



*Comitato Unitario Permanente
degli Ordini e Collegi Professionali*

Ufficio legislativo – scheda n. 1/2017

Camera dei Deputati

XI Commissione Lavoro pubblico e privato

Audizione su

Disegno di legge C. 4135

***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***

OSSERVAZIONI E PROPOSTE



*Comitato Unitario Permanente
degli Ordini e Collegi Professionali*

Ufficio legislativo – scheda n. 1/2017

**IL DISEGNO DI LEGGE SUL LAVORO AUTONOMO
LE OSSERVAZIONI DEL COMITATO UNITARIO PERMANENTE DEGLI ORDINI E COLLEGI
PROFESSIONALI (CUP)**

SOMMARIO:

- 1 Il disegno di legge sul lavoro autonomo: un intervento costituzionalmente necessario.*
- 2. L'equo compenso del professionista.*
- 3. Le funzioni sussidiarie dei professionisti.*
- 4. Misure di semplificazione e di promozione dell'efficienza degli Ordini professionali.*
- 5. Modifiche al c.p.c. in materia di collaborazioni coordinate e continuative e di disciplina della prova dei crediti professionali nei procedimenti monitori (art. 14 ddl)*
- 6. Responsabilità professionale*
- 7. Lavoro agile*

1. Il disegno di legge sul lavoro autonomo: un intervento costituzionalmente necessario.

1. Il Comitato Unitario Permanente degli Ordini e Collegi professionali (CUP) esprime pieno sostegno all'iniziativa legislativa in oggetto. Il disegno di legge all'esame della Commissione parlamentare colma almeno in parte un ritardo non più tollerabile del legislatore, sia per ragioni di ordine propriamente costituzionale, che per ragioni di natura economica, politica e sociale. La disattenzione per il comparto del lavoro autonomo e professionale ha infatti costituito nel tempo il



*Comitato Unitario Permanente
degli Ordini e Collegi Professionali*

Ufficio legislativo – scheda n. 1/2017

rovescio della medaglia di una vasta produzione normativa di tutela del lavoro subordinato da un lato, e, dall'altro lato, di un altrettanto ampia azione di sostegno ed incentivazione del mondo delle imprese, lasciando i professionisti italiani in una condizione di ontologica minorità, senza le tutele del lavoro dipendente, e senza le misure promozionali del comparto delle imprese. Per la prima volta, in un disegno di legge dai contenuti circoscritti ma pur sempre organico e dotato di una visione di insieme, il legislatore prende atto della necessità di occuparsi del lavoro professionale, del rilievo socioeconomico del comparto, della strategicità dell'investimento politico nei confronti di quella parte del mondo produttivo che si dimostra sempre più spesso come la più idonea a favorire processi di innovazione e di sviluppo della cd. "economia della conoscenza".

2. Abbiamo dunque a che fare con un intervento normativo di rilievo sistemico, che si colloca in termini perfettamente coerenti con il quadro costituzionale. Anzi, a ben vedere, un intervento che può essere considerato costituzionalmente necessario. La fondazione della Repubblica democratica sul lavoro (art. 1 Cost.) non ha solo il significato di rifiutare il privilegio e di promuovere un criterio di organizzazione della *res publica* basato sul merito, ma anche quello di valorizzare qualsiasi forma di contributo che ciascuno può dare al benessere ed al progresso della società: il lavoro, qualsiasi lavoro, come espressione primaria della personalità sociale dell'uomo (C. Mortati). E dunque, collegando l'articolo primo della Costituzione con l'articolo 35, con cui non a caso comincia il titolo terzo della Costituzione dedicato alla disciplina dei rapporti economici, potremmo dire che l'Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni.

Questo disegno di legge, prestando finalmente attenzione al lavoro autonomo ed al lavoro dei professionisti, e superando la tradizionale ristretta visione del lavoro limitata al solo lavoro subordinato, può contribuire a superare quel vero e proprio "oscuramento" dell'art. 35 della Costituzione che la



*Comitato Unitario Permanente
degli Ordini e Collegi Professionali*

Ufficio legislativo – scheda n. 1/2017

dottrina ha opportunamente segnalato¹, e muovere finalmente verso una tutela del lavoro in quanto tale, o del “lavoro senza aggettivi”, per riprendere una felice formula proposta da Massimo D’Antona².

3. Ed infatti gli interventi previsti dall’articolato in commento, almeno per la parte più vicina alla sensibilità ed agli interessi dei professionisti italiani, possono essere raccolti intorno a due linee direttrici:

a) la consapevolezza della natura di soggetto debole del rapporto contrattuale che sempre più spesso assume il professionista nei confronti del committente, in un contesto segnato da una sensibile diminuzione dei redditi, e il varo di misure di riequilibrio;

b) la definitiva apertura delle politiche di incentivazione e sostegno (storicamente in passato riservate alle imprese) anche ai professionisti, nella constatazione della realtà rappresentata dagli studi professionali, che seppure in forme giuridiche del tutto diverse, integrano realtà produttive economicamente simili, per dimensioni, problematiche ed esigenze, alle piccole e medie imprese.

Il CUP non può che salutare con estremo favore queste linee direttrici. Con riferimento alla prima, non si può fare a meno di evidenziare che essa può contribuire a preservare uno dei beni giuridici primari che la disciplina delle professioni mira a tutelare, e cioè l’indipendenza del professionista, e la sua autonomia intellettuale, prima ancora che organizzativa. Un professionista alla mercé di un committente che abusi della propria forza economica è un professionista non libero, e quindi sempre meno in grado di rendere una prestazione professionale del tutto autonoma, frutto della responsabile applicazione del proprio sapere professionale e della propria esperienza, e non esposta alle pressioni di poteri pubblici e privati. Ed una prestazione professionale non indipendente non è – molto

¹ U. ROMAGNOLI, *I diritti sociali nella Costituzione*, in *Dir. lav. merc.*, 2005, 521.

² M. D’ANTONA, *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro* (1995), ora in *ID., Opere*, a cura di B. CARUSO e S. SCIARRA, I, Milano, 2000, 218-219.



*Comitato Unitario Permanente
degli Ordini e Collegi Professionali*

Ufficio legislativo – scheda n. 1/2017

semplicemente - una buona prestazione professionale; può accontentare nell'immediato, ma produce pessimi risultati nel medio e lungo periodo.

Con riferimento alla seconda linea di intervento, il CUP non rinuncia ovviamente alla difesa della specialità delle professioni, e del conseguente regime normativo, in ragione del rilievo della componente personale ed intellettuale, e della sua preminenza rispetto alla componente organizzativa tipica dell'impresa (principi ribaditi da ultimo anche dalla Corte costituzionale³). Ma rifiutare l'assimilazione forzata della professione all'impresa non impedisce certo di cogliere anche nella professione il risvolto economico, e la possibilità di riconoscere in capo al professionista la qualità di "operatore economico", con la necessità di adeguare, in chiave di sostegno e tutela, la normativa fiscale e previdenziale, e quella di accesso agli incentivi.

Per le ragioni sopra esposte il CUP esprime dunque pieno sostegno al provvedimento ed invita la Commissione lavoro della Camera ad approvarlo rapidamente, per riconoscere finalmente la dovuta attenzione agli iscritti agli Ordini e ai Collegi professionali italiani, cioè ad una realtà di circa 2.300.000 professionisti, che alimentano un indotto occupazionale di circa 4 milioni di persone.

2. L'equo compenso del professionista.

Il ddl in esame costituisce come detto un primo segno di attenzione verso forme di lavoro non subordinato gravemente colpite dalla crisi economica. Lungi dall'integrare ancora forme di notabilato

³Corte cost., 6 ottobre 2014, n. 228. La decisione richiama le differenze esistenti tra attività di impresa ed attività di lavoro autonomo: mentre la prima – dice la Corte - è caratterizzata dalla necessità di continui investimenti in beni e servizi in vista di futuri ricavi, "l'attività svolta dai lavoratori autonomi, al contrario, si caratterizza per la preminenza dell'apporto del lavoro proprio e la marginalità dell'apparato organizzativo. Tale marginalità assume poi differenti gradazioni a seconda della tipologia di lavoratori autonomi, sino a divenire quasi assenza nei casi in cui è più accentuata la natura intellettuale dell'attività svolta, come per le professioni liberali".



*Comitato Unitario Permanente
degli Ordini e Collegi Professionali*

Ufficio legislativo – scheda n. 1/2017

locale, i ceti professionali italiani sono sempre più spesso costituiti da lavoratori intellettuali alla mercé di soggetti contrattualmente forti, in grado di imporre clausole vessatorie. Non a caso l'art. 3 del ddl in esame si muove nella direzione di reprimere condotte abusive in grado di costruire gravi disequilibri contrattuali, fino a forme di vero e proprio sfruttamento. La giurisprudenza si è accorta del fenomeno, e non ha mancato di iniziare una faticosa opera di riequilibrio (Cass., sez. lav. 22 settembre 2010, n. 20269). Anche il legislatore ha intrapreso iniziative di tale segno, cominciando dai settori dove più macroscopici si sono manifestati gli abusi (legge 31 dicembre 2012, n. 233 sull'equo compenso dei giornalisti). La linea di intervento intrapresa dal ddl in esame non sarebbe dunque effettiva se si limitasse a quanto riportato nell'art. 3, e non affrontasse invece il tema centrale, che è quello del compenso, *rectius*, dell'“equo compenso”. Anche su questo versante, può certamente parlarsi di un intervento costituzionalmente necessario: il principio è infatti già presente nell'art. 36 della Costituzione, che solo il trascinarsi di vecchi schemi ideologici o il riflesso di concezioni arcaiche e superate dall'evoluzione stessa del mondo del lavoro possono ritenere operante con riferimento esclusivo al paradigma (invero sociologicamente sempre più raro) del rapporto di lavoro subordinato. Se il lavoro nella Costituzione è protetto in tutte le sue forme ed applicazioni, e se il lavoratore nella Costituzione è il termine con cui ci si riferisce a tutti coloro che lavorano, e non ad una sola classe sociale, allora è di tutta evidenza che anche il professionista ha diritto a un compenso che sia correlato alla qualità e alla quantità del lavoro, ai sensi e per gli effetti dell'art. 36 Cost.

È indispensabile allora che nell'articolato in esame venga inserito un riferimento al diritto all'equo compenso, e venga stabilita la nullità delle clausole contrattuali difformi. La forma della nullità relativa e parziale appare essere la più efficace: relativa, perché può essere fatta valere solo dal professionista, trattandosi di norme di tutela di una parte debole del contratto; parziale, perché è ragionevole che il contratto non venga travolto interamente, bensì che cadano solo le previsioni contrarie all'equo compenso. Un criterio ragionevole per stabilire la misura del compenso equo



*Comitato Unitario Permanente
degli Ordini e Collegi Professionali*

Ufficio legislativo – scheda n. 1/2017

potrebbe essere, ferma restando la discrezionalità del giudice nel valutare caso per caso le patologie del rapporto, il riferimento ai parametri vigenti: si tratta di norme statali, fissate dal Ministro vigilante, che non possono essere qualificate come intese restrittive della concorrenza, secondo il consolidato insegnamento della Corte di giustizia, ribadito appena pochi giorni or sono (sentenza 8 dicembre 2016, cause riunite C-532/15 e C-538/15). La legge potrebbe dunque stabilire una presunzione in base alla quale, salva prova contraria, il compenso inferiore ai minimi stabiliti dai parametri vigenti si presume iniquo, con le conseguenze sopra indicate. In questo quadro, è ragionevole che le controversie in materia di equo compenso e clausole vessatorie nei rapporti tra committente e professionista siano devolute alla cognizione del giudice del lavoro, che tra l'altro assicura in genere una tutela più rapida del giudice ordinario.

3. Le funzioni sussidiarie dei professionisti.

Pienamente coerente con l'impianto costituzionale appare anche l'art. 5 del ddl in esame. Il principio di sussidiarietà, ormai da tempo costituzionalmente codificato nell'art. 118, può favorire un processo di affiancamento e di progressiva sostituzione dei professionisti a branche dell'amministrazione pubblica sempre meno in grado di garantire soglie alte di qualità dei servizi e/o di protezione dei diritti dei cittadini. L'ordinamento già conosce numerose forme di attribuzione di funzioni di interesse pubblico ad ordini professionali, nonché la devoluzione di attività di rilievo pubblicistico a professionisti iscritti in albi: si tratta ora di proseguire in questa direzione in un quadro sistematico, ed all'esito di una ricognizione condotta settore per settore, sulla base delle competenze già riconosciute dalla legge.



*Comitato Unitario Permanente
degli Ordini e Collegi Professionali*

Ufficio legislativo – scheda n. 1/2017

L'art. 5 è dunque migliorabile con un riferimento, al comma 1, lett. a, oltre che al carattere di terzietà, anche alla particolare competenza nei settori di riferimento, e con l'inserimento della previsione per cui i decreti legislativi che provvedono alla devoluzione siano adottati previo parere dei Consigli nazionali delle professioni competenti nei settori di riferimento. Il contributo dei Consigli nazionali competenti potrebbe essere decisivo anche perché il comma 2 della attuale articolo 5 prevede che le amministrazioni debbano fare fronte agli adempimenti necessari con le dotazioni umane, finanziarie e strumentali attuali, senza possibilità di implementazione.

Si propone pertanto di aggiungere al comma 1, lett. a, dopo le parole "in relazione al carattere di terzietà di queste", le parole "o in virtù della particolare competenza riconosciuta dalla legge nei settori di riferimento"; e di aggiungere, dopo il comma 1, il comma 1bis dal seguente tenore: "I decreti di cui al comma 1 sono adottati previo parere del Consiglio nazionale della professione competente".

4. Misure di semplificazione e di promozione dell'efficienza degli Ordini professionali.

In un'ottica di prosecuzione dello sforzo in direzione della promozione di politiche di semplificazione e di recupero di efficienza, il ddl in esame potrebbe costituire la sede per chiarire una volta per tutte la specialità della conformazione soggettiva degli ordini professionali quali figure di diritto pubblico. Solo le normative più recenti specificano che gli ordini professionali sono "enti pubblici non economici a carattere associativo" ma ciò non ha impedito che interpretazioni formalistiche e a volte segnate da un preoccupante approccio statalista abbiano spesso ritenuto gli ordini pienamente ricompresi nelle figure soggettive contemplate dall'art. 1, comma 2 TU pubb. Imp (D. Lgs. 165/2001), con la conseguenza di ritenere applicabili anche al comparto ordinistico normative manifestamente concepite con riferimento all'amministrazione centrale dello Stato, o comunque ad enti gravanti sulla finanza



*Comitato Unitario Permanente
degli Ordini e Collegi Professionali*

Ufficio legislativo – scheda n. 1/2017

pubblica. Sarebbe dunque necessaria una disposizione che, in virtù della natura di tali enti, istituzioni rappresentative di comunità di professionisti, e della loro totale autonomia finanziaria, senza oneri per lo Stato, ne chiarisse una volta per tutte la non afferenza all'alveo degli enti pubblici di cui all'art. 1, comma 2, D. Lgs. 165/2001, con la conseguenza che, qualora il legislatore intendesse, nella sua responsabile discrezionalità, predisporre normative di applicazione necessaria anche agli ordini, avrebbe almeno l'onere di scriverlo espressamente, senza costringere gli operatori a complicate operazioni ermeneutiche, o peggio ancora, ad intraprendere iniziative giudiziarie volte a chiarire il perimetro di applicazione delle norme.

La previsione potrebbe essere così definita:

“Gli Ordini e i collegi professionali sono enti pubblici non economici a carattere associativo, dotati di autonomia patrimoniale e finanziaria, sono finanziati esclusivamente con i contributi degli iscritti e non fanno parte dell’elenco di cui all’art. 1, comma 2, D. Lgs. 165/2001”.

5. Modifiche al c.p.c. in materia di collaborazioni coordinate e continuative e di disciplina della prova dei crediti professionali nei procedimenti monitori (art. 14 ddl)

Apprezzabili debbono considerarsi anche le misure previste dall'art. 14 del ddl. Per valutarne la portata, è indispensabile un minimo inquadramento nel contesto normativo nel quale sono destinate ad inserirsi.

L'art. 409 del c.p.c., nell'individuare i rapporti di lavoro le cui controversie sono soggette al rito speciale disciplinato dal libro II, titolo IV, capo I del medesimo c.p.c., fornisce, come noto, al n. 3) del comma 1, la definizione delle cosiddette “collaborazioni coordinate e continuative” quali “...rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato”.



*Comitato Unitario Permanente
degli Ordini e Collegi Professionali*

Ufficio legislativo – scheda n. 1/2017

L'art. 14, comma 1, lettera a) del ddl interviene sulla norma de qua inserendo nel testo un periodo finale volto a precisare che le collaborazioni in esame si intendono coordinate "...quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa".

Tale specificazione della nozione di collaborazione coordinata e continuativa fa, evidentemente, da pendant alla previsione di cui all'art. 2, comma 1, del D. Lgs. n. 81 del 2015 secondo cui "A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro".

Mentre, dunque, la disposizione introdotta dal D. Lgs. n. 81 del 2015 impone l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni coordinate e continuative le cui modalità esecutive risultino "etero-organizzate", la modifica contenuta nell'art. 14, comma 1, lettera a) del ddl enfatizza i profili di autonomia che caratterizzano i rapporti di cui all'art. 409 c.p.c. n. 3) attraverso l'espresso (e opposto) riferimento all'auto-organizzazione dell'attività lavorativa quale elemento costitutivo della fattispecie.

La lettera b) dell'articolo in commento si occupa invece della disciplina della prova dei crediti professionali nei procedimenti monitori.

Secondo l'art. 634 c.p.c., in caso di "...crediti relativi a somministrazioni di merci e di danaro nonché per prestazioni di servizi fatte da imprenditori che esercitano un'attività commerciale..." costituiscono idonee prove scritte, ai fini dell'ammissibilità della procedura di ingiunzione di cui all'art. 633 c.p.c., "...gli estratti autentici delle scritture contabili di cui agli articoli 2214 e seguenti del Codice civile, purché bollate e vidimate nelle forme di legge e regolarmente tenute, nonché gli estratti autentici delle



*Comitato Unitario Permanente
degli Ordini e Collegi Professionali*

Ufficio legislativo – scheda n. 1/2017

scritture contabili prescritte dalle leggi tributarie, quando siano tenute con l'osservanza delle norme stabilite per tali scritture”.

La modifica dell'art. 634 c.p.c. prevista dall'art. 14, comma 1, lettera b) del ddl consente dunque anche ai lavoratori autonomi di utilizzare, quali prove scritte del diritto di credito fatto valere nell'ambito di un procedimento monitorio, gli estratti autentici delle proprie scritture contabili.

6. Responsabilità professionale.

Il Comitato Unitario degli Ordini e Collegi Professionali propone di prevedere una corretta individuazione del *dies a quo* dal quale far decorrere il termine di prescrizione dell'azione di responsabilità professionale nel caso del non corretto esercizio della prestazione da parte del professionista.

7. Lavoro agile

La necessità delle aziende è sempre più quella di prestazioni lavorative qualitativamente e redditivamente ottimali e pertanto è necessario che le aziende siano disposte ad investire di più sui lavoratori come persone. Questi, infatti, ora come non mai, hanno la necessità di conciliare le esigenze lavorative con quelle personali e familiari e, grazie alla flessibilità del rapporto di lavoro, l'azienda può divenire il soggetto in cui trovare soddisfazione ad una serie di aspettative che vanno oltre la semplice componente monetaria della retribuzione. In questo senso una crescente importanza stanno assumendo le misure per la conciliazione fra lavoro e vita privata e per la condivisione dei ruoli nella famiglia: dai congedi, agli orari flessibili, al part-time, alla banca ore, fino ad arrivare al telelavoro e alla sua più recente evoluzione chiamata lavoro agile.



*Comitato Unitario Permanente
degli Ordini e Collegi Professionali*

Ufficio legislativo – scheda n. 1/2017

Con l'inizio del 2016 è tornato forte e dominante il confronto politico e giuslavoristico sullo smart working, anche e soprattutto in connessione al fatto che nella seconda parte del DDL Collegato lavoro 2016 il Governo ha inserito una parte specifica dedicata alla disciplina del lavoro agile, decidendo così di provare a regolamentare lo smart working in Italia. Il DDL ha superato il parere della commissione Bilancio del Senato, e sta per passare all'esame della Commissione Lavoro.

La discussione che ruota attorno al lavoro agile non è solo di tipo tecnico ed improntata sulla prestazione lavorativa, bensì, come noto, è anche connessa con un discorso ben più generale legato al miglior bilanciamento dei tempi di vita e dei tempi di lavoro, in un'ottica di riduzione della mobilità, di vicinanza alla famiglia, di miglior gestione del tempo, della possibilità di conciliare necessità personali/famigliari con innegabili impatti positivi non solo sui lavoratori e sul loro modo di produrre ed essere parte dell'azienda, ma anche su fattori ambientali di non minor rilievo.

I modelli organizzativi di lavoro agile sono espressione della fiducia dei datori di lavoro nei confronti dei propri dipendenti i quali, sentendosi maggiormente responsabilizzati, vedono aumentare anche il loro senso di appartenenza alla realtà aziendale. È perciò innegabile che una maggior valorizzazione della qualità del lavoro e delle performance dei singoli porti con sé una crescente autonomia dei lavoratori e un forte e rinnovato orientamento ai risultati.

I progetti di smart working e di lavoro agile si basano su tre fondamentali pilastri che sono:

1. le risorse umane, le quali devono essere pronte a rivedere il proprio ruolo all'interno dell'azienda in un'ottica di flessibilità e disponibilità nel creare maggiori sinergie con la direzione aziendale al fine del buon funzionamento del progetto;
2. tecnologia, senza l'utilizzo della quale non è ormai possibile attuare progetti di smart working/lavoro agile veramente funzionali e in grado di permettere prestazioni lavorative integrate nel sistema generale;



*Comitato Unitario Permanente
degli Ordini e Collegi Professionali*

Ufficio legislativo – scheda n. 1/2017

3. monitoraggio costante, poiché è indispensabile un'analisi dei risultati del lavoro per valutare l'efficienza del personale a seguito dell'introduzione del nuovo modello organizzativo del lavoro.

È ormai stato appurato dalle aziende che hanno messo in atto progetti di smart working e di lavoro agile che questi determinano un miglioramento in termini produttività, di crescita dei profitti e di reputazione aziendale.

Ad impedire il pieno sviluppo e la massima diffusione di questo modello finora ci sono stati, da un lato i pregiudizi culturali di parte degli imprenditori che temono che i dipendenti non lavorino con lo stesso impegno, e dall'altro i timori dei dipendenti, preoccupati che si vengano a creare attriti, all'interno dell'azienda, tra chi lavora in modo flessibile e chi no. Inoltre, è più diffusa di quanto si possa pensare l'incapacità di molti lavoratori di utilizzare a pieno e al meglio gli strumenti tecnologici (ad esempio, per quanto possa sembrare banale, utilizzare soluzioni di audio e video conferenza) finanche l'impossibilità o la chiusura mentale di imprenditori che non procurano ai propri dipendenti strumenti tecnologici veramente al passo con i tempi.

Si conferma l'assunzione positiva del riconoscimento normativo di una forma di prestazione lavorativa "moderna", resa nel rispetto delle tutele e delle esigenze della organizzazione produttiva, nell'ottica di una flessibilità genuina e virtuosa.

A tale scopo può risultare utile la previsione della possibilità di introdurre forme contrattuali di lavoro agile atipiche, anche in deroga alla disciplina generale di legge o della contrattazione collettiva, purché gli accordi individuali raggiunti dalle parti contraenti siano formalizzati presso le Commissioni di certificazione e con le garanzie di protezione previste dai procedimenti richiesti.

Giova sul punto sottolineare l'importanza che deve assumere la c.d. contrattazione individuale certificata, la quale può ben derogare sia alla contrattazione collettiva sia alla norma di legge, purché in presenza di parametri minimi di rispetto delle condizioni di lavoro e di compenso.



*Comitato Unitario Permanente
degli Ordini e Collegi Professionali*

Ufficio legislativo – scheda n. 1/2017

Occorre svincolare il rapporto di lavoro dall'egida più strettamente pubblicistica, rivitalizzando l'autonomia privata grazie allo strumento delle certificazioni contrattuali e all'ampliamento degli strumenti conciliativi ed arbitrali. Già nell'art. 8 del D.L. 138/11 tale intento viene a consacrarsi attraverso una legittimazione della c.d. delegificazione consociativa, tesa a riscrivere la disciplina del rapporto di lavoro in relazione alle esigenze della singola azienda, per mezzo dello strumento del contratto collettivo. Il legislatore, prendendo atto del fenomeno di sostanziale paralisi del sistema lavoro, vittima della sua stessa particolarizzazione e complessità applicativa, ha messo a disposizione delle parti sociali uno strumento normativo nuovo (contratto di prossimità), che consente di introdurre nell'ordinamento giuridico italiano una delegificazione del rapporto di lavoro attraverso una regolamentazione contrattuale di stampo civilistico.

In questo ambito di positiva delegificazione, anche attraverso l'utilizzo del menzionato contratto di prossimità, si possono, dunque, individuare in sede di accordo individuale forme atipiche dell'istituto in commento.