suoi progressi tecnologici e gestionali. E la possibilità per gli ordini professionali, come per le associazioni delle attività non ordinistiche, di individuare e certificare le competenze specialistiche.

Più in generale poi, il provvedimento può avviare una rilettura di tutta la disciplina tributaria della libera professione che dovrebbe completarsi con la legge di stabilità. Penso, in particolare,

**GESTIONE SEPARATA INPS:
SI TRATTA DI AVVIARE
UN PERCORSO PIÙ
EQUO TRA VERSAMENTI
E PRESTAZIONI
PREVIDENZIALI, NONCHÉ DI
AMPLIARE LE PRESTAZIONI
SOCIALI AI CASI DI
MALATTIA O DI MATERNITÀ**

al superamento degli studi di settore e ad una definizione certa della "autonoma organizzazione" che circoscriva i soggetti tenuti al pagamento dell'Irap. Di grande rilievo potrebbe rivelarsi una delega al governo affinché individui, nel nome della semplificazione burocratica, tutte quelle funzioni pubbliche che sono trasferibili, in sussidiarietà, alle libere professioni ordinistiche dato il loro carattere di terzietà. Certamente utili sono poi le disposizioni che tutelano i pagamenti nelle transazioni commerciali con altri privati e con le pubbliche amministrazioni.

Così come può essere prodotta una regolazione più certa circa i diritti connessi alle innovazioni e si deve garantire l'accesso agli appalti e ai bandi di gara dei fondi europei. La competitività della libera professione si realizza, infine, anche attraverso una significativa riduzione dei costosi oneri burocratici connessi alla salute e sicurezza di dipendenti e collaboratori. Ove lo studio professionale ha caratteristiche analoghe alla casa di abitazione, non vi è ragione di imporre gli obblighi di una fonderia. Una attenzione a parte merita la tutela previdenziale e sociale dei liberi professionisti. Già oggi le Casse private o

privatizzate sono abilitate a gestire forme di previdenza o di sanità complementare. Lo spettro delle tutele potrebbe ampliarsi anche a prestazioni assistenziali nel caso di start up o di malattie oncologiche o ingravescenti utilizzando non solo contribuzioni aggiuntive ma anche economie o entrate superiori a quelle convenute, a fini di stabilità, con gli organi vigilanti. Molto problematica è invece la condizione dei professionisti non ordinistici.

Essi versano alla gestione separata presso l'Inps contributi ben superiori a quelli dei colleghi iscritti agli ordini ricevendone in cambio molto meno di loro se non perdendo tutto nel caso di percorsi lavorativi multipli. Si tratta ora non solo di bloccare l'ulteriore aumento contributivo ma anche di avviare un percorso di più equo rapporto tra versamenti e prestazioni previdenziali nonché di ampliamento delle prestazioni sociali ai casi di malattia o di maternità, dapprima attraverso la separatezza contabile e, un domani, mediante una Cassa autonoma. L'occasione, insomma del riflettore acceso sulle professioni non può essere consumata con interventi minimali ma deve essere utile, quanto meno, ad avviare percorsi di riforma che ne alzino il livello di competitività e di tutela sociale. ■

Lo Statuto del lavoro autonomo e professionale



Lucia Fani, avvocato, counselor e mediatore familiare, Presidente di Assocounseling (Associazione di categoria di Counseling), Vicepresidente Colap (Coordinamento libere Associazioni Professionali) membro del Collegio dei Proviviri Uni.

Lucia Fani 

Parlare dello Statuto del Lavoro Autonomo e Professionale è di per sé una sfida, politica, culturale e legislativa, a maggior ragione quando parliamo di professioni non regolamentate. Questo è stato il tema portante dei Convegni organizzati da Apco a Milano il 18 Aprile e dal CoLAP Emilia Romagna a Bologna il 27 aprile. Non può che essere motivo di orgoglio se, in soli tre anni dall'emanazione della Legge 4/2013, il CoLAP è diventato un interlocutore politico autorevole, capace di proporre richieste di emendamenti allo Statuto del Lavoro Autonomo e Professionale, in favore delle associazioni di categoria di cui alla Legge 4/2013.

Le professioni non regolamentate, dopo quasi dieci anni di intensa attività da parte del Colap, hanno visto il loro riconoscimento con la legge 4/2013. Questo è stato il punto di arrivo di un lungo percorso e il punto di partenza per un cammino che necessita, anche da parte del mondo politico e istituzionale, l'attuazione della stessa legge, attraverso un processo legislativo che porti ad una effettiva equiparazione tra professioni ordinistiche e professioni associative. Il Convegno di Apco è stato introdotto all'insegna di un articolo fondamentale della Costituzione Italiana,

l'Art. 4, in cui si prevede che *“La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto”*: perché un diritto sia effettivo, occorre che siano concretamente promosse le condizioni che permettano a tutti i cittadini di esercitare il loro lavoro. Ad oggi queste condizioni di uguaglianza tra professioni ordinistiche e professioni associative, non sono ancora attuate, si pensi, per citare alcune differenze, al valore delle attestazioni di qualità e qualificazioni dei servizi, alla effettiva conoscenza da parte delle istituzioni della legge 4/2013, alle tematiche previdenziali e fiscali, all'accesso ai bandi.

Il sistema culturale professionale italiano è stato impostato, da sempre, con le identificazioni delle professioni cosiddette intellettuali nelle strutture ordinistiche, come se la stessa presenza delle strutture organizzative, ovvero gli ordini professionali, fosse l'unica forma in grado di fornire garanzie sia in ambito di competenze che di tutela.

La legge 4/2013 introduce un sistema innovativo nel mondo del lavoro, in cui professioni ordinistiche e professioni associative sono chiamate a convivere, competere, confrontarsi e collaborare,

fondamentalmente vengono a coesistere, in ambito professionale, due sistemi che rispondono a logiche molto diverse ma certamente, non per questo, di diverso valore.

Diventa quindi indispensabile la presenza di norme che diano a queste due categorie professionali pari diritti, pari doveri e pari dignità. Diversamente, ci troveremo di fronte ad una disparità inammissibile sia sul piano sociale che giuridico, che renderebbe di per sé priva di potere la stessa legge 4 e che aprirebbe ipotesi di contenzioso, certo non auspicabile.

Le associazioni di categoria, rappresentano una risorsa importante sul piano culturale, professionale e produttivo. La loro stessa presenza, nel mondo del lavoro, costituisce una profonda innovazione culturale e una sfida per il nostro Paese. Il loro modello organizzativo, come previsto dalla legge 4, presenta peculiarità molto interessanti: le associazioni sono deputate alla verifica dei criteri di ingresso per il rilascio degli attestati di qualità e di qualificazione dei servizi, ogni tre anni hanno il compito di verificare gli aggiornamenti ai fini del rinnovo dell'attestato, hanno una responsabilità nei confronti dell'utenza

di tutto ciò che viene pubblicato sui siti e, quindi, sulle informazioni pubblicate, responsabilità che ricade direttamente sul Presidente. Le professioni non regolamentate, portano un importantissimo contributo nel nostro Paese, sul piano professionale, scientifico e culturale, in quanto capaci di dare una risposta competente a bisogni e domande sociali nuove. Nascono e si sviluppano da uno stretto contatto con istanze e necessità che richiedono nuove professionalità e competenze, necessarie per rispondere a un processo sociale di cambiamento e di rinnovamento molto rapido.

Le associazioni di categoria detengono quindi professionalità e competenze, capaci di offrire nuova occupazione e prospettive lavorative per i giovani.

Un cambiamento culturale richiede l'impegno da parte delle associazioni e dei professionisti, ma è dal mondo politico che deve giungere un impegno concreto in grado di eliminare le disparità ad oggi esistenti all'interno di uno stesso mondo lavorativo.

Lo sviluppo della professionalità, della libera concorrenza, dell'apertura di nuovi posti di lavoro, della collaborazione, è possibile di fronte a pari diritti, pari doveri e pari dignità professionale. ■

La nuova organizzazione del lavoro e il ruolo delle libere professioni



Chiara Gribaudo, educatrice impegnata con minori e disabili, ha collaborato con la Fondazione Nuto Revelli onlus. È deputata e componente la Commissione Lavoro della Camera dei Deputati.

Chiara Gribaudo

Il Novecento è stato il secolo delle divisioni verticali anche nell'organizzazione dell'economia e del lavoro: imprenditori da una parte e dipendenti salariati dall'altra (oppure, simbolicamente, gli uomini al lavoro e le donne a casa).

Negli ultimi due decenni, anche il sistema produttivo italiano è stato caratterizzato da profonde trasformazioni, frutto dei cambiamenti avvenuti a livello mondiale. Questi hanno spesso spiazzato e messo fuori gioco gli istituti del welfare classico, portando squilibri e nuovi spazi di esclusione, soprattutto per i "nuovi lavori". Oggi, è l'economia della conoscenza il contenitore nel quale ci troviamo a riorganizzare il nostro sistema di produzione, di tutele e di saperi. Le figure autonome dovrebbero essere, e in parte chiaramente sono i protagonisti di questo mutamento. Eppure, lo sono in termini di paradosso, restando spesso vittime di una fragilità strutturale nei confronti del resto della popolazione attiva. L'autonomia, cresciuta in questi anni, vede una parte importante vivere, a fronte anche di alte competenze, tra bassi redditi e contributi elevati, in cambio di tutele limitate se non assenti. Costituiscono così il corpo sociale che nella crisi più è scivolato verso il rischio di povertà ed esclusione sociale. Alla radice del "paradosso", non vi è tanto la natura della prestazione autonoma,

che anzi per la gran parte di loro (al netto delle situazioni patologiche che vanno combattute) rappresenta una scelta consapevole. Sin qui è mancata invece un'architettura complessiva di sostegni e tutele – nel Novecento si sarebbe detto di un welfare state – adeguati alle loro caratteristiche e bisogni. Un'assenza, questa, che si avverte specialmente nei momenti di difficoltà personale o di astensione obbligata dal lavoro. Sono i casi ad esempio delle malattie invalidanti per lunghi periodi; oppure quelli, particolarmente veri per le donne, della maternità e delle esigenze di cura familiare (ancora largamente sulle loro spalle). Ciò rimane anche spostandosi ad un punto di vista meramente "produttivo", dove ormai non regge più una distinzione rigida tra ideatori ed esecutori. "Mente" e "mano" tornano ad unirsi: sia sul fronte di chi ha tradizionalmente sempre usato più la seconda – pensiamo alle sfide della manifattura 4.0 – sia sul fronte di chi pensava di dover usare solo la prima: pensiamo a come il cosiddetto "internet delle cose", che molti vedono come la più concreta occasione di crescita nel prossimo futuro, coinvolge ed interseca competenze diverse, intellettuali e fisiche, riassumendole ad esempio nella figura dell'"artigiano-digitale". Se la società della conoscenza è il contenitore,

la competitività e l'equità dovrebbero esserne pertanto i contenuti o, se vogliamo, gli strumenti a cui puntare. La cosa che spesso non si dice, è che l'uno è necessariamente funzionale all'altro. Come già ci ha dimostrato l'esperienza nel lavoro dipendente e della competizione globale nei fattori di produzione, ancor più nel mondo autonomo la competitività – tanto più quella giocata nel campo dei Saperi – è funzione delle condizioni individuali di vita e lavoro, espressi in termini di diritti e di tutele. Fattori che, in questa chiave, non sono più da considerarsi – come qualcuno ancora fa – ostacoli del mercato. Insieme al riconoscimento della specificità autonoma, sono anzi le precondizioni necessarie a far sì che il mercato stesso non sia falsato. Diversamente, nella lotta del più forte, saranno ancora garantite le rendite di posizione consolidate, inceppando quel meccanismo di innovazione e merito che invece dovremmo alimentare. Se la via per l'Italia di competere sui grandi mercati internazionali è quella della qualità e della Conoscenza, è importante che vi sia una sua "infrastrutturazione": una sorta di apparato circolatorio aperto e capillare che possa trasportare metodi e contenuti innovativi in ogni sua parte. In questa chiave, i lavoratori autonomi hanno il ruolo da protagonisti che si diceva. Nasce così l'esigenza di una legge che dia loro riconoscimento, tutele e opportunità, giustizia ed equità, per poter sostenere la competitività.

Equità guardando all'interno del mondo del lavoro autonomo, che è molto vario: ad esempio, con la necessità di prevedere norme specifiche per la Gestione

Separata di chi non ha un ordine di appartenenza. Penso in particolare a quelle legate alla tassazione, alla maternità e ai congedi. Equità anche all'esterno, con il mondo subordinato. Non in contrapposizione, ma in un'ottica organica: il mondo del lavoro, per essere davvero innovato, deve trovare fluidità al proprio interno, riconoscendo le differenze ma non alzando pareti stagne proprio perché – nella società della Conoscenza – i contenuti del lavoro, se non le forme, spesso si avvicinano e si incrociano. Guardando ai due ambiti subordinato-indipendente bisogna evitare, anche qui, che differenze di inquadramento possano tradursi, a parità di lavoro, in differenze economiche.

Una eventualità che nelle professioni intellettuali è spesso in agguato, come ci dicono molte esperienze. È per questo che da tempo ho avviato con alcune associazioni un ragionamento intorno all'equo compenso che, mi auguro, potrà essere uno dei punti più avanzati da portare avanti. Le misure inserite in particolare nel "Jobs Act autonomi" e nelle proposte che lo hanno preceduto, per noi sono parte integrante, e non accessorie, del più complessivo disegno di riordino del mercato del lavoro. Per gli autonomi, a lungo dimenticati, ci sarà finalmente dignità e nuove tutele che prima non c'erano. Forse non ancora tutte quelle che servono, ma intanto ci sono. La discussione rimane pertanto aperta, nella convinzione che debba però dare risposte in tempi brevi. Sono convinta che proseguendo senza timore la strada imboccata, sarà presto possibile completare al meglio questa riforma: una piccola rivoluzione. ■

Per uno statuto (o job's act) del lavoro autonomo



Carlo Baldassi, Laurea in Scienze Politiche all'Università di Milano (110/110) poi manager nell'area marketing e vendite presso industrie leader nazionali. Dal 1990 opera come consulente di direzione nelle aree marketing & organizzazione innovativa presso imprese, istituzioni e organizzazioni di vari settori manifatturieri e di servizi. Particolarmente esperto dei processi nelle Piccole e Medie Imprese del made in Italy, anche come studioso di organizzazione aziendale.

Carlo Baldassi



Giuseppe Bruni
Presidente APCO



IL MONDO CHE CAMBIA

Il lavoro nell'epoca in cui viviamo è caratterizzato, almeno parzialmente, da alcuni fenomeni che già conosciamo. Essi hanno a che fare con un passato che ha visto, per porre riparo a insostenibili fenomeni di proletarizzazione, la progressiva entrata in campo dello Stato (con il welfare e la definizione di diritti) e dell'organizzazione sindacale (contrattualistica salariale) a tutela di un lavoro caratterizzato, allora, prevalentemente dall'impiego dell'energia fisica del lavoratore.

Una condizione che oggi viene replicata in una categoria di lavoratori che, non più titolari di rapporti organici con l'impresa, costituiscono gli effettivi protagonisti del lavoro cognitivo, intendendo per tale ogni forma di lavoro che produce conoscenza usata sia per generare significati o legami dotati di valore, sia per governare e avviare trasformazioni materiali realizzate poi da macchine.

Un lavoro cognitivo di tipo generativo (di difficile sostituibilità e riproducibilità), produttore di cambiamento, innovazione, creatività che, unico, può ridare competitività ad un sistema economico che non brilla per innovazione come quello italiano.

Lavoro oggi prodotto da lavoratori del-

la conoscenza dei quali fino ad oggi le Istituzioni hanno praticamente ignorato ruolo e funzione strategica con pesanti ricadute negative in termini di reddito e di diritti per quei lavoratori e di inadeguatezza competitiva per il Paese.

La valorizzazione dei lavoratori della conoscenza, in quanto tali e per il loro apporto allo sviluppo del Paese, è un compito cui, certo, devono esser impegnati i singoli, ma che non può prescindere dall'intervento di Stato e Organi di rappresentanza di queste tipologie di lavoratori, le Associazioni professionali: per la cura dell'accrescimento della loro qualificazione professionale, per la creazione di un'adeguata condizione di agibilità economico professionale e, non ultima, per la loro tutela sociale.

Fra questi lavoratori, i consulenti di management rappresentano di fatto un crocevia, un concentrato di esperienze e studi che possono fornire strumenti interpretativi e decisionali più adeguati a questa nuova complessità.

Nella società della conoscenza e delle relazioni, la professione di consulente di management allarga e adegua i propri obiettivi, senza tuttavia dimenticare come alcune doti 'storiche' di chi ha responsabilità (etica, cooperazione, buon senso ecc) restino fondamentali per non

scambiare il 'nuovismo' per innovazione.

EVOLUZIONE DEI LAVORI e ATTESA DI NUOVE RISPOSTE

Emerge in quest'ultimo periodo una crescente attenzione alle nuove forme, nuove modalità e tempi di erogazione del lavoro/dei lavori.

Lavori (anche operai) peraltro sempre più 'intelligenti', che reclamano da un lato una costante ricerca di aggiornamento professionale e di capacità di cambiare 'in corsa' da parte dei singoli, dall'altro lato reclamano la capacità dei leader di motivare i collaboratori interni ed esterni per favorirne dedizione e creatività.

Il lavoro oggi esprime, accanto alla ovvia soddisfazione dei bisogni di tipo primario (fisiologico), forti attese di tipo secondario (identitario e relazionale) generando una complessità che coinvolge anche le forme della rappresentanza di classi sociali e professioni.

Tutto ciò dunque richiama la necessità dell'evoluzione della contrattualità, delle tutele collettive, un aggiornamento degli aspetti fiscali e del welfare. Tutele (legislative e contrattuali) che devono garantire diritti generali e -insieme- cogliere specificità e contesti temporali differenti.

In questo contesto è certo positivo che Parlamento e sindacati, associazioni e ordini professionali, dimostrando maggiore consapevolezza del passato si stiano confrontando per dare risposte adeguate alle nuove situazioni.

A questa nuova sensibilità diffusa, APCO porta un'esperienza ormai cinquantennale di rapporto con migliaia di consulenti e di aziende, la propria lunga collaborazione in CoLAP, le storiche relazioni con Associazioni imprenditoriali, con CNEL, UNI, Università e centri di ricerca socio-economica, nonché il prezioso background internazionale dell'ICMCI.

VERSO LO STATUTO (o JOB'S ACT) DEL LAVORO AUTONOMO

Ormai da anni e in tutta Europa è aperta la discussione sui cambiamenti e le riforme legislative che i nuovi scenari economico-sociali portano sia al *welfare state* sia alle forme contrattuali.

Restando in Italia e ai nuovi lavori autonomi, è opportuno ricordare anzitutto che l'insieme delle professioni -ordinistiche e non ordinistiche- occupa oltre 3 milioni di persone e genera una quota del PIL superiore al 10%.

Tuttavia questo insieme ha sofferto mol-

È INTERESSE DELLO STATO VALORIZZARE I LAVORATORI DELLA CONOSCENZA: DANNO NUOVA COMPETITIVITÀ AL PAESE. ABBIANO SPAZI PROFESSIONALI, TUTELE, RICONOSCIMENTO SOCIALE

to in questi anni di crisi e sollecita tutele e attenzioni prima non considerate.

La discussione in atto tra Parlamento e sistemi professionali (ordinistici e soprattutto non ordinistici) sta orientandosi positivamente verso uno Statuto del Lavoro autonomo, a cui sta collaborando, sia il CoLAP, che specificatamente APCO.

Le proposte di CoLAP sono particolarmente mirate ad una *welfare* degli autonomi sinora mancante, a condizioni contrattuali più eque e collaborative, a una fiscalità più adeguata e rispettosa ecc. È la giusta rappresentazione di esigenze reali dei lavoratori della conoscenza, particolarmente centrate sulle cosiddette "partite iva", ma tali da portare benefici generali.

In questo contesto, APCO sottolinea parallelamente le specificità della professione del consulente di management, a cavallo tra ruoli manageriali (anche di temporary management) e forme professionali "classiche".

Professionisti il cui apporto di competenze "cognitive di tipo generativo" costituisce la condizione fondamentale per un'effettiva ripresa di competitività del sistema Italia.

Dal punto di vista giuridico-contrattuale essi sono professionisti a tutto tondo, imprenditori di se stessi, sia quando operano come piccoli studi, che come società. Rientrano perciò nelle figure di cui agli artt. 2222, 2229 e seguenti del

Codice Civile. Anche quando operano in veste aziendale (come temporary manager) sono e restano professionisti.

In qualità di professionisti aderenti a qualificate associazioni non ordinistiche, i consulenti di management sono stati finalmente riconosciuti dalla Legge 4/2013, ancorché non sufficientemente tutelati.

Richiamando la nota definizione di R. Dahrendorf, il vasto e differenziato mondo dei lavori non giuridicamente dipendenti, reclama sia "entitlements" (diritti inclusivi generali), sia "provisions" (soluzioni contrattuali utili e anche personalizzate). Il provvedimento legislativo in corso di esame presso le Commissioni Lavoro di Senato e Camera -che amiamo denominare "Statuto (o Job's Act) del Lavoro Autonomo e Professionale- dovrà fornire gli indirizzi fondamentali da declinarsi poi in una normativa che peraltro seguirà l'evoluzione delle necessità.

OPINIONI E ATTESE DI APCO

Dal 1968 APCO svolge una costante attività formativa e di attestazione delle competenze dei consulenti di management italiani ad essa associati, operanti, sia nelle PP.AA., che nel privato, in contesti profit e non profit. In quanto associazione non ordinistica riconosciuta dalla Legge n. 4/2013 APCO è titolata alla attestazione dei crediti formativi

rilasciati ad ogni professionista - ordinistico e non - che nel proprio profilo necessita anche di competenze relative alla consulenza manageriale.

È una condizione che consente ad APCO di rendersi utile su una vasta area di temi che il provvedimento in discussione in Parlamento dovrà normare, soprattutto nella prospettiva di un provvedimento che non congeli il passato, ma guardi all'evoluzione futura del lavoro libero professionale.

Fra questi temi, alcuni ci sembrano di particolare rilevanza, sia per il conseguimento di effettiva appropriatezza della risposta alle esigenze del mercato e quindi a condizioni di competitività, sia a ragioni di equità sociale:

Formazione e avvio al lavoro professionale sono compiti che non possono prescindere da una profonda conoscenza della professione e dell'evoluzione dei fabbisogni del mercato. Una condizione che candida l'Associazione professionale, Apco nella fattispecie, quale soggetto naturalmente accreditabile alla collaborazione con i nuovi centri regionali per l'impiego, sia per la formazione e il praticantato, che per l'avvio al lavoro (con riferimento alla consulenza di direzione, per i profili di consulente, temporary manager, esperti di innovazione di processo, ecc).

La rimozione di tutti gli impedimenti all'esercizio della professione, salvo quelle riservate per legge, non può essere estranea al provvedimento, sia che si tratti della partecipazione a bandi, che di ogni altra condizione limitante che già il DLgs 1/2011 imponeva di rimuovere.

Welfare e fisco. Il nascente Statuto (o Job's Act) del Lavoro Autonomo non potrà certo trascurare alcuni temi di tutela sociale, quali quelli relativi alle condizioni della maternità, della malat-

tia, così come il grande problema della contribuzione alla Gestione Separata INPS. Nell'attesa di una gestione effettivamente separata con la costituzione di un apposito fondo alla cui gestione partecipino le espressioni organizzative dei diretti interessati, occorre bloccare definitivamente l'aliquota contributiva all'attuale livello, definendone altresì un quadro di flessibilità che consenta ai professionisti esordienti la scelta di un'aliquota contributiva più contenuta.

Parimenti, relativamente all'aspetto fiscale, s'impone la necessità di condizioni di particolare attenzione per i primi 3 anni di esercizio della professione, nonché le agevolazioni fiscali necessarie al sostegno dei costi di formazione e aggiornamento professionale.

Appaiono particolarmente indicate agli esordienti talune iniziative regionali, ad esempio la LR n.13/2004 del Friuli Venezia Giulia, che consentono loro di beneficiare per l'avvio dell'attività libero professionale di contributi a fondo perduto o prestiti agevolati.

Si è molto insistito qui sullo sguardo al futuro che tale provvedimento legislativo deve avere. E si è insistito sulla creazione di condizioni di agibilità professionale che consenta la fruttificazione di quel lavoro cognitivo che rende il consulente di management effettivo portatore di cambiamento e innovazione, valori eminentemente intangibili e per questo difficilmente replicabili, indispensabili per una nuova competitività per il Paese.

Non deve, tuttavia, sfuggire che tutto questo è strettamente connesso ad una condizione di dignità sociale, fiscale, previdenziale senza la quale quel processo di proletarianizzazione di questa tipologia di lavoratori che già è in corso sarà catastrofico. Per il Paese, anzitutto. ■



Lo “Statuto del lavoro autonomo e professionale”: un traguardo che avvia un percorso



Alessandro Bolognini, Laurea in Giurisprudenza Università Cattolica di Milano - Master in Bocconi/Cornell University (Executive Human Resources Management). Associate Partner in Coreconsulting SpA, con focus su management consulting (change management, knowledge management, people empowerment) e Business coaching (Business Coach accreditato WABC). Socio Qualificato APCO. In precedenza VP HR / Compliance e Legal Counsel in ITT Corp, con responsabilità ed attività internazionale (USA Cina Olanda Repubblica Ceca); Legale ed HR presso banche e società finanziarie (leasing e factoring)

Alessandro Bolognini 

Nell'autunno dello scorso anno una rinnovata sensibilità del Parlamento e del Governo ha dato impulso al Disegno di legge poi approvato il 28 gennaio 2016 in tema di “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”.

L’attenzione ed il contributo di APCO, nel cui ambito ho avuto l’opportunità di offrire il mio apporto, si è concentrata sulle novità normative in tema di lavoro autonomo e professionale.

L’approdo normativo segue un lungo e faticoso percorso che ha mosso dal processo di riforma degli Ordini professionali sino alla Legge n.4/2013 che ha riconosciuto, accanto ad essi, anche le associazioni professionali non ordinarie, inserendole nell’apposito elenco annuale del Ministero Sviluppo Economico, ove in possesso di requisiti determinati a tutela degli utenti.

Accanto agli Ordini professionali, si è

andato quindi delineando il quadro dei nuovi soggetti che con il proprio lavoro autonomo e professionale nella moderna società della conoscenza assicurano la crescita e lo sviluppo continuo del necessario capitale intellettuale. Questi soggetti, nelle forme più varie ed innovative ed arricchiti di competenze professionali sempre in evoluzione costituiscono, per lo più silenziosamente, la parte più dinamica di quella società liquida che caratterizza il sistema in cui ci troviamo ad operare.

L’intervento legislativo in argomento ha dato dignità a tali soggetti, veri e propri knowledge workers, fissandone alcune prime e nette linee guida, e facendo quindi parlare di uno “Statuto del Lavoro Autonomo e Professionale”, quale una sorta di rivisitazione di nuovi parametri di riconoscimento e tutela, così lontani ormai per molti aspetti da quelli considerati nel fondamentale corpus normativo della Legge 300 del 1971.

Ogni parallelo con lo “Statuto dei lavo-

ratori” suonerebbe azzardato così come inutile qualsiasi accostamento sistematico.

È indubbio tuttavia che accanto al sistema originario di tutele e di diritti consolidati nell’ambito del lavoro dipendente, si vadano ormai a creare e ad imporre nel mercato nuove realtà ed esigenze. Esigenze di perimetro flessibile, di garanzie di autonomia contrattuale, di valorizzazione di standard professionali certificati, di incentivo di accesso a competenze: un quadro chiaro di riconosci-

mento non solo di dignità e tutela personale ma anche di formazione e risorse necessarie per alimentarne l’evoluzione incessante.

Se lo Statuto dei Lavoratori risultava caratterizzato dalla tutela delle libertà sindacali e dei diritti soggettivi dei lavoratori, quello dei “knowledge workers” punta a riconoscerne per la prima volta una specifica propria dignità professionale, oltre alle prerogative ed alle caratteristiche specifiche del lavoro professionale non dipendente.

LO STATUTO DEI “KNOWLEDGE WORKERS” PUNTA A RICONOSCERNE PER LA PRIMA VOLTA UNA SPECIFICA DIGNITÀ PROFESSIONALE, OLTRE ALLE PREROGATIVE ED ALLE CARATTERISTICHE SPECIFICHE DEL LAVORO PROFESSIONALE NON DIPENDENTE



**NELL'ECONOMIA DELLA
CONOSCENZA IL RUOLO DEI
LAVORATORI AUTONOMI
E PROFESSIONISTI È
DI FONDAMENTALE
IMPORTANZA E
LA CREAZIONE DI
CONDIZIONI IDONEE
AL LORO OPERARE E
ALL'ACCRESIMENTO DELLA
LORO COMPETITIVITÀ,
CONFERISCE
COMPETITIVITÀ AL
SISTEMA ECONOMICO IN
CUI OPERANO**

Nell'economia della conoscenza il ruolo dei lavoratori autonomi e professionisti è infatti di fondamentale importanza e la creazione di condizioni idonee al loro operare e all'accrescimento della loro competitività, cioè alla massima efficacia della loro attività professionale, conferisce competitività al sistema economico in cui operano.

Rispetto a tale prospettiva l'intervento legislativo ha quindi l'indubbio pregio di aprire un percorso e di attestare consapevolezza normativa circa i nuovi soggetti e le loro necessità, che concorrono a riplasmare il capitale intellettuale della società, offrendo sempre di più una risposta flessibile ed innovativa anche alle incessanti sfide e riassetamenti del mercato del lavoro.

In sintesi i contenuti principali del provvedimento si possono considerare riferiti a quattro ambiti di regolamentazione: l'ambito di applicazione e le previsioni contrattuali (artt.1-3); l'attività inventiva e la formazione (artt.4 e 5); l'accesso alle informazioni sul mercato ed agli

appalti pubblici (artt.6 e 7); le tutele dei lavoratori (artt.6 – 7 – 8).

Più in particolare la norma, statuisce in tema di:

- profili soggettivi dei soggetti ed alla loro tutela contrattuale nelle transazioni commerciali;
- riconoscimento ai lavoratori dei diritti di utilizzazione economica dei loro apporti originali e delle invenzioni fatti nell'esecuzione del contratto;
- deducibilità delle spese di formazione e di certificazione delle competenze;
- accesso alle informazioni sul mercato e servizi personalizzati di orientamento riqualificazione e ricollocazione;
- informazioni ed accesso agli appalti pubblici;
- tutele: indennità di maternità, congedi parentali, tutela della gravidanza, malattia e infortunio.

Davvero un traguardo importante nel riconoscere le differenze e le urgenze di chi già opera quale knowledge worker, ma che alimenta la volontà di proseguire ed aggiungere altri elementi di

valorizzazione, che Apco da sempre propone di considerare ineludibili e fondamentali.

Alludo alla completa valorizzazione del perseguimento di standard professionali (ex legge n.4/2013) che siano attestati e certificati a tutela delle controparti. Ad una più incisiva centralità della formazione quale architrave di qualsiasi costruzione di nuove professioni e sviluppo di competenze. Ad una piena e riconosciuta libertà delle parti di adottare le forme contrattuali più idonee per garantire le proprie prestazioni. Ad una facoltà di scelta davvero volontaria delle forme di tutela previdenziale più consona alla storia professionale ed agli obiettivi di ciascuno. Ad un'equiparazione dei crediti da prestazioni professionali (ex legge 4/2013) a quelli dei professionisti iscritti ad ordini ed albi, con analoga natura privilegiata (ex art.2751 bis n.2 c.c.) C'è ancora lavoro da fare ed APCO continuerà anche qui nel suo impegno di studio, stimolo e supporto. ■

Il Disegno di Legge sul Lavoro Autonomo: importante tappa di un percorso



Antonella Muto, Psicologa del lavoro esperta della sicurezza; Consigliere ADES – Associazione esperti della sicurezza e CoLAP, Coordinatrice CoLAP Trentino Alto Adige

Antonella Muto 

Per anni molti prestatori di opera intellettuale o erogatori di servizi ad alto contenuto intellettuale, spesso innovativo e comunque rispondenti a nuove specifiche esigenze del mercato e della società in generale, sono vissuti in un limbo, dai diversi stakeholder, istituzioni in primis non riconosciuti ne come soggetti caratterizzati da nuovi profili professionali, ne come soggetti economico/sociali.

Negli anni, infatti, le professioni si sono evolute ed articolate, al pari del contesto più ampio in cui si sono inserite e, anche grazie alla libertà di identificare ed esprimere degli specifici profili di competenza non ingabbiati in schemi spesso generici ed obsoleti, hanno saputo auto organizzarsi, investire comunque su se stessi e caratterizzarsi per alta specializzazione.

Queste dinamiche di sviluppo hanno ampliato l'offerta ma al contempo hanno portato con se qualche zona grigia: smarrimento nelle potenziali utenze dovuto ad ancoraggio a schemi tradizionali o alla mancanza di strumenti di verifica della qualità di servizi offerti e non sempre adeguatamente conosciuti; spazio

disponibile per chi gioca al ribasso, per chi approfittando di spesso inadeguate regolamentazioni e sistemi di controllo, ha trovato spazio per operare in assenza di etica e deontologia, sia personale che professionale.

Una parte significativa del mondo associativo ha negli anni lavorato molto per rileggere il ruolo dei professionisti nei diversi settori, valorizzare il loro apporto nei diversi ambiti del mercato del lavoro e nella società in generale, rafforzare l'identità professionale dei singoli, attivare dialogo con il loro pubblico di riferimento.

Con la legge 4 /2013 si è aperta una prima rilevante opportunità per quel mondo professionale che da anni investe su se stesso, si auto regola e si prefigge obiettivi di miglioramento che possono incidere sul sistema paese nel suo complesso, mai come oggi in profonda crisi. I cardini della legge stessa sono infatti i principi di autoregolamentazione volontaria della professione, la trasparenza, la possibilità per il cliente dei servizi professionali, sia esso consumatore che impresa, di disporre di strumenti informativi utili ad orientare consapevol-

mente la propria scelta.

Trasparenza, correttezza e veridicità cita la norma. Trasparenza, correttezza e veridicità l'obiettivo del Professionista, quello in cui noi che investiamo ci vogliamo identificare e vogliamo venga riconosciuto.

Ed ecco che il mondo associativo ha trovato forza per continuare quel percorso virtuoso di autoregolamentazione, disseminazione di esperienze positive, valorizzazione e condivisione di strumenti di valutazione.

Il mondo professionale fa quindi un significativo passo avanti in un ancora lungo di fuoriuscita dall'ombra e di riconoscimento da parte dei terzi.

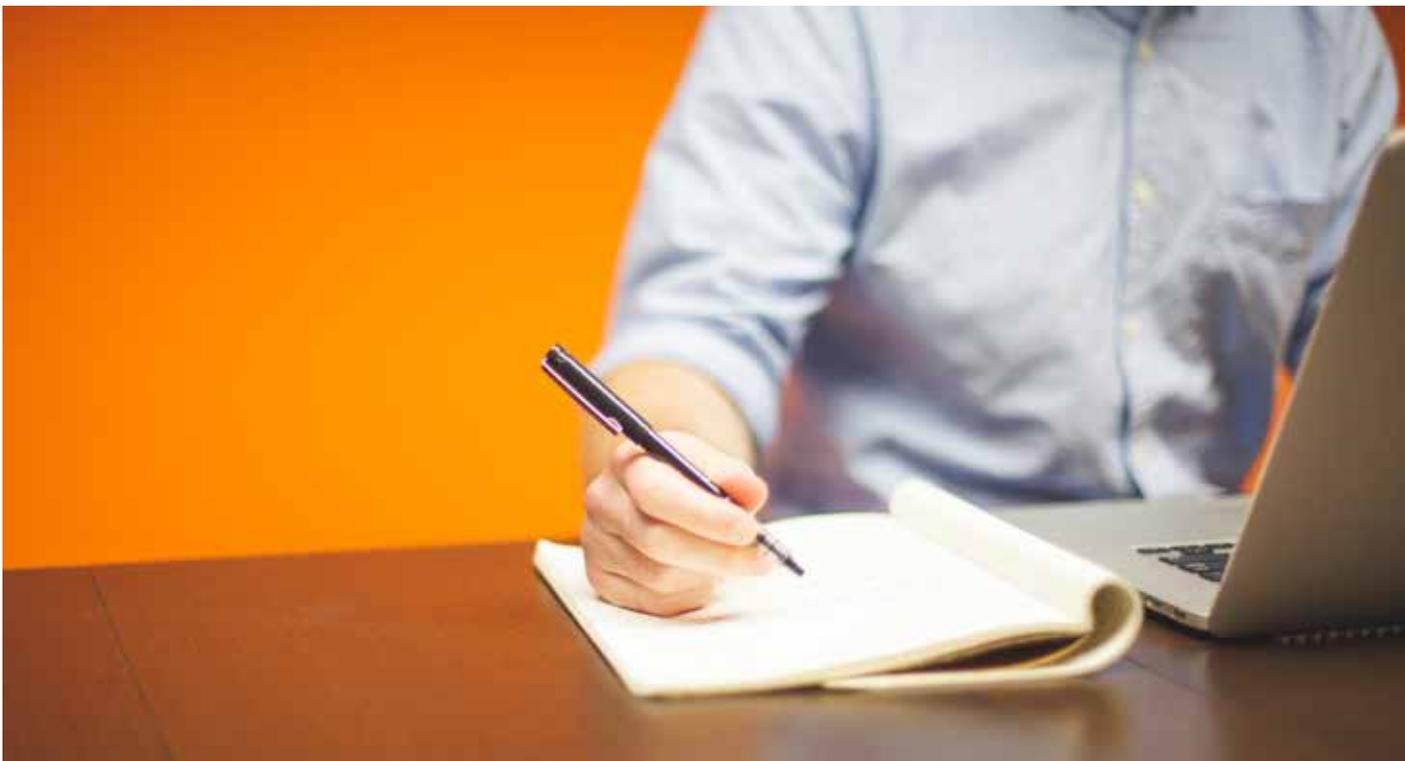
In merito alle forme in cui può operare, come cita la L.4/2013 i professionisti possono esercitare la loro attività in forma individuale, in forma associata, societaria, cooperativa o nella forma del lavoro dipendente.

Spesso però i professionisti si trovano ad operare in un mercato del lavoro nato e sviluppatosi regolamentando profili professionali tradizionali e in risposta a bisogni di regolamentazione di una sola parte dei soggetti economici coinvolti, imprese e lavoratori dipendenti in primis.

I professionisti che scelgono di operare in forma autonoma, che rappresentano la maggioranza, sono coloro che, giocando con regole non adatte a loro ne pagano le conseguenze. Conseguenze che sono molteplici ed interessano diversi ambiti della loro vita professionale e personale:

- un non pieno accesso in tutti i diversi contesi di potenziale attività come ad esempio alle attività professionali affidate per concorso ed appalto
- una difficile identificazione della propria attività dovuto ad un sistema di catalogazione che non prevede

NEGLI ANNI, INFATTI, LE PROFESSIONI SI SONO EVOLUTE ED ARTICOLATE, AL PARI DEL CONTESTO PIÙ AMPIO IN CUI SI SONO INSERITE



I PROFESSIONISTI CHE SCELGONO DI OPERARE IN FORMA AUTONOMA, CHE RAPPRESENTANO LA MAGGIORANZA, SONO COLORO CHE, GIOCANDO CON REGOLE NON ADATTE A LORO NE PAGANO LE CONSEGUENZE.

- idonee categorie di riferimento per questo ampio ed articolato mondo (vedi sistema ATECO)
- la difficoltà se non la non possibilità di accedere a forme di finanziamento o sgravi fiscali, sia per quanto riguarda la propria crescita professionale sia per l'avvio e il sostegno delle nuove attività
 - condizioni fiscali e previdenziali che creano, rispetto ad altre categorie, forte disparità sia nei costi di gestione dell'attività professionale che nella fruizione dei conseguenti benefit
 - difficoltà di operare in forma associata con altri professionisti e/o soggetti economici, pur in presenza di potenziali sinergie che consentirebbero un'offerta di servizi articolati e sinergici, rispondenti alle reali esigenze

- di clienti/utenti, ed al contempo ottimizzazione delle risorse e degli investimenti
- la non fruibilità di tutele le cui regolamentazioni si adattano al lavoro dipendente (maternità e malattia n primis)

Ecco che il Disegno di Legge sul lavoro autonomo rappresenta oggi un primo importante step nella ridefinizione delle regole del gioco nel mercato del lavoro che porti una maggiore equità: non quindi mera formale diffusione di soluzioni inapplicabili, ma strumenti innovativi che permettano reali ed egualitarie opportunità di espressione professionale a tutti.

Siano in un percorso ancora lungo, ricco,

orientato in più direzioni e caratterizzato da diversi focus che trovano una sintesi nell'impegno delle nostre associazioni e del CoLAP nel supportare la piena attuazione, in modo sinergico, sia della legge 4 sia dell'approvazione oggi e della piena attuazione poi del DDL del Lavoro Autonomo.

Questo potrà avvenire continuando a rafforzare il processo di identità professionale e la conseguente valorizzazione dell'apporto del nostro mondo nei

diversi ambiti del mercato del lavoro e nella società in generale; operando affinché le peculiarità del nostro mondo vengano adeguatamente conosciute e fatte proprie da parte di tutti quei soggetti politico istituzionali che oggi stanno rivedendo le regole generali del lavoro autonomo e domani saranno impegnate, a vari livelli, nella regolamentazione ed attuazione effettiva delle stesse. ■

IL MONDO PROFESSIONALE FA QUINDI UN SIGNIFICATIVO PASSO AVANTI IN UN ANCORA LUNGO PERCORSO DI FUORIUSCITA DALL'OMBRA E DI RICONOSCIMENTO DA PARTE DEI TERZI

Trasformazioni dell'economia e il lavoro autonomo



Giuseppe Sabella 

Giuseppe Sabella, nato a Morbegno (SO) nel 1972, è consulente per l'organizzazione del lavoro e le relazioni sindacali. Laureato in Filosofia presso l'Università degli Studi di Milano, è Direttore Esecutivo di Think-in - think tank indipendente specializzato in lavoro e welfare - e research fellow della Donald Lynch Foundation (North Carolina, USA). Collabora con diverse testate, tra cui Il Sole 24Ore. È ideatore del progetto fenoeconomia e autore di diversi saggi, tra i quali Da Torino a Roma: attacco al sindacato – La crisi dei corpi intermedi e il futuro della rappresentanza, introduzione del già Presidente di Confindustria Giorgio Squinzi (Guerini e Associati 2015).

Twitter: @sabella_thinkin

In materia di lavoro, l'attuale legislatura sarà ricordata non solo per il Jobs Act e per il nuovo contratto a tempo indeterminato, ma anche per le misure circa il lavoro autonomo.

Il DDL sul Lavoro Autonomo e Smart working – che prima dell'estate sarà convertito in legge – è un provvedimento storico: per la prima volta il legislatore riconosce dignità ad un popolo (stiamo parlando di oltre 9 milioni di lavoratori) che negli ultimi 20 anni, per via delle trasformazioni del lavoro, è sempre più cresciuto in numero e, parallelamente, in precarietà. Non tutti i lavoratori autonomi lo sono di fatto, solo una minima parte sono alte professioni (avvocati, notai, medici...) e per gran parte di essi sono stati stimati redditi addirittura inferiori alle 15.000€ lorde/anno, anche se va riconosciuta la complessità del fenomeno e la difficoltà di leggerlo quantitativamente in modo puntuale.

Completamente ignorato dal sindacato – ma sono in molti a ritenere che per cultura c'è poca affinità tra questo popolo e le forze sociali –, il fenomeno delle partite iva ha finito negli anni della crisi col rivelarsi il segmento più colpito e più debole del mercato: sem-

pre più precario contrattualmente e sempre meno sostenuto nel momento della cessazione del rapporto. C'è in effetti un problema di rappresentanza nei luoghi di lavoro per questo tipo di lavoratore, ma è incredibile che per venti anni sindacati e governi vari che si sono succeduti abbiano ignorato il problema sul terreno delle politiche del lavoro. Ma, si sa, la coperta è sempre corta e alla fine è servita per coprire il lavoro dipendente e quello pubblico. È questo il caso concreto che fotografa la crisi della rappresentanza: si uniscono qui cause endogene (poco ricambio generazionale nel sindacato, alta conflittualità, scarsa capacità di dare risposte concrete ai problemi del lavoro) ed esogene (trasformazioni radicali dell'economia e crisi economica). Resta il fatto che oggi la rappresentanza, su entrambi i fronti, pare aver smarrito l'orizzonte. Se pensiamo ai primi modelli di sindacato, questi nascono quando sorge la società industriale che porta le persone dalla campagna alla città e i rapporti di lavoro nascenti chiedono nuove forme di regolazione. Il sindacato non è ispirato dall'ideologia marxista che vuole l'implosione del nascente sistema di fabbrica; il sindacato

è mosso da un ideale partecipativo che ha come fine di arginare il potere del capitale e di tutelare gli interessi del lavoro, attraverso lo strumento del contratto. In sintesi, il sindacato nasce per guidare le trasformazioni del lavoro in atto attraverso la contrattazione. La difficoltà degli ultimi 20 anni è stata proprio quella, soprattutto nel nostro paese, di guidare le trasformazioni del lavoro.

Venendo al provvedimento, si rafforzano innanzitutto le tutele: l'indennità di maternità si potrà ricevere pur continuando a lavorare (non scatta l'astensione obbligatoria); alla nascita del bambino si avrà diritto a un congedo parentale di sei mesi (entro i primi tre anni di vita); le spese per la formazione saranno deducibili al 100% (nel limite di 10mila euro l'anno); e in caso di malattia o infortunio il rapporto con il committente si sospende (non si estingue) per un periodo non superiore a 150 giorni.

Il fondo ad hoc previsto nella legge di Stabilità 2016 corrisponde a 10 milioni quest'anno e 50 milioni dal 2017. Questo perché l'estensione delle tutele su malattia e maternità costeranno da subito, mentre la deducibilità delle

spese di formazione, ricollocamento e assicurazione contro il rischio di mancato pagamento comporteranno effetti di mancato gettito solo dal 2017.

Interessante la stretta sulle clausole abusive: si considerano illegittime quelle che attribuiscono al committente la facoltà di modificare unilateralmente le condizioni di contratto o che fissano termini di pagamento superiori a 60 giorni. Si tutelano anche le invenzioni fatte dai lavoratori autonomi: i relativi diritti di utilizzo economico spetteranno al professionista e non al committente. Confermata anche la deducibilità dei premi assicurativi corrisposti per tutelarsi in caso di insolvenza del cliente.

Il provvedimento contiene anche una norma che estende le tutele alle collaborazioni coordinate e continuative considerate "genuine": in accordo a quanto previsto dal Jobs Act, si riconosce la genuinità delle collaborazioni organizzate dal collaboratore d'accordo con il committente, e a queste si estendono le tutele previste dal ddl sul lavoro autonomo.

Si tratta di un passo importante in avanti, al di là che qualcuno lo definisca "lo Statuto dei lavoratori autonomi" o "Il Jobs Act delle Partite Iva". L'enfasi non è fuori luogo, anzi è pienamente giustificata.

Resta tuttavia sullo sfondo una domanda importante che riguarda il sindacato: questo è un soggetto che deve difendere interessi pre-costituiti (quelli della sua base, come pensionati, lavoro dipendente e pubblico) o è un soggetto preposto a governare processi di cambiamento? ■