

TENDENZE EVOLUTIVE DEI SERVIZI PROFESSIONALI: UN QUADRO COMPARATO

*Quadro normativo, modelli organizzativi,
tipologie contrattuali*

Su incarico di **CONFPROFESSIONI**

Responsabile scientifico

Michele Tiraboschi

Gruppo di ricerca

Roberta Caragnano, Enrica Carminati, Laura Chiari, Alessandro Corvino,
Serena Facello, Francesca Fazio, Maria Giovannone (*coordinatore di progetto*),
Emmanuele Massagli, Vincenzo Putrignano, Stefano Salvato

INDICE

<i>Executive summary</i>	1
--------------------------------	---

CAPITOLO I I MODELLI ORGANIZZATIVI DEL LAVORO NEL MONDO PROFESSIONALE

1. Le professioni regolamentate e non regolamentate nel contesto internazionale e comparato: dimensione e fenomenologia.	17
1.1. Germania.	20
1.2. Francia.	22
1.3. Regno Unito.	23
1.4. Italia.	23
1.4.1. Le professioni regolamentate.	23
1.4.2. Le professioni non regolamentate.	27
2. La definizione di professione nel contesto europeo e internazionale.	34
3. Le professioni in alcuni ordinamenti esteri: profili generali.	40
4. Il dibattito sull'esercizio in forma associata dell'attività professionale e prospettive di riforma.	45
5. I modelli organizzativi di lavoro.	56
5.1. Il modello tradizionale, il modello geografico e quello a <i>network</i>	56
5.2. Modelli organizzativi e tecnologia.	65

CAPITOLO II LE REGOLAMENTAZIONI PROFESSIONALI

1. Professioni a confronto: ordinamento professionale, deontologia, requisiti di accesso e formazione continua.	67
1.1. Ingegneri.	68
1.2. Architetti, pianificatori, paesaggisti e conservatori.	73

INDICE

1.3. Avvocati, commercialisti e esperti contabili e consulenti del lavoro.	75
2. Le norme e le esperienze internazionali: alcune valutazioni di sintesi.	90

CAPITOLO III

I RAPPORTI DI LAVORO E DI COLLABORAZIONE NEGLI STUDI PROFESSIONALI

1. Personale “non professionista” degli studi professionali: le tipologie contrattuali regolate nel contratto collettivo nazionale di settore.	93
2. Personale “professionista” degli studi professionali: lo scenario.	97
2.1. L’associazione tra professionisti (<i>rinvio</i>).	100
2.2. Le collaborazioni.	100
2.3. Il lavoro dipendente.	101
2.3.1. L’incompatibilità sancita dalla legge professionale forense.	103
2.4. Una opportunità in più per i futuri professionisti: l’alto apprendistato.	107
3. Francia.	110
3.1. <i>Avocats salariés</i>	111
3.2. L’apprendistato per il praticantato nella professione d’avvocato.	112
3.3. Contract de collaboration e EIRL: forme particolari di esercizio in forma associata della professione.	112
4. Regno Unito.	113
4.1. Le peculiarità del mercato del lavoro anglosassone.	113
4.2. I rapporti di lavoro negli studi professionali.	115
4.3. Il lavoro dei professionisti in forma associata o societaria (cenni).	115
5. Germania.	116
5.1. La figura dell’impiegato specializzato (<i>Rechtsanwaltschaftlich angestellter</i>)	116
5.2. Modalità di esercizio della professione forense: le società a responsabilità limitata tra avvocati (costituzione, abilitazione e revoca) e il rapporto con le società tra commercialisti e revisori dei conti.	119
6. Lavoratori autonomi economicamente dipendenti (professionisti in monocommittenza).	122
6.1. Un quadro d’insieme.	122
6.2. Le diverse tecniche di regolamentazione.	126

INDICE

CAPITOLO IV

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA PER I DIPENDENTI DEGLI STUDI PROFESSIONALI

1.	I diversi sistemi di regolamentazione collettiva delle professioni in ambito europeo. . .	131
1.1.	Francia.	132
1.2.	Regno Unito	135
1.3.	Germania.	136
2.	Il contratto collettivo di settore come strumento di modernizzazione	138
3.	La bilateralità: nuova frontiera delle relazioni industriali	140
4.	Il sistema bilaterale tra legislazione nazionale e contrattazione collettiva di settore. . .	143

CAPITOLO V

PROSPETTIVE DI RIFORMA

1.	Buone prassi per l'incremento della produttività e dell'efficienza.	151
1.1.	Analisi della produttività nelle attività professionali scientifiche e tecniche.	152
1.2.	Struttura e profittabilità.	153
1.3.	Costo del lavoro e produttività.	157
1.4.	Buone prassi e alcuni <i>caveat</i> per la misurazione della produttività nei servizi professionali.	162
2.	La regolamentazione delle professioni e le prospettive di riforma.	169
2.1.	Regno Unito.	170
2.2.	Francia.	172
2.3.	Germania.	175
2.4.	Italia.	178
	<i>Bibliografia ragionata.</i>	189

EXECUTIVE SUMMARY

Il presente lavoro di ricerca è stato condotto attraverso una indagine comparata tra gli ordinamenti giuridici di alcune delle più significative realtà nazionali europee (Italia, Germania, Francia e Regno Unito) ed è volto a ricostruire il quadro complessivo della “area vasta delle professioni” cioè di quell’insieme di soggetti che esercitano direttamente una professione, in forma autonoma ovvero dipendente, e di coloro che concorrono all’erogazione dei servizi professionali attraverso ruoli di supporto tecnico-organizzativo.

Invero lo studio si colloca in modo calzante nell’attuale dibattito sulla riforma dei servizi professionali, nell’ottica della messa a punto di nuovi modelli di organizzazione del lavoro per l’incremento della produttività e della implementazione di schemi di liberalizzazione, dei relativi settori di mercato, più funzionali ad una razionalizzazione della concorrenza. Il dibattito sulle liberalizzazioni non è solo Italiano. Tale processo è stato infatti da tempo auspicato ed avviato dalle istituzioni comunitarie – ed in particolare dalla Commissione Europea e dal Parlamento Europeo – attraverso la emanazione di una pluralità di documenti programmatici o precettivi, intensificatasi dal 2004 in poi, che sono stati tenuti in debita considerazione nel corso della presente ricerca. In merito le disposizioni del trattato che stabiliscono i poteri e le responsabilità della Commissione nell’ambito delle politiche di concorrenza sono rimaste sostanzialmente immutate nel corso degli ultimi quarant’anni, a fronte di un radicale cambiamento del contesto socio-economico e del quadro politico. Le norme e le procedure della politica di concorrenza sono quindi state sottoposte a un processo costante di adattamento al fine di contribuire ai principali obiettivi dell’Unione europea: realizzare il mercato unico, renderlo utile e vantaggioso per i consumatori e attuare un’economia sociale di mercato competitiva.

Attraverso l’impiego della metodologia del *benchmarking*, la ricerca si pone l’obiettivo ultimo di favorire e agevolare la partecipazione al predetto dibattito attraverso argomentazioni innovative e trasversali ovvero mediante la segnalazione di buone prassi.

Considerata la interrelazione di fattori giuridici, economici, organizzativi e culturali posta alla base del tema di indagine, lo svolgimento della ricerca si è avvalso di un approccio metodologico interdisciplinare, affinché le prospettive di

riforma de iure condendo non fossero avulse dalle molteplici implicazioni che la materia comporta.

Il presente lavoro si articola in cinque principali macro-aree tematiche di seguito individuate: 1. ricognizione dei modelli organizzativi di lavoro come fattori competitivi economici; 2. verifica e monitoraggio delle diverse forme di tipologie contrattuali dei professionisti e dei collaboratori; 3. individuazione dei percorsi formativi in accesso e sistemi di formazione continua e aggiornamento professionale (*life long learning* e formazione specialistica); 4. analisi del CCNL dei dipendenti degli studi professionali e del ruolo della contrattazione collettiva e della bilateralità nel settore; 5. *focus* sul fenomeno dei lavoratori autonomi economicamente dipendenti (professionisti in monocommittenza).

L'analisi di tali aree tematiche è stata preceduta da una preliminare ricognizione quantitativa della fenomenologia legata al mondo delle professioni e seguita da una valutazione finale sulle prospettive di riforma dell'attuale quadro normativo, nell'ottica di un maggior rendimento economico dei diversi servizi professionali e di un incremento dell'efficienza dei relativi modelli di organizzazione del lavoro.

Invero i diversi dati rilevati da fonti statistiche, comunitarie e nazionali, evidenziano, anzitutto, come i mutamenti nazionali in materia di servizi professionali risentano delle tendenze omogeneizzanti provenienti dalle trasformazioni globali.

Infatti, al di là dei differenti meccanismi statali di regolamentazione delle professioni, il cui diverso grado di rigidità/flessibilità incide, inevitabilmente, sulle modalità e sui tempi di accesso alla professione, favorendo ovvero disincentivando l'esercizio della stessa, negli ultimi decenni il settore dei servizi professionali, e più in generale dei servizi ad alto contenuto di conoscenza, ha registrato, ovunque, significativi tassi di incremento.

Tale andamento trova la sua giustificazione nel diffondersi di nuovi modelli di organizzazione del lavoro. In particolare, il processo di ristrutturazione e decentramento produttivo delle imprese ha rappresentato la causa dell'affermarsi di modelli di lavoro autonomo, specie di professioni, anche in attività industriali o di servizi sino ad allora caratterizzati da una scarsa presenza di lavoratori autonomi. Infatti, il mutato contesto economico-produttivo favorisce la tendenza da parte delle aziende a ricorrere a meccanismi di esternalizzazione, con i quali affidare a soggetti terzi fasi dei propri processi produttivi.

Ad accrescere il mercato delle libere professioni concorrono anche quei lavoratori espulsi da un mercato del lavoro dipendente e che per necessità si spostano verso la componente libero professionale.

L'aumento del numero dei professionisti è dovuto, anche, ad una maggiore propensione, necessitata il più delle volte da fattori eteronomi, da parte di giovani e, soprattutto, di donne ad esercitare la libera professione.

In verità negli ultimi anni si sta assistendo, in modo pressoché identico in tutti i paesi, non solo ad un aumento consistente del numero dei professionisti, ma anche ad un ampliamento del numero delle professioni, attraverso l'emergere di quelle cosiddette di nuova generazione, soprattutto, nel campo dei servizi alla persona e dei servizi alle imprese, legati, questi ultimi, all'evoluzione tecnologica ed informatica.

Dai elaborati dalla Commissione Europea, inoltre, affiora che la tendenza alla costituzione di associazioni di professionisti è nettamente più accentuata in quei Paesi europei, come la Gran Bretagna o la Germania, nei quali non vige, come in Italia, il divieto di esercitare in forma subordinata talune professioni, come quella di avvocato. Dagli stessi studi emergerebbe, dunque, che la regolamentazione restrittiva e anticoncorrenziale favorisca una sorta di "abuso di posizione" dei professionisti, che si sostanzia in un potenziale danno ai bisogni e agli interessi dei consumatori nel loro complesso.

Nella comunicazione della Commissione COM(2004) 83 definitivo, del 9 febbraio 2004, Relazione sulla concorrenza nei servizi professionali, l'UE ha individuato cinque aree sensibili per la regolamentazione della professione: 1) la fissazione dei prezzi; 2) la raccomandazione dei prezzi; 3) la pubblicità; 4) i requisiti di accesso e i diritti esclusivi; 5) la struttura aziendale e le pratiche multidisciplinari.

Si tratta di aree "sensibili", perché la loro disciplina può assumere connotati potenzialmente restrittive della concorrenza ma anche della qualità del servizio e della tutela del cliente.

È significativo – anche se coerente con l'impostazione comunitaria – che in tale elencazione non compaiono elementi quali, ad esempio, le regole necessarie per il corretto esercizio della professione o la formazione richiesta.

Ebbene, secondo la Commissione, le norme di disciplina emanate nei cinque campi individuati, per essere conformi ai Testi fondativi dell'Unione, devono essere rette da un criterio di proporzionalità; esse sono giustificate nella misura in cui: 1) siano oggettivamente necessarie per il raggiungimento di un interesse generale; 2) siano il meno restrittive possibile della concorrenza.

Alla luce di tali criteri, l'indagine comparata ha permesso di individuare sistemi di regolamentazione delle professioni molto diversi tra loro, perché condizionati dal ruolo che, nella tradizione storica, ha assunto lo Stato e la legislazione nazionale.

Alla regolamentazione eteronoma, comune ai paesi continentali, si affianca un sistema “liberista-pluralista”, proprio della tradizione della *Common law*, dove l’autoregolazione delle professioni è rimessa ai *Professional bodies*. In particolare, gli Ordini professionali, nati storicamente in risposta ad esigenze di mercato e a tutela degli interessi del gruppo di appartenenza, esercitano poteri, loro attribuiti dallo Stato, ritenuti di interesse pubblico.

L’evoluzione in senso pubblicistico della disciplina delle professioni – in particolar modo in Germania e in Italia, dove, a differenza della Francia, gli Ordini sono enti pubblici – ha incentivato forme di potestà di regolamentazione limitative della concorrenza.

I paesi continentali si caratterizzano, essenzialmente, per una eccessiva regolamentazione delle professioni, attraverso restrizioni all’accesso (titolo di studio, praticantato, esame abilitativo, iscrizione ad albi).

Altre restrizioni meno visibili si presentano sotto forma di regolamentazione eccessiva per l’esercizio della professione.

In Italia e in Germania, dove le tariffe sono determinate dai singoli ordini di appartenenza, continuano ad esistere limitazioni ai prezzi.

Inoltre continua ad essere proibito ai liberi professionisti di pubblicizzare i loro servizi, cosicché per i consumatori la ricerca della qualità e dei prezzi più adatti alle loro esigenze diventa più difficile e più costosa.

L’esperienza dei paesi come la Francia e il Regno Unito, che hanno eliminato la regolamentazione dei prezzi e resa libera qualsiasi forma di pubblicità, ha dimostrato che tali restrizioni non sono essenziali per garantire standard qualitativi elevati.

Il diverso grado di regolamentazione dell’esercizio delle professioni ad opera di ciascun ordinamento nazionale pare avere avuto effetti prevalentemente negativi, ciò sia in termini di scarso grado di concorrenza sia in termini di qualità dei servizi offerti.

Invero, in tutti i paesi europei si assiste, in nome della ricerca di un miglioramento dell’efficienza dei servizi, ad una radicale messa in discussione della regolamentazione delle professioni che possa agevolare l’accesso e l’esercizio delle attività al fine di garantire il principio di libertà di impresa e di libera concorrenza.

L’analisi comparata dei mercati professionali ha evidenziato che in ogni paese europeo, contestualmente alle tendenze di liberalizzazione si affiancano – in modo alquanto schizofrenico – vocazioni opposte di protezionismo per quelle professioni non regolamentate, che invocano un riconoscimento, attraverso l’introduzione di limitazioni all’ingresso e all’esercizio.

Funzionale al percorso di riforma dei servizi professionali è anche il rinnovamento, sotto il profilo organizzativo e dimensionale, delle modalità di espletamento delle attività. Sullo sfondo emerge un legame sempre più stretto tra esercizio della professione e forme organizzative dell'attività lavorativa non solo dei professionisti ma anche dei loro dipendenti e collaboratori.

Con l'introduzione massiccia di nuove tecnologie, specie sul versante della comunicazione e della informazione, la qualità ed efficienza della prestazione professionale non dipende più solo dalla capacità del singolo professionista, ma anche dalla qualità del lavoro prestato da dipendenti e collaboratori, nonché da una complessiva rimodulazione degli assetti organizzativi e dimensionali dei servizi professionali.

In molti paesi, in particolar modo nel Regno Unito, vi è da tempo la tendenza ad aggregarsi tra professionisti in diverse forme di impresa (*private partnership; multidisciplinary partnership; company*).

Lo studio professionale è pensato come una piccola impresa, di cui ne mutua i processi, che necessita, sia di modelli gestionali avanzati, sia di nuove competenze e tecnologie.

La forma societaria ha il pregio di offrire servizi professionali sempre più specializzati, contenendone i costi. Questo è quanto avviene, anche, in Francia in cui sono previsti tre diversi contratti associativi (*Convention d'exercice conjoint; Contrat d'exercice à frais communs; Contrat de collaboration*) e tre modelli societari (*Société de moyens; Socié civile professionnelle; Société d'exercice libéral*).

In Germania, all'impresa individuale (*Einzelunternehmen*), di gran lunga la più comune, si affiancano altre forme societarie: l'ufficio in comune (*Bürogemeinschaft*); la condivisione di pratiche (*Praxisgemeinschaft*); la Società di diritto civile (*Gesellschaft bürgerlichen Rechts – GbR*); la Società a responsabilità limitata (*Gesellschaft mit beschränkter Haftung – GmbH*); il partenariato (*Partnerschaftsgesellschaft*).

Questa inclinazione – cui fa da controtendenza l'Italia, dove prevale ancora l'archetipo del singolo professionista autonomo e dove la forma d'impresa è quella dell'associazione professionale e dello studio associato (STP) – risponde alle aspettative di guadagnare quote di mercato, anche estero, ma soprattutto alla necessità di reagire alle crisi, più di quanto siano in grado di fare gli studi tradizionali di piccole dimensioni.

Nello studio condotto vengono prese, poi, in esame le diverse tipologie contrattuali – secondo la tradizionale dicotomia autonomia/subordinazione – alle quali può essere ascritto il rapporto di lavoro di colui che esercita una attività professionale.

L'indagine condotta ha evidenziato come in tutti i paesi europei è ammessa, pacificamente e da tempo, la possibilità di svolgere l'attività professionale secondo molteplici modelli organizzativi, sia in forma autonoma che in modalità subordinata.

Da lungo tempo, invece, in Italia si è assistito ad un dibattito, più volte abbandonato e poi ripreso, sulla compatibilità ontologica – e giuridica – tra l'esercizio della professione intellettuale e il rapporto di dipendenza. Tuttavia, dal confronto comparato sembra potersi affermare che non esistano particolari preclusioni sulla possibilità di ricondurre qualunque professione ordinistica – e forse anche quella di avvocato, come parrebbe dedursi dalla nuova disciplina in materia di apprendistato – al modello del lavoro autonomo, così, come a quello del lavoro subordinato.

L'analisi comparata ha evidenziato una eterogeneità di forme in cui può essere prestata l'attività professionale. Come in Francia, dove con il c.d. *contract de collaboration* è regolamentato il rapporto di collaborazione tra il titolare di uno studio professionale e gli altri professionisti che vi operano. A dispetto del nome non si tratta di una collaborazione in senso giuslavoristico, ma di una modalità di relazione tra professionisti che svolgono la propria attività in forma autonoma, condividendo, a seconda delle ipotesi, solo l'ufficio o anche il carnet dei clienti.

In Germania, è presente la figura dell'impiegato specializzato di studio legale (*Rechtsanwaltschaftlich angestellt*). Tale soggetto, che pur svolge mansioni generali di segreteria, presta la propria attività in qualità di libero professionista fornendo prestazioni di servizi nei confronti degli avvocati e, in taluni casi, assistendo anche gli stessi nelle attività legali.

Come rilevato nella ricerca, nella galassia delle professioni, convivono lavoratori che esercitano l'attività in forma dipendente, in forma imprenditoriale, o in forma autonoma in senso stretto, e collaboratori con diverse tipologie flessibili di lavoro. Ad ogni modo, al di là della tipologia contrattuale attraverso cui viene dedotta la prestazione, il lavoro, autonomo o subordinato, pone, di per sé, esigenze e preoccupazioni comuni.

In tale prospettiva, occorre prendere atto che negli ultimi decenni, accanto al lavoro autonomo o indipendente, sono emerse nuove tipologie ibride di lavoro, come ad esempio le forme cosiddette “economicamente dipendenti” o “parasubordinate”, locuzioni che alludono in particolare ai professionisti che operano in un regime di sostanziale monocommittenza.

Benché ufficialmente considerate come forme di lavoro autonomo, esse presentano alcune specificità del lavoro dipendente: pur mancando la subordinazione in senso giuridico sussiste, però, una condizione di dipendenza economica.

I lavoratori autonomi che rientrano in questa categoria si contraddistinguono per il fatto di esercitare un'attività in maniera coordinata, costante, personale, diretta e quasi esclusivamente per un committente (imprenditore o cliente) unico o prevalente, dal quale dipendono finanziariamente.

Dall'analisi svolta emerge un quadro legale povero e frammentato, in cui solo in alcuni Stati, come in Germania (*Arbeitnehmerähnliche Person*) e in Spagna (*Trade*), esiste una nozione legale *ad hoc* di lavoratore economicamente dipendente. In altri paesi, come in Italia e in Francia, sono stati adottati semplici meccanismi regolatori di tipo estensivo di alcune tutele assicurate al lavoratore subordinato.

Pertanto la previsione di ulteriori interventi protettivi è auspicabile proprio nell'ambito delle professioni, in cui tale dipendenza economica si configura, oltre che nei confronti del cliente anche rispetto al titolare dello studio professionale, in cui il lavoratore presta la propria opera.

Altro risultato della ricerca è stato quello di evidenziare la diversità, del nostro ordinamento rispetto ai paesi europei, con riguardo al sistema di regolamentazione collettiva delle professioni.

L'analisi condotta delinea, infatti, un quadro molto variegato per quanto riguarda l'utilizzo degli strumenti contrattuali posti a tutela degli interessi di chi opera nel settore delle libere professioni.

Diversamente da Francia, Germania e Regno Unito, l'Italia, infatti, è il paese in cui la disciplina collettiva dei rapporti di lavoro è unica e comune all'intero settore degli studi professionali.

Nel sistema francese esistono tanti contratti collettivi quante sono le categorie professionali. Pur mancando una normativa collettiva unitaria, valida per l'intero settore degli studi professionali, l'uniformità e l'omogeneità dei diversi contratti di categoria è assicurata dagli accordi interprofessionali, validi cioè per ogni impresa professionale, al di là del settore di appartenenza.

Nel Regno Unito è del tutto assente una regolamentazione collettiva nazionale dei singoli comparti del settore privato, così come una contrattazione interconfederale. Pertanto, la funzione di regolamentazione dei rapporti di lavoro, anche nel settore delle professioni, è rimessa essenzialmente ad una contrattazione aziendale, dove esistente, e alla normativa statale e alla disciplina individuale delle singole parti.

In Germania, invece, solo per alcune professioni esiste una regolamentazione a livello distrettuale, prevalendo, infatti, quella aziendale.

Proprio le peculiarità di questo settore produttivo hanno reso indispensabile in Italia la predisposizione di una regolamentazione collettiva in grado di rispondere alle istanze dei professionisti e dei loro collaboratori.

La previsione di uno specifico contratto collettivo nazionale per i dipendenti degli studi professionali nasce anzitutto dalla consapevolezza e dalla necessità di elaborare un progetto organico, per preservare e sostenere una categoria di lavoratori formata da persone altamente qualificate e competenti, con uno specifico patrimonio di conoscenze culturali e professionali.

Il Ccnl di settore, rappresenta, perciò, uno strumento in grado di fornire le regole di garanzia dei processi lavorativi, attraverso la promozione e la tutela delle migliori condizioni dei lavoratori.

Tale regolamentazione collettiva è, così, volta al miglioramento dei rapporti individuali e collettivi di lavoro, oltre che alla crescita dei livelli occupazionali, alla promozione e sicurezza sociale.

A tal proposito, la previsione di prestazioni sussidiarie integrative, attraverso l'ausilio di strumenti bilaterali, ha come obiettivo la creazione di forme di tutela e di promozione comuni a tutti i lavoratori, sia subordinati che autonomi, che compongono il variegato mondo delle professioni.

La ricerca evidenzia, inoltre, come i servizi relativi alle professioni intellettuali di mercato, rappresentando quote crescenti dell'occupazione e del fatturato totale prodotto dalle economie, giocano un ruolo fondamentale per l'andamento della produttività e per la competitività complessiva. Le professioni intellettuali giocano questo ruolo nella doppia veste di produttori di ricchezza e di occupazione da un lato, e fornitori di servizi al consumatore dall'altro, producendo nel secondo caso effetti economici diversi a seconda della loro regolamentazione.

Dallo sguardo comparato emerge immediatamente la sproporzione del numero di imprese italiane operanti nel settore dei servizi professionali all'impresa, rispetto agli altri paesi europei. Il motivo è sicuramente da ricercare nel nanismo aziendale che caratterizza la struttura economica italiana e nel proliferare di studi professionali di piccole dimensioni e di partite iva unipersonali. Se la piccola dimensione delle imprese di servizi professionali accomuna la quasi totalità dei paesi, l'Italia è sicuramente quello che ha la quota maggiore di micro imprese (il 98,8%). Il Regno Unito, il paese più competitivo nel settore professionale, è al contrario uno di quelli con le maggiori dimensioni medie di impresa. Nonostante il primato italiano per numero di aziende operanti nel settore delle attività professionali (ma questo trend si riscontra in tutte le attività professionali analizzate) nel 2009 il fatturato totale sviluppato rappresentava solo una quota minoritaria del fatturato dell'UE-27 e inferiore a quelle di Regno Unito, Germania e Francia, complice sicuramente l'andamento sfavorevole della produttività del lavoro. La produttività oraria del lavoro in Italia è stagnante almeno dal 2000, causando la perdita di competitività rispetto alla media dei Paesi europei che invece cresceva. Nel settore delle professioni, l'Italia

conferma i livelli più bassi di produttività rispetto agli altri paesi europei, anche a causa di un costo del lavoro disallineato. Se a livello aggregato dell'economia l'Italia ha retribuzioni medie superiori solo a quelle della Spagna (in parità di potere di acquisto), i professionisti italiani guadagnano molto di più, sia in proporzione al resto dell'economia che rispetto a molti professionisti europei, ribaltando l'ordinamento retributivo tra i paesi e situandosi dal penultimo al terzo posto. Non solo. La retribuzione media oraria dei professionisti italiani segue una distribuzione praticamente lineare per età: i salari medi italiani crescono con l'età quasi come una linea retta, mentre in Gran Bretagna, Danimarca, Paesi Bassi, Svezia e, in generale, a livello di UE-27, questi raggiungono un apice in corrispondenza delle età più produttive e calano negli anni successivi.

Allo stesso tempo, i professionisti italiani under 30 hanno la retribuzione oraria inferiore a quella di tutti i paesi. Questo è un indicatore che rispecchia la scarsa corrispondenza fra produttività e retribuzioni in Italia, dove conta soprattutto l'anzianità e dove il capitale giovanile non è sufficientemente valorizzato.

Nell'ottica dell'agenda di riforma delle professioni, questo suggerisce l'importanza dell'apprendistato, così come appena riformato, per i praticanti, al fine di valorizzare adeguatamente le nuove professionalità entranti nel mercato. Inoltre, si evince dallo sguardo comparato che l'esistenza di mercati il più possibile aperti alla concorrenza e la rimozione di barriere formali all'entrata se non indispensabili, l'innovazione e l'ICT, in termini sia di processi sia di prodotti per aiutare la differenziazione, l'organizzazione del lavoro e delle risorse umane, la motivazione dei lavoratori, le gerarchie piatte, la remunerazione legata alla prestazione o la remunerazione che ha l'obiettivo di conquistarsi la fedeltà del lavoratore sono leve fondamentali di produttività.

Le professioni italiane possono sfruttare a loro vantaggio il processo in atto, evitando posizioni arroccate sulla difesa di regolamentazioni all'entrata, ma soprattutto alla condotta, che sono le maggiori tra i paesi sviluppati, e anzi riconducendo i maggiori *mark-up* esistenti rispetto agli altri paesi ad alti livelli di produttività, competitività, reputazione e unicità del *know-how*, piuttosto che a imposizioni uniformanti di tariffa fra servizi di diverso livello qualitativo.

In conclusione, si è mostrato il numero sproporzionalmente alto di aziende operanti nelle attività professionali, scientifiche e tecniche in Italia rispetto agli altri paesi, non accompagnato però, né da corrispondenti primati in termini di valore aggiunto prodotto a livello di UE-27, né da soddisfacenti livelli di produttività. Il dato di produttività delle attività professionali rispecchia la generale scarsa competitività e del terziario, ma anche quella del settore manifatturiero, che necessita di innovazione per espandersi. Nell'attuale agenda di liberalizzazioni dunque, l'attuazione delle regolamentazioni all'entrata e alla

condotta delle professioni costituisce un'occasione di crescita e aumento della competitività per la attività professionali stesse, che possono allargare il loro mercato, anche attraverso l'aggregazione, apportando il loro sapere a beneficio dello sviluppo del terziario e dell'innovazione delle piccole aziende manifatturiere, sfruttando i bisogni complementari dell'economia e, cercandone di nuovi all'esterno, facendo un salto di qualità, anche dimensionale, che porti all'internazionalizzazione.

Lo studio condotto sui diversi paesi fornisce un quadro conoscitivo di quelli che sono stati i provvedimenti riformatori adottati a livello nazionale.

La tendenza innovatrice sollecitata a livello europeo, e comune ai singoli Stati, è stata quella di eliminare forme di restrizione che impedivano la concorrenza e che non erano affatto giustificate da motivi di interesse pubblico.

In Francia, negli anni Ottanta, l'alleggerimento della regolamentazione nazionale, avvenuto con misure di liberalizzazione, ha permesso di offrire servizi più efficienti alle imprese e ai consumatori e quindi ha contribuito a farne crescere la competitività.

Il processo di riforma nel Regno Unito, iniziato negli anni Settanta con i governi conservatori, ha portato ad una sostanziale liberalizzazione delle professioni attraverso la cancellazione di tutte quelle restrizioni che avevano contribuito a determinare una situazione di reale monopolio.

Lo stesso non può dirsi sia avvenuto in Germania e in Italia, che, nonostante gli sforzi riformatori compiuti negli anni, continuano ad essere caratterizzate da una forte pervasività dello Stato che ha accentuato il carattere pubblicistico degli ordini.

L'analisi sulla situazione della concorrenza nelle professioni ha evidenziato che i singoli governi nazionali, anche se in momenti storici differenti e con approcci diversi, sono giunti alla conclusione che l'esistenza di restrizioni dei prezzi e della pubblicità e di limitazioni di altro genere ha impedito che l'economia e i consumatori potessero beneficiare dei vantaggi della concorrenza.

Ovunque, a livello nazionale e comunitario, una maggiore liberalizzazione e una maggiore flessibilità e modernizzazione è avvertita, oggi più che mai, come un'esigenza ineludibile in un processo di riordino delle professioni.

Secondo un *continuum* di riforme i singoli Stati stanno percorrendo la strada di una revisione strutturale delle restrizioni ancora esistenti. Naturalmente, i progressi conseguiti potranno essere visti solo in relazione al livello di regolamentazione esistente.

In Italia, in particolare, si assiste, almeno nelle intenzioni, ad un processo di liberalizzazione delle professioni reso esplicito dalla previsione, contenuta in diversi disegni di legge che si sono susseguiti nel corso degli anni, di una riforma

degli ordinamenti professionali, finalizzata al superamento di egoismi e resistenze corporative.

In tale direzione va intesa la legge n. 148/2011 di conversione del decreto legge n. 138/2011, che, senza comportare l'abrogazione tout court degli ordini, prevede una sostanziale riforma degli stessi. Con tale provvedimento si sono poste le basi per un processo di liberalizzazione – ispirato al principio della libertà di accesso e di esercizio delle professioni – che dovrebbe culminare con il varo della riforma delle professioni entro il 13 agosto 2012, come previsto dal decreto legge n. 201/2011, modificato dalla legge n. 214/2011.

Il provvedimento (art. 3) detta nuove disposizioni volte a favorire la liberalizzazione del settore ispirandosi esplicitamente ai principi di libera concorrenza. In generale, si prevede, fermo restando l'esame di Stato per l'accesso alle professioni regolamentate, che gli ordinamenti professionali debbano garantire che l'esercizio dell'attività risponda senza eccezioni ai principi di libera concorrenza, alla presenza diffusa dei professionisti su tutto il territorio nazionale, alla differenziazione e pluralità di offerta e garantisca l'effettiva possibilità di scelta degli utenti nell'ambito della più ampia informazione relativamente ai servizi offerti.

Più in particolare l'art. 3 detta una serie specifica di principi cui deve essere informata la prossima riforma degli ordinamenti professionali (da attuare entro 12 mesi dalla vigenza del provvedimento) ovvero:

- libertà dell'accesso alla professione, ed impossibilità, in forza di una disposizione di legge, di istituire “numeri chiusi”, salvo ragioni di interesse pubblico, nonché di introdurre discriminazioni basate sulla nazionalità;
- in relazione alle società tra professionisti, la norma si limita a denunciare la possibilità dell'esercizio in forma societaria della professione;
- obbligo per il professionista di seguire percorsi di formazione continua permanente;
- adeguamento del tirocinio all'esigenza di garantire lo svolgimento effettivo dell'attività formativa ed il suo costante adeguamento alle esigenze di miglior esercizio della professione;
- al tirocinante dovrà essere corrisposto «un equo compenso di natura indennitaria»;
- la durata del tirocinio non potrà superare i tre anni e sarà possibile svolgerlo anche durante gli anni universitari;
- necessità di pattuizione scritta del compenso professionale al momento del conferimento dell'incarico, prendendo a riferimento le tariffe professionali (ammessa però anche pattuizione in deroga);
- obbligo, per il professionista, di stipulare idonea assicurazione per i rischi professionali;

- previsione di organismi disciplinari separati da quelli di natura amministrativa;
- libertà di pubblicità informativa sulla specializzazione professionale, struttura dello studio e compensi richiesti per le prestazioni.

I commi successivi dell'articolo chiariscono anche con precisione quali siano le "restrizioni" che il decreto abroga in materia di accesso ed esercizio delle attività economiche (limitazione del numero di persone, limitazione geografica, imposizione di forme giuridiche, divieti di commercializzazione ecc.).

Infine va ricordato che la Camera ha avviato l'esame di una serie di proposte di legge, tutte d'iniziativa parlamentare, mirate ad una complessiva riforma dell'ordinamento sia delle "professioni regolamentate" sia delle "professioni non regolamentate". Le prime sono essenzialmente le professioni strutturate in ordini professionali e caratterizzate dalla presenza di preminenti interessi pubblici; le seconde, organizzate in strutture associative, sono invece le professioni alle quali non viene riconosciuto lo stesso rilievo delle professioni regolamentate, ma che sono comunque assoggettate, attraverso un apposito registro tenuto dal Ministro della Giustizia, alla vigilanza governativa.

L'auspicio è che l'annunciata riforma, forse pervasa da logiche di tipo mercantile, non si traduca in una obliterazione della tradizione storica di un settore economico e produttivo, quale quello delle professioni intellettuali, determinante per rilanciare la crescita, la competitività e l'innovazione del paese.

Una preoccupazione avvertita dalla stessa Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato che nella Segnalazione in merito a Proposte di riforma concorrenziale ai fini della Legge annuale per il mercato e la concorrenza, anno 2012, raccomanda la necessità di tener conto «che le politiche concorrenziali producono solo in un orizzonte temporale medio sia la maggiore efficienza del mercato sia il migliore benessere per i cittadini. Se riteniamo certi i vantaggi che deriveranno al mercato, al consumatore e alla crescita, parimenti non possiamo sottacere come nel brevissimo periodo le politiche concorrenziali – penalizzando qualche impresa marginale – possano comportare anche dei costi sociali. Per questo, si auspica che le Istituzioni della democrazia rappresentativa e le forze politiche – che su questo fronte hanno già dimostrato una spiccata sensibilità – accompagnino le misure di liberalizzazione con altri interventi diretti a garantire l'equità sociale e, anche attraverso le opportune riforme del diritto del lavoro, a favorire nuove opportunità per i soggetti che, in conseguenza dei complessi processi di ristrutturazione economica, possano ritrovarsi privi di qualsiasi garanzia». La sfida è quella di armonizzare crescita economica e coesione sociale.

Nel complesso, isolando gli elementi emersi dalla indagine comparata, si possono pertanto individuare i seguenti punti.

a) La distinzione fra professioni regolamentate e non regolamentate, in un contesto europeo in cui ciò che rileva è principalmente la libertà di stabilimento dei professionisti, è destinata – in prospettiva – a perdere di pregnanza.

b) La stessa esistenza di una regolamentazione e la maggiore o minore intensità di essa dipendono – più che da ragioni intrinseche – da ragioni storiche e contingenti.

c) Di per sé, l'esistenza di un ordine non garantisce un elevato livello qualitativo delle prestazioni professionali; ad esempio, in Italia, raramente gli ordini, che pure hanno forti poteri sui propri iscritti, avviano procedure disciplinari in caso di mancato rispetto delle norme deontologiche.

d) L'esistenza di ordini o società, cui obbligatoriamente iscriversi e con forti poteri normativi sugli iscritti, incide soprattutto su alcuni fattori economici ed organizzativi nell'esercizio della professione: sul tasso di concorrenza all'interno della categoria e, dunque, sulla distribuzione dei fatturati fra i vari iscritti. Nei paesi dove il tasso di regolamentazione è basso, i professionisti tendono ad aggregarsi in organizzazioni complesse e strutturate, con specializzazioni di aree e grandi ricavi.

e) Per aumentare il grado di trasparenza del mercato dei professionisti (e contenere i costi dei servizi ed abbattere le asimmetrie informative) le norme comunitarie ed alcune esperienze estere mostrano che lo strumento più adeguato sembra essere quello della autoregolamentazione, il cui rispetto dei contenuti è assicurato non tanto, o non solo, dalle azioni disciplinari in caso di violazione, ma dalla...

f) ... adozione di meccanismi di pubblicità. In altri termini, evidenziare con trasparenza la qualità dei servizi erogati (magari attraverso carte di qualità o meccanismi di certificazione) è il miglior deterrente a comportamenti anticoncorrenziali al ribasso. In tal modo, nel tempo, lo stesso mercato dei clienti isola ed espelle i *free riders*, che si sottraggono al sistema condiviso delle norme.

g) Gli ordini ed i vari organi rappresentativi assumono un ruolo di reale governo della propria categoria non tanto o non solo grazie a funzioni di controllo e disciplinari, ma più utilmente ed efficacemente fissando i criteri ed i contenuti della formazione (anche universitaria e post universitaria) per accedere alla professione e la formazione richiesta per conservarne lo *status*. Come visto, in alcuni paesi tale facoltà si estende sino alla stessa organizzazione dei corsi e dei contenuti degli stessi.

Va detto infine che, nell'intento di coniugare la liberalizzazione dei servizi professionali con la razionalizzazione della concorrenza e l'incremento della produttività dei mercati nei settori di riferimento, non si può prescindere dalla constatazione che tale processo intanto può funzionare in quanto sia accompagnato da un aumento della qualità dei servizi stessi attraverso il

potenziamento degli strumenti di lavoro e l'adeguamento tecnologico delle strutture organizzative interne agli studi professionali. Invero ricerca, sviluppo e innovazione (tecnologica), sono poste al centro della strategia dell'Europa 2020 quale strumento di incremento della produttività del mercato.

Non basta. La gestione consapevole di questo processo richiede anche di potenziare le risorse umane, non solo attraverso il perfezionamento dei già noti e censiti sistemi di associazionismo ordinistico e dei correlati obblighi di formazione continua (cosa che in verità si colloca ormai in una stagione non più recente del dibattito sul miglioramento dei servizi professionali e che comunque non comprenderebbe trasversalmente tutte le professioni), ma anche attraverso un processo di qualificazione sostanziale delle risorse umane – professionisti e non professionisti – che esplicano la propria attività nelle strutture professionali. Tale meccanismo dovrebbe essere basato non già solo sulla verifica del possesso dei requisiti formali legati al conseguimento di titoli o all'espletamento dei tradizionali obblighi formativi, ma anche sulla valorizzazione delle competenze, dell'esperienza e della tecnica concretamente acquisite nel tempo, nonché attraverso un più efficace raccordo tra i percorsi di studio – secondario, universitario e postuniversitario – e l'ingresso nel settore professionale di riferimento. Ciò dovrebbe valere a fortiori in relazione alle figure professionali ascrivibili all'area del lavoro autonomo economicamente dipendente (cosiddetti professionisti in regime di monocommittenza), come conseguenza della maggiore ambiguità del loro status.

Da questo punto di vista, sicuramente, oltre ai provvedimenti normativi de iure condendo il Contratto collettivo nazionale di lavoro, in primis, e le singole tipologie contrattuali dallo stesso contemplato, in secondo luogo, possono costituire lo strumento organizzativo peculiare in grado di temperare le esigenze di rinnovamento del mercato con le istanze più immediate dei liberi professionisti e dei loro collaboratori, attraverso la previsione di un welfare negoziale in grado di offrire un ampio ventaglio di tutele attraverso l'azione partecipata degli enti bilaterali. La contrattazione decentrata ancora di più.

L'obiettivo primario è quello di codificare le esigenze reali che nascono dagli studi superando le difficoltà che i professionisti incontrano quotidianamente nella loro attività, cercando di governare i cambiamenti che l'evoluzione del mercato professionale impone. Nell'ottica di un raccordo più coerente tra i percorsi di studio e l'immissione nel settore, acquista poi un ruolo particolare l'impiego del contratto di apprendistato.

Il paradigma evolutivo sopra ipotizzato, inscrivendosi in ogni caso nell'alveo delle politiche (nazionali e comunitarie) sulla concorrenza, non dovrebbe però prescindere da una valutazione sul benessere e sulla soddisfazione dei

consumatori e dovrebbe essere in grado di garantire che il mercato dei servizi professionali possa fornire il meglio ai consumatori in termini di prezzi, innovazione tecnologica, metodologica e di modelli organizzativi e qualità e varietà dei servizi. In tale ottica, infatti, il *feedback* degli utenti – raccolto attraverso strumenti validati di rilevazione e censimento – rappresenta il tassello che potrebbe completare i requisiti per il conseguimento della “qualificazione sostanziale e di qualità” dei servizi professionali e dei relativi addetti.

Tale modello, inoltre, proprio perché sciolto da classificazioni meramente formalistiche, potrebbe fungere da elemento di raccordo trasversale tra le professioni regolamentate e non regolamentate in un’ottica di evoluzione del sistema meno rigidamente dicotomica e, appunto, più liberale.

CAPITOLO I

I MODELLI ORGANIZZATIVI DEL LAVORO NEL MONDO PROFESSIONALE

Sommario: **1.** Le professioni regolamentate e non regolamentate nel contesto internazionale e comparato: dimensione e fenomenologia. – **1.1.** Germania. – **1.2.** Francia. – **1.3.** Regno Unito. – **1.4.** Italia. – **2.** La definizione di professione nel contesto europeo e internazionale. – **3.** Le professioni in alcuni ordinamenti esteri: profili generali. – **4.** Il dibattito sull'esercizio in forma associata dell'attività professionale e prospettive di riforma. – **5.** I modelli organizzativi di lavoro.

1. Le professioni regolamentate e non regolamentate nel contesto internazionale e comparato: dimensione e fenomenologia.

La direttiva europea 2005/07/09 relativa al riconoscimento delle qualifiche professionali definisce professione qualsiasi «attività, o insieme di attività professionali, l'accesso alle quali e il cui esercizio, o una delle cui modalità di esercizio, sono subordinati direttamente o indirettamente, in forza di norme legislative, regolamentari o amministrative, al possesso di determinate qualifiche professionali; in particolare costituisce una modalità di esercizio l'impiego di un titolo professionale riservato da disposizioni legislative, regolamentari o amministrative a chi possiede una specifica qualifica professionale».

Se una definizione di attività professionale, anche se solo per quella regolamentata, è stata elaborata a livello europeo, la sua traduzione in termini statistici appare assai più complicata.

La difficoltà di aggregare dati tra loro disomogenei deriva essenzialmente dai differenti sistemi nazionali di regolamentazione – e quindi anche delle tecniche definitorie – e dai diversi meccanismi di classificazione (nomenclatura) delle professioni che rendono gravosa la riconducibilità della moltitudine di professioni tradizionali e di quelle emergenti, esistenti nei singoli paesi, alla medesima “famiglia” o “area professionale”.

In ogni caso, le informazioni fornite da Eurostat consentono di comprendere il grado di incidenza del lavoro che si pone “al di fuori dei confini del lavoro dipendente” nei diversi paesi europei.

Occorre precisare che in ambito europeo non vi è coincidenza tra lavoratori autonomi, cioè coloro che lavorano per conto proprio e senza dipendenti, e

lavoratori indipendenti, potendo rientrare in quest'ultima categoria anche l'impresa individuale.

In Grecia, un elevato numero di persone occupate opera nell'area dell'autonomia (35%), così come in Romania (34%).

Un livello significativamente più basso, ma ancora superiore alla media UE (17%) si registra in Italia (26%), Portogallo (25%), Polonia (24%) e Cipro (20%).

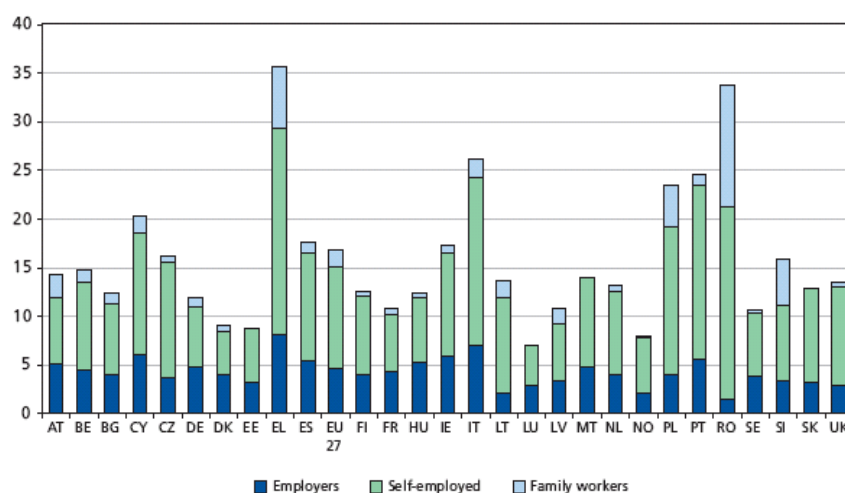
Al contrario, una bassa incidenza di lavoro autonomo si riscontra in Lussemburgo (7%), Norvegia (8%), Estonia e Danimarca (entrambi 9%).

In tutti i casi, i lavoratori autonomi rappresentano almeno il 50 % di tutto il lavoro indipendente, ma questo valore raggiunge il 70% nelle Repubblica Ceca, in Lituania, in Portogallo, in Slovacchia e Regno Unito.

Infine i collaboratori familiari rappresentano una componente significativa di posti di lavoro in Romania (13%), Grecia (6%), Slovenia (5%) e Polonia (4%).

Figura 1. Incidenza del lavoro non dipendente sul totale degli occupati.

Figure 1: Workers who are 'not employees' in the EU and Norway, 2007 (% of employment)



Note: See Annex 1 for a list of country codes.

Source: Eurostat, 'Employment by sex, age groups and professional status (1000)', accessed on 12 October 2008

Fonte: Eurostat, 2007.

I dati Eurostat individuano, inoltre, le tendenze nel lavoro autonomo negli ultimi anni.

In altre parole, mentre il primo indicatore (colonna) mostra l'aumento o la diminuzione del numero dei lavoratori autonomi nel 2007 rispetto al 2004, la seconda colonna illustra l'incidenza (positiva o negativa) del lavoro autonomo sull'occupazione totale. Questa è stata piuttosto bassa nella maggior parte dei paesi. In un quadro complessivo in cui l'importanza del lavoro autonomo

è diminuita, un risconto positivo è rappresentato dall'incremento della componente femminile.

Le ultime rilevazioni Eurostat evidenziano come nel triennio 2008/2010 ci sia stata, nel settore dei servizi professionali, una tendenza positiva rappresentata da un incremento del numero dei lavoratori autonomi e del numero dei professionisti dipendenti.

Tabella 1. Numero di lavoratori autonomi e dipendenti professionisti (in migliaia), 2008 e 2010.

	Autonomi		Dipendenti	
	2008	2010	2008	2010
EU27	4.754,50	4.904,10	25.703,20	26.640,60
Belgium	135,2	144,3	802,7	870,1
Denmark	35,2	39,9	396,2	427,5
Germany	1.041,70	1.095,60	4.520,90	4.793,50
Ireland	44,8	45	316,3	322,6
Greece	170,1	167,8	499	498,7
Spain	350,6	322,8	2.217,90	2.317,00
France	434,8	439,8	3.113,90	3.206,90
Italy	859,8	826,3	1.559,60	1.448,10
Netherlands	271,8	294,6	1.406,40	1.368,00
Austria	75,8	83,7	330,1	362,6
Poland	200,1	257,4	2.172,70	2.403,70
Portugal	58,2	63,9	406,3	427,6
Finland	37,5	39,5	419,3	432,7
Sweden	95,7	92,2	803	808,9
UK	615,5	656,7	3.555,70	3.734,70
Norway	30,4	32,7	291,5	318,8
Switzerland	131,7	126,4	658	642,9

Nota: Eurostat classifica i professionisti sulla base della classificazione internazionale ISCO 88. I professionisti costituiscono la seconda sezione di questa classificazione, comprendente i macrogruppi dei professionisti fisici, matematici e delle scienze ingegneristiche e dell'architettura, dei professionisti sanitari, dei professionisti dell'educazione e degli altri professionisti (tra cui, i professionisti del *business*, i professionisti legali, quelli dell'informazione, delle scienze sociali, scrittori e creativi e professionisti della religione). Per ulteriori dettagli: <http://laborsta.ilo.org/applv8/data/isco88e.html>.

Fonte: Elaborazione su dati Eurostat.

Per comprendere il grado di diffusione delle professioni ed il ruolo che esse hanno assunto nel tessuto economico, sociale e culturale, dei singoli paesi, l'indagine è stata condotta separatamente e singolarmente per ciascuno dei quattro paesi europei (Italia, Germania, Francia e Regno Unito) oggetto della presente ricerca.

Tale metodologia si è resa necessaria a causa della carenza di dati Europei disaggregati, provenienti da studi di istituzioni comunitarie, sulla specifica dimensione delle professioni negli Stati Membri.

I dati numerici e qualitativi prodotti derivano, quindi, per ciascun paese, da diverse fonti statistiche che racchiudono i censimenti condotti in periodi temporali tra loro differenti.

Prescindendo dai differenti meccanismi di regolamentazione delle professioni, il cui diverso grado di rigidità/flessibilità incide inevitabilmente sulle modalità e sui tempi di accesso alla professione, favorendo ovvero disincentivando l'esercizio della stessa, negli ultimi decenni, nei paesi industrializzati, il settore dei servizi professionali, e più in generale dei servizi ad alto contenuto di conoscenza, ha registrato significativi tassi di incremento, generato da processi di ristrutturazione e di innovazione tecnologica.

Il continuo processo di terziarizzazione dell'economia, in uno con il progressivo processo tecnologico che interessa praticamente tutti i settori di produttività, così come il decentramento produttivo e l'introduzione di nuove forme di organizzazione del lavoro, conducono ad una crescente esternalizzazione delle attività dell'impresa ⁽¹⁾.

Uno degli effetti principali è quello di incrementare il ricorso ad attività professionali, svolte in regime di autonomia.

L'Italia, dove le professioni hanno assunto un ruolo fondamentale per la crescita, per l'occupazione e per la competitività del paese, non fa eccezione a questa tendenza espansiva.

1.1. Germania.

Il settore dei servizi professionali in Germania occupa, sulla base dei dati forniti dall'IFB (*Istitut Fur Freie Berufe*) ⁽²⁾, 4.199.000 lavoratori, di cui il 64,4%

⁽¹⁾ Si veda la relazione pubblicata dall'Osservatorio europeo delle relazioni industriali EIRO, *Self-Employed Workers: Industrial Relations and Working Conditions*, 2009.

⁽²⁾ I dati statistici dell'IFB-Berufsorganisationen und amtliche Statistiken, eigene Erhebungen, z.T. geschätzt, sono reperibili in www.freie-berufe.de/Daten-und-Fakten.221.0.html.

in forma dipendente e il 27,2% in modalità autonoma, con un incremento di oltre un milione di unità negli ultimi dieci anni.

La crescita dell'occupazione nell'area delle professioni ha rappresentato un fattore essenziale per l'economia tedesca in termini di fatturato. Invero, il volume d'affari ascrivibile al settore professionale si attesta all'11% del prodotto interno lordo.

Il settore di attività in cui, più di ogni altro, è concentrato il maggior numero di lavoratori dipendenti è quello sanitario e veterinario, con oltre 700.000 unità.

Segue poi il settore della consulenza alle imprese e di quella legale con oltre 400.000 addetti.

Più contenuto è il numero degli occupati nel settore ingegneristico, che comprende anche gli architetti, così come in quello dei consulenti informatici e dei consulenti contabili e fiscali, che racchiudono, ciascuno, circa 300.000 lavoratori. Occupa più di 180.000 dipendenti il settore dell'educazione e dell'insegnamento e circa 140.000 l'area professionale dei farmacisti.

Decisamente più ridotto è l'apporto, in termini numerici, del personale impiegato nel settore della ricerca, delle scuole, dei servizi artistici, culturali e di intrattenimento, che occupano, complessivamente, più di 120.000 addetti.

Occorre evidenziare, però, che la crescita complessiva degli occupati nei servizi professionali in Germania è stata determinata, essenzialmente, dall'incremento esponenziale del numero dei lavoratori autonomi, che negli ultimi sessant'anni è più che quintuplicato.

Infatti, se il numero totale dei lavoratori impiegati nell'area professionale è complessivamente accresciuto nell'arco degli ultimi dieci anni, tuttavia, a partire dal 2008 si assiste ad una contrazione, in termini percentuali, del numero dei lavoratori dipendenti a fronte di un aumento del lavoro in forma autonoma.

Il numero dei lavoratori autonomi è, poi, ad eccezione dell'area tecnica la cui consistenza è inferiore, equamente distribuito tra le diverse aree professionali.

Tra le diverse professioni, la più numerosa è rappresentata, senza dubbio, da quella della cultura con oltre 285.000 lavoratori, seguita dai medici (124.685) e dagli avvocati (115.000).

L'incremento del numero dei professionisti in Germania, al pari di altri paesi europei, è dovuto essenzialmente ad una maggiore propensione, necessitata il più delle volte da fattori eteronomi, da parte di giovani e, soprattutto, di donne ad esercitare la libera professione.

Queste ultime, infatti, ad eccezione di quelle professioni che restano ad appannaggio della componente maschile (avvocato, notaio, architetto, ingegnere), rappresentano circa il 30% dei liberi professionisti.

Inoltre, ad accrescere il mercato delle libere professioni concorrono anche quei lavoratori che sono stati espulsi "da un mercato del lavoro dipendente" – che

non è più in grado di riassorbire – in ragione di una accelerazione dei processi di ristrutturazione e di esternalizzazione.

In particolare, il processo di decentramento produttivo delle imprese ha rappresentato la causa dell'affermarsi di modelli di lavoro autonomo, specie di professioni, anche in attività industriali o di servizi sino ad allora caratterizzati da una scarsa presenza di lavoratori autonomi.

1.2. Francia.

Le attività professionali in Francia, riconducibili essenzialmente a cinque comparti (Intermediari di commercio, Servizi alle imprese, Ausiliari alle assicurazioni, Insegnamento, Addetti alla sanità) ammontano a 688.400 unità e rappresentano il 25,4% del totale delle imprese del settore ICS, che comprende il settore dell'industria, costruzioni, commercio e servizi.

Il numero dei lavoratori impiegati direttamente o indirettamente nei servizi professionali è di 1.842.100 e rappresenta il 10,6% rispetto al totale degli occupati nel settore ICS, per un giro d'affari di più di 107 miliardi di euro.

Dai dati disponibili, emerge in chiaro come le professioni abbiano assunto un ruolo fondamentale nell'economia del paese sia in termini di fatturato che in termini di occupazione.

Le professioni, anche se con un diverso grado di intensità, sono caratterizzate da una forte vitalità in termini numerici nei diversi settori di riferimento.

Infatti, i dati statistici sulle singole professioni ⁽³⁾ evidenziano che nell'ultimo decennio c'è sia stata una tendenza costante all'aumento del numero dei professionisti, con un incremento medio annuo del 3%, e ad un intensificarsi dell'incidenza della componente giovanile e femminile.

Tale andamento, comune invero a tutti i paesi europei, trova la sua giustificazione nel diffondersi di nuovi modelli di organizzazione del lavoro.

Il mutato contesto economico-produttivo favorisce la tendenza da parte delle aziende a ricorrere a meccanismi di esternalizzazione, con i quali affidare a soggetti terzi intere fasi dei propri processi produttivi.

Non va dimenticato, inoltre, che la scelta di dedicarsi alla libera professione risulta spesso una scelta obbligata dall'insufficienza di offerte di lavoro e dall'incapacità del mercato di assorbire nuovi lavoratori.

Così, ad ampliare la schiera dei liberi professionisti ci sono anche coloro che sono stati espulsi dal lavoro dipendente, e che per necessità si spostano verso la componente libero professionale.

⁽³⁾ Reperibili in www.pme.gouv.fr.

1.3. Regno Unito.

Da sempre il settore delle professioni nel Regno Unito ha rappresentato un fattore essenziale per la crescita e lo sviluppo economico del paese.

Il settore dei servizi professionali (*Law, accounting, architecture and other business service*), come risulta da uno studio condotto nel 2009 ⁽⁴⁾ concorre, infatti, a produrre circa l'8% del GDP (*Gross domestic product*) del paese.

L'economia dei servizi professionali ha avuto nel corso dell'ultimo ventennio, differentemente dall'insieme delle altre attività economiche, un elevato tasso di crescita pari al 6,1% annuo, assestandosi solo negli ultimi anni ad un 3,4%.

Il bacino occupazionale del settore dei servizi professionali è stato stimato nel 2011 in oltre 5 milioni di lavoratori che operano, per la quasi totalità, in regime di dipendenza. Infatti, dei 5.650.000, solo 652 mila professionisti lavorano in forma autonoma.

Benché il dato risalga al 2009 – e quindi non tiene conto dell'ulteriore incremento del numero degli addetti nel settore – il numero dei lavoratori che operano nel settore dei servizi professionali è pari all'11,5% del totale dei lavoratori del Regno Unito.

La quota dei professionisti, al di là del tipo contrattuale, è ripartita in modo assai eterogeneo tra le diverse professioni, anche se la percentuale maggiore è costituita dagli architetti, dalle professioni legali e mediche, oltre che da quelle ingegneristiche e informatiche.

Se il numero dei professionisti che operano nel settore dei servizi professionali è in crescita, in linea con i paesi europei continentali, già a partire dalla metà degli anni 2000, si assiste nel Regno Unito ad una riduzione delle imprese di servizi professionali dovuta, essenzialmente, a processi di concentrazione di studi individuali o piccoli in strutture organizzative di più ampie dimensioni, come emerge nella tabella sotto.

1.4. Italia.

1.4.1. Le professioni regolamentate.

Diversi sono i censimenti in Italia, condotti periodicamente dai singoli Ordini e Collegi professionali ovvero da istituti di ricerca (CENSIS, Istat, CRESME,

⁽⁴⁾ SPADA, *British professions today: the state of the sector*, 2009, in www.spada.co.uk/wp-content/uploads/2009/05/spada-british-professions-today.pdf.

IRES), che fotografano l'attuale stato delle professioni (regolamentate) nel nostro paese.

Nella presente ricerca si dà atto, essenzialmente, dei dati forniti dal più recente rapporto, elaborato dal CRESME nel 2010, sul sistema ordinistico italiano ⁽⁵⁾ e di quelli elaborati dal CNEL nel 2005, relativamente alle professioni non regolamentate ⁽⁶⁾.

In verità occorre dire che un'interessante ricerca sulle professioni è stata condotta nell'aprile 2011 dall'IRES ⁽⁷⁾. Di questa, in ogni caso, se ne darà conto in una specifica sezione, benché la metodologia di indagine adottata dall'istituto di ricerca sia stata condotta su base campionaria meramente rappresentativa ⁽⁸⁾.

Sulla base dei dati forniti dalle casse previdenziali e dall'Agenzia delle entrate è stato stimato in 195,8 miliardi di euro il volume d'affari complessivo mosso dagli iscritti agli ordini professionali, che rappresenta il 15,1% del PIL.

L'analisi dei costi medi forniti dall'Agenzia delle entrate ha permesso di avanzare una ipotesi di stima anche sul valore aggiunto complessivo prodotto dai professionisti. Si tratta di circa 80 miliardi di euro, pari al 6,1% del PIL regolare.

I dati raccolti presso i 27 ordini professionali consentono di definire anche il peso che le professioni intellettuali hanno sull'occupazione.

Ai 2 milioni e 108 mila professionisti, differentemente distribuiti tra le diverse aree di attività (973 mila nell'area sanitaria, 745 mila nell'area tecnica, 490 mila nell'area economico sociale e giuridica), si somma il numero dei lavoratori occupati nell'indotto, pari complessivamente a 2 milioni e 150 mila unità, di cui 1 milione di dipendenti degli studi professionali e i residui occupati nell'indotto cd allargato (servizi, macchinari e attrezzature ad uso degli studi professionali).

Nell'insieme, quindi, tra occupazione diretta e indotto, il bacino occupazionale delle professioni è stimato in oltre 4 milioni di posti di lavoro, pari al 15,9% dell'occupazione complessiva in Italia.

Inoltre, l'aumento del numero dei professionisti fa delle libere professioni un settore trainante dell'occupazione, con tassi di crescita diversificati tra le diverse aree.

⁽⁵⁾ CRESME, *Il valore sociale delle professioni intellettuali*, 2010, in www.odg.it/content/presentazione-della-ricerca-cresme-%E2%80%99Cil-valore-sociale-delle-professioni-intellettuali.

⁽⁶⁾ CNEL, *V Rapporto di monitoraggio sulle professioni non regolamentate*, 2005.

⁽⁷⁾ Il rapporto completo è reperibile al seguente indirizzo: www.ires.it/files/upload/03_2011-Professionisti.pdf.

⁽⁸⁾ Le informazioni sono state raccolte *on line* per mezzo di un questionario liberamente accessibile in rete, nel periodo compreso tra l'inizio di ottobre 2010 e la fine di gennaio 2011, proposto in tre versioni diverse (autonomi, dipendenti e praticanti).

Si è assistito negli ultimi dieci anni, infatti, ad un aumento progressivo del numero dei professionisti iscritti agli albi, con un tasso di crescita annuo medio del 3,4%.

L'area di attività che più di ogni altra ha visto ampliare il numero dei propri iscritti è quella economico sociale e giuridica con oltre il 31%. Più contenuto è stato invece l'aumento nell'area tecnica (22,6%) e nell'area sanitaria (14,1%), dove fa eccezione la professione dello psicologo, con un incremento dell'80% degli iscritti all'albo negli ultimi cinque anni.

Un aumento delle iscrizioni si registra anche tra i giornalisti (54%), gli architetti (37%) e gli ingegneri (36%), diversamente da quanto accade tra periti agrari, in cui si assiste ad una contrazione delle iscrizioni del 16%.

Per quanto riguarda la distribuzione per età dei professionisti italiani iscritti agli albi, occorre evidenziare che gli over 50 rappresentano il 32%, mentre solo il 9% degli iscritti ha meno di 30 anni. Raggiungono il 30% degli iscritti, i professionisti con età compresa tra i 30 e 40 anni così come quelli tra i 40 e 50 anni.

La presenza giovanile è più consistente tra le professioni appartenenti all'area tecnica, in particolare tra i geometri, periti, agronomi e forestali.

Diversamente da quanto avviene nell'area sanitaria, dove si assiste ad un invecchiamento della professione medica con il 62% dei medici con più di 50 anni. Un'eccezione è rappresentata dalla professione di ostetrico con il 25% di iscritti all'albo con meno di 30 anni.

Anche le professioni appartenenti all'area economico sociale e giuridica si caratterizzano per una forte presenza di "meno giovani". Tra i notai il 60% degli iscritti supera i 50 anni. Tra gli avvocati, secondo i dati della cassa nazionale forense, il 42% degli iscritti ha una età compresa tra i 30 e 40 anni e solo il 2,8% non raggiunge la soglia dei 30 anni.

Un dato eguale agli altri paesi europei è rappresentato dal processo di femminilizzazione delle professioni. Fenomeno che accomuna tutte le libere professioni, anche se con alcune diversità.

Le donne rappresentano oramai il 45% degli iscritti tra le professioni appartenenti all'area economico sociale e giuridica. È del 30% la presenza femminile tra commercialisti e notai, anche se la componente rosa nella professione notarile è quasi raddoppiata negli ultimi venti anni.

Restano ancora ad appannaggio delle donne la professione dell'assistente sociale (93%) e quella dei consulenti del lavoro (53%).

Anche le professioni sanitarie non si sottraggono a questo andamento.

La presenza femminile è in progressiva crescita non solo tra infermieri, psicologi e ostetriche, ma anche nella componente medica (chirurghi e veterinari) dove la quota delle donne ha raggiunto il 35-38%.

Ad eccezione dei biologi, dove le donne la fanno da padrone con il 74%, decisamente ridotta è la presenza femminile nelle professioni appartenenti all'area tecnica: 34% tra chimici e architetti, 13-18% tra agrotecnici, geologi e agronomi, 9% tra geometri e 2-7% tra periti industriali e agrari.

Quanto poi al tema della formazione e dei percorsi formativi e dell'inserimento occupazionale dei neo laureati, la ricerca evidenzia come la riforma dei percorsi universitari e dell'esercizio professionale non abbia prodotto né un incremento dei laureati, né un miglioramento nella qualità dell'offerta formativa, le cui cause sono da ascrivere all'abnorme moltiplicazione e frammentazione dei corsi di laurea, molti dei quali non in sintonia con le esigenze e i fabbisogni del mondo del lavoro.

I dati forniti da AlmaLaurea ⁽⁹⁾ indicano che solo il 60% dei laureati di primo livello termina la specialistica, con un calo negli ultimi sei anni del 18%. Riduzione questa che riguarda anche il numero delle immatricolazioni che sono diminuite del 3,7%.

La mancata programmazione dei flussi universitari, che tenga conto delle reali esigenze del sistema produttivo, ha come effetto paradossale da un lato l'incapacità di soddisfare le richieste di molte aziende, alla ricerca di specifici profili professionali tecnici medio-alti, e dall'altro di inflazionare alcune professioni, dell'area giuridica, umanistica e politico-sociale, che il mercato non è in grado di assorbire.

Tali indicazioni trovano conferma negli alti tassi di disoccupazione, dopo cinque anni dalla laurea, per i neo laureati in giurisprudenza (7%), contro il 2,3% per gli ingegneri e l'1,6% per medici e odontoiatri.

L'esigenza che si avverte, oggi più che mai, è di dare maggiore corrispondenza tra il percorso di studio e il mondo del lavoro, per favorire una fase di transizione in cui vengano formate figure professionali che troveranno, poi, riscontro nelle aspettative del mercato.

La ricerca fornisce importanti indicazioni sull'inserimento occupazionale dei neo laureati e quindi sulla capacità di assorbimento da parte del mercato del lavoro dei giovani professionisti ad un anno dal conseguimento del titolo.

Per le professioni che ammettono laureati triennali (c.d. professionisti junior, per i quali è ammessa l'iscrizione in sezioni speciali degli albi, dopo il superamento di un esame di abilitazione) i tassi di disoccupazione più elevati riguardano le professioni tecniche come il biologo (35%) e il geologo (31%). Diversamente, il tasso di disoccupazione per gli ingegneri industriali e per i chimici si assesta rispettivamente al 15,3% e al 19,4%.

⁽⁹⁾ AlmaLaurea, *Condizione occupazionale dei laureati*, 2009.

Nell'area sanitaria, dove il titolo di primo livello rappresenta il titolo di studio ultimo e davvero professionalizzante, il tasso di disoccupazione per infermieri e ostetriche, categorie queste sottodimensionate rispetto alle reali esigenze del sistema sanitario nazionale, non supera la soglia del 7%. Un discorso analogo vale per i tecnici di radiologia medica.

Sempre nell'area sanitaria un tasso elevato di disoccupazione riguarda gli psicologi con laurea triennale (21,7%).

Anche nell'area economico-sociale si riscontrano tassi di disoccupazione elevati, come nel caso dei giovani assistenti sociali (24%).

I dati non sono confortanti neppure se si guarda al tasso di disoccupazione dei giovani professionisti che hanno conseguito la laurea di secondo livello.

I livelli più elevati di disoccupazione nell'area economico-sociale e giuridica si registrano tra gli avvocati (33,3%), a cui seguono, a distanza, gli assistenti sociali (14,7%), i dottori commercialisti (13,9%) e i laureati in Scienze economico aziendali (13%). Decisamente più bassa è la disoccupazione tra i laureati in Scienze attuariali (6%).

Nell'area sanitaria le professioni che soffrono elevati tassi di disoccupazione sono gli psicologi (30%) e i veterinari (21,2%) a differenza di quanto avviene per i farmacisti e per i medici e odontoiatri, il cui tasso di disoccupazione raggiunge rispettivamente l'8,8% e l'8%.

Passando alle professioni tecniche, quelle di biologo e geologo incontrano le maggiori difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro con tassi di disoccupazione rispettivamente del 25,3% e 19,6%.

Lo stesso vale per agronomi e forestali, la cui disoccupazione ha raggiunto la soglia del 18,3%.

Notevolmente inferiore rispetto alle medie è il tasso di disoccupazione di architetti (14,2%) e chimici (13,4%), ma soprattutto di ingegneri (7,6%).

1.4.2. Le professioni non regolamentate.

Un mondo parallelo a quello delle professioni regolamentate è rappresentato dal macrocosmo delle professioni non regolamentate.

I dati forniti dal CENSIS ci riportano numeri elevatissimi di operatori che gravitano intorno a questo mondo: 3 milioni e ottocentomila individui ⁽¹⁰⁾.

Per svolgere queste attività non esistono regole di accesso in entrata e neppure regole che disciplinano l'oggetto della professione o il modo di "essere" professionisti.

⁽¹⁰⁾ CENSIS, *Primo rapporto Censis sulle associazioni professionali*, 2004.

Al fine di comprendere la reale consistenza numerica della galassia delle professioni non regolamentate un'indagine è stata condotta dal CNEL nel 2005 che ha elaborato il V Rapporto di monitoraggio sulle professioni non regolamentate.

Il CNEL, in primo luogo, fornisce una definizione di professione non regolamentata quale «condizione di chi svolge una professione il cui esercizio richiede conoscenze intellettuali e tecniche, anche molto elevate, senza che però sia necessario, dal punto di vista legale, il possesso di un titolo di studio determinato o, comunque, senza che sia necessaria l'iscrizione a un Ordine o Albo».

Nonostante l'incertezza di quali e quante siano le professioni non regolamentate, lo studio condotto dal CNEL ha consentito di censire 196 associazioni, diversamente distribuite tra le categorie professionali.

Tabella 2. Numero associazioni professionali.

<i>Categoria Professionale</i>	<i>Associazioni Censite</i>
Arti, scienze tecniche	25
Comunicazione d'impresa	18
Servizi alle imprese	52
Medicine non convenzionali	42
Sanitario	19
Cura Psicica	16
Altro	24
Totale	196

Fonte: Banca dati del CNEL al 31 dicembre 2004.

Tra le professioni non regolamentate più diffuse troviamo: amministratori condominiali, fotografi professionisti, erboristi, igienisti industriali, rappresentanti di commercio, addetti alla sicurezza, esperti di aerobica e fitness, optometristi, consulenti di investimento, esperti medicine integrate, naturopati, restauratori e conservatori beni architettonici, bibliotecari.

Meno consistenti, ma comunque rappresentate, sono le professioni di: geografi, statistici, interpreti e operatori di sordomuti, floriterapeuti, economisti ambientali di impresa, esperti infortunistica stradale, *art directors*, podologi, psicofilosofi, programmatori neurolinguistici, astrologi e mediatori familiari.

Tra queste, le categorie dei “servizi alle imprese” e delle “medicina non convenzionali” rappresentano il 47% del totale.

Tra le diverse informazioni contenute nel Rapporto del CNEL, assume un ruolo fondamentale il dato numerico relativo alla consistenza dei professionisti.

Il numero complessivo degli iscritti alle associazioni professionali non regolamentate supera le 500.000 unità, anche se il dato stimato dal CNEL – elaborato utilizzando le stime prodotte dalle diverse associazioni sul rapporto tra i propri iscritti e il numero dei professionisti esercitanti quella professione – del totale dei professionisti è di oltre 1.500.000, di cui il 25% è composto da donne.

Tabella 3. Numero professionisti iscritti alle associazioni e stime elaborate dal CNEL.

<i>Categoria Professionale</i>	<i>Iscritti</i>	<i>Totale</i>
Arti, scienze tecniche	46.515	160.000/205.000
Comunicazione d'impresa	65.684	115.000
Medicina non convenzionale	77.987	90.000/100.000
Servizi alle imprese	204.824	900.000/1.000.000
Sanitario	22.873	110.000
Cura Psicica	6.459	15.000
Altro	99.581	115.000
Totale	523.923	1.505.000/1.660.000

Fonte: Banca dati del CNEL al 31 dicembre 2004.

Un'altra indicazione rilevante che emerge dall'indagine è rappresentata dal titolo di studio richiesto per l'esercizio della professione non regolamentata.

Il titolo posseduto dalla maggioranza dei professionisti iscritti alle diverse associazioni è il diploma di scuola media superiore.

Infatti, se per 89 associazioni censite (63,5%) il diploma di scuola media superiore rappresenta il requisito minimo per l'accesso alla professione, per 55 associazioni (36%) è richiesto il titolo universitario, e solo per 9 associazioni (0,4%) è sufficiente il diploma di scuola media inferiore.

Dal numero rilevante di associazioni che già esistevano alla data di rilevazione da parte del CNEL (196 al 31. Dicembre 2004) sembrerebbe emergere l'esigenza, da parte di chi non svolge professioni regolamentate, di avere dei punti di riferimento rappresentativi e delle regole comuni. Infatti, laddove l'ordinamento non ha provveduto a dare rilevanza pubblica alle professioni, molto spesso, in maniera spontanea, i professionisti hanno dato vita ad associazioni di diritto privato ⁽¹⁾.

⁽¹⁾ Sul sito del Ministero della Giustizia è possibile trovare un *Elenco delle Associazioni delle professioni non regolamentate*, istituito in virtù del d. lgs. n. 206/2007: www.giustizia.it/giustizia/it/mg_1_24.wp:jsessionId=7101C84CB64E8E88BC50C0E67055F8BB.a.jpAL02?previousPage=mg_2_4_2_6.

**L'indagine IRES sulle professioni in Italia,
Professioni a quali condizioni?
aprile 2011**

1. Professionisti autonomi.

In relazione agli autonomi, la prima caratteristica esplorata riguarda il titolo di studio posseduto: il 79,6% ha almeno una laurea. Più precisamente, l'8,3% ha una laurea breve, il 54,2% ha una laurea di specialistica di secondo livello (o vecchio ordinamento o magistrale) e il 17,1% ha una specializzazione, un master o dottorato. Se, da un lato, i livelli di istruzione più elevati si registrano nell'area socio-assistenziale, dall'altro, per alcune professioni il titolo di studio appare meno dirimente; la percentuale, infatti, di chi possiede solo un diploma di scuola media superiore è molto elevata nell'area gestionale amministrativa e nell'informazione ed editoria.

La divisione dei gruppi professionali per genere dimostra la maggiore presenza di uomini nell'area giuridica, economica, cultura e spettacolo e tra gli operai e artigiani; viceversa, si registra una maggiore presenza femminile tra gli interpreti e traduttori, tra i docenti ed educatori e nel mondo dell'editoria. La percentuale complessiva, comunque, vede una presenza femminile nel mondo professionale che si attesta al 42,2 % e una presenza maschile del 57,8%; i settori che presentano maggiore squilibrio sono, da un lato, il settore cultura e spettacolo con una percentuale di professionisti uomini dell'84,2 e, dall'altro, quello degli interpreti e traduttori (con l'85,6% di lavoratrici).

L'età media è relativamente giovane: 42 anni. Si pensa, però, che su questo dato abbia inciso la metodologia usata per la raccolta dati (questionario on line). Nel dettaglio, una maggiore incidenza di giovani tra i 25 e i 34 anni è presente nell'area giuridica (31,2%) e nell'informazione e editoria (37,4%), mentre una maggiore presenza degli over-54 si ha nell'area economica.

La maggior parte dei professionisti opera attraverso una partita IVA (47,2% a regime normale; 23,3% a regime di contribuzione minima). In alcune professioni, però, prevalgono le forme di "collaborazioni atipiche": tra i lavoratori della cultura e dello spettacolo il 18,4% ha una collaborazione occasionale; tra i docenti ed educatori l'11,1% ha una collaborazione occasionale e il 30,6% una collaborazione a progetto; tra i lavoratori dell'informazione e dell'editoria il 22,9% ha una collaborazione occasionale e il 16% una collaborazione a progetto).

Per la maggior parte dei professionisti, poi, l'impegno lavorativo è legato ad una prestazione da svolgere entro un dato termine (79,8%); per la restante parte si relaziona alla durata prefissata dal contratto. Ancora, l'82,2% degli intervistati lavora per il settore privato, il 15,4 % per il pubblico e una esigua minoranza (2,4%) lavora nel no-profit.

Un dato interessante si coglie nella lettura dei dati relativi all'ingresso nel mondo del lavoro. La maggior parte dei professionisti che hanno compilato il questionario ha iniziato a lavorare al termine degli studi: i laureati intorno ad una età media di 24,8% anni; i lavoratori con bassa qualifica intorno ai 20,7 anni; i lavoratori dello spettacolo intorno ai 22,7 anni.

Se si analizza, invece, l'età media intorno alla quale hanno iniziato a svolgere l'attuale professione, ci si rende conto che l'età media è più elevata (28,6 anni), con uno scarto di 3,8 anni. Si presume che in questo lasso temporale, i professionisti abbiano alternato periodi di tirocinio, stage, disoccupazione o inoccupazione.

La nota dolente (se rapportata all'età in cui si comincia a svolgere la professione) è rappresentata dal periodo trascorso prima di riuscire a guadagnare un compenso per la professione svolta: dai

risultati riportati dall'indagine, il tempo atteso va dai 32 mesi dell'area giuridica ai 10, 8 mesi in media delle altre professioni.

	<i>Età media in cui si è iniziato a svolgere l'attuale professione</i>	<i>Età media in cui si è iniziato a guadagnare regolarmente svolgendo l'attuale professione</i>
<i>Area giuridica</i>	27,9	30,6
<i>Area economica</i>	29,6	30,0
<i>Area gestionale amministrativa</i>	32,5	30,2
<i>Area tecnica</i>	28,5	29,1
<i>Area socio-sanitaria e assistenziale</i>	28,3	29,8
<i>Cultura e spettacolo</i>	25,4	27,5
<i>Informazione ed editoria</i>	26,6	27,8
<i>Interpreti e traduttori</i>	28,9	30,2
<i>Docenti ed educatori</i>	32,3	31,8
<i>Ricercatori</i>	28,3	28,5
<i>Operai, artigiani e basse qualifiche</i>	26,6	26,3
<i>Totale</i>	28,6	29,5

Ponendo l'attenzione sugli aspetti previdenziali, la maggior parte dei professionisti versa i contributi per la pensione alle casse professionali (43,2%), il 34,4% alla gestione separata dell'INPS e l'8,7% alla gestione INPS dei lavoratori autonomi (artigianato e commercianti), mentre una quota non minima (il 13,7%) non ha versato alcun contributo pensionistico. Se si somma la percentuale di coloro che versano alla gestione separata e di coloro che non versano alcunché, ci si rende agevolmente conto che il 48,1% dei professionisti autonomi ha un futuro previdenziale incerto.

I lavoratori autonomi che maggiormente utilizzano le casse professionali sono quelli appartenenti all'area giuridica (85,6%), all'area socio-sanitaria (78%), all'area tecnica (61,2%) e all'area economica (51,8%). Ciò è spiegato dal fatto che le casse di appartenenza sono previste dagli Ordini.

Il 59,1% degli intervistati sarebbe interessato al versamento di una quota aggiuntiva a un fondo di previdenza integrativo; più precisamente, il 33,6% sarebbe d'accordo se percepisse compensi più elevati, il 18,7% se fossero previste delle detrazioni fiscali e il 6,7% valuterebbe questa opzione solo se i compensi fossero definiti contrattualmente. Vi è poi una parte dei professionisti (21,9%) che non è interessato ai fondi pensione integrativi e un'altra parte (19%), che preferisce scegliere individualmente gli strumenti presenti sul mercato finanziario.

Coloro che sono meno interessati ai fondi di previdenza integrativa sono i professionisti dell'area giuridica (56,3%) e dell'area gestionale-amministrativa (50,9%), mentre quelli più interessati sono i lavoratori della cultura e dello spettacolo (71,5%) e quelli dell'informazione e dell'editoria (72,6%). I dati sembrano mostrare percentuali più o meno elevate in relazione alla protezione economica che questi lavoratori percepiscono di sé stessi e al sistema di casse professionali che li

tutela o meno.

Un dato davvero interessante è quello relativo al versamento di una quota contributiva per accedere all'indennità di disoccupazione: il 59,3% sarebbe disposto a versarla; anche in questo caso, maggiori percentuali si hanno tra i professionisti che si sentono più "deboli" economicamente e giuridicamente, ovvero i lavoratori della cultura e dello spettacolo (73,5%), dell'informazione e dell'editoria (70,1%) e quelli appartenenti alle professioni di bassa qualifica (76,6%).

Gli intervistati, poi, hanno sottolineato l'importanza della formazione continua per migliorare le proprie prestazioni e rimanere competitivi sul mercato. Percentuali più alte si registrano nell'area giuridica (il 91,6% effettua la formazione continua spesso o qualche volta), nell'area socio-sanitaria (87,1%) e nell'area economica (81,8%). Si ricorda che per alcuni professionisti, come gli avvocati, i consulenti del lavoro, i medici e gli infermieri, la formazione continua è un obbligo. Ancora, la ricerca dell'IRES ha concentrato l'attenzione sugli aspetti peculiari dell'"essere" autonomi: in primo luogo, l'autonomia stessa.

Solo per il 44,9% la condizione di lavoratore autonomo è una scelta, , mentre per il 46,6% è l'unico modo di lavorare e per l'8,5% è stato esplicitamente richiesto dal datore di lavoro (rectius committente).

Questi dati, poi, devono essere messi in relazione con la "qualità" dell'autonomia. La maggior parte dei professionisti, pur ponendo in essere una prestazione autonoma, sono fortemente condizionati nella relazione con i propri committenti: il 58,4% dichiara di avere una possibilità pessima o insufficiente di riuscire a contrattare le condizioni di lavoro.

Un altro "mito" da sfatare è la maggiore facilità che gli autonomi avrebbero nel conciliare i tempi di vita con i tempi del lavoro: il 53,6%, infatti, dichiara che è molto difficile progettare di avere un figlio e uno su tre dichiara che è abbastanza difficile. Più in generale, la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare risulta problematica per la quasi totalità dei professionisti (81,6%).

A ciò si aggiunga che i lavoratori autonomi hanno molte difficoltà nell'accesso ai servizi pubblici (81,7%), a causa della scarsa attenzione sociale verso il mondo degli autonomi.

Le difficoltà di natura strettamente economica (nel 2009, in media, il reddito netto annuale dei professionisti intervistati è stato inferiore a 10.000 euro per il 32%, tra 10.000 e 15.000 per il 21,6%, tra 15.000 e 20.000 per il 17%, tra 20.000 e 30.000 per il 18,5% e più di 30.000 per il 17,2%) devono essere relazionate ad altri fattori: l'attesa nel pagamento (il 60,1% aspetta più di 60 giorni dopo l'emissione della fattura per ricevere il pagamento); la discontinuità occupazionale che crea difficoltà di accesso al credito (il 71,2% dichiara di avere delle difficoltà); il necessario aiuto dei genitori, che fungono da ammortizzatori sociali (il 46,2% dichiara di non avere aiuti dalle famiglie, il 35,1% qualche volta, il 18,1% spesso).

Tutte queste condizioni spingono i professionisti intervistati a cercare delle alternative: il 40,6%, per migliorare la propria condizione, sarebbe disposto a cambiare professione, il 63,4% a cambiare città e il 63,7% ad andare all'estero; mentre, il 61,3% sarebbe disposto a lavorare come dipendente.

Rispetto al lavoro dipendente, la quasi totalità dei professionisti autonomi (95,2%) dichiara di avere minori tutele rispetto a chi svolge la medesima professione come dipendente.

Nel rapporto tra i due mondi, sembrerebbe, dalle dichiarazioni dei lavoratori autonomi, che gli svantaggi siano maggiori dei vantaggi: se, da un lato, i margini di maggiore flessibilità dell'orario di lavoro (per l'80,4% dei casi), le maggiori opportunità di crescita (64,7%), la detrazione di alcuni costi (74,5%) sono percepiti come vantaggi, dall'altro, i maggiori oneri fiscali (85,6%), un peggiore trattamento economico (59,1%), una peggiore organizzazione del lavoro (44,1%) e minori opportunità di aggiornamento (40,6%) sono indicati come svantaggi

rispetto al lavoro subordinato.

Infine, si sottolinea quest'ultimo dato: la maggior parte (68,5%) degli intervistati si auto identifica come un "libero professionista con scarse tutele", il 10,3% come un "lavoratore autonomo" (senza ulteriori specificazioni), il 13,7% come un "lavoratore dipendente non regolarizzato" e solo il 7,5% come "libero professionista affermato".

2. Professionisti dipendenti.

Sicuramente più semplice è l'analisi del mondo dei professionisti dipendenti.

Per quanto riguarda la divisione in genere, le donne che svolgono una professione in regime di dipendenza sono una percentuale maggiore (44,2%) rispetto alle loro colleghe autonome (42,2%); i lavoratori maschi dipendenti, invece, sono il 55,8%.

Anche in questo caso i titoli di studio sono elevati: il 70,9% ha almeno la laurea, con una incidenza, però, inferiore rispetto agli autonomi (79,6%). Più precisamente, il 9,8% ha una laurea di primo livello, il 41,1% ha una laurea specialistica di secondo livello (o vecchio ordinamento o magistrale), il 20% ha una specializzazione (o master o dottorato) e il 27,9% ha un diploma di scuola media superiore.

Il 65,7% degli intervistati ha un contratto a tempo indeterminato, mentre la restante parte ha nella quasi totalità un contratto a tempo determinato. Il 27% dei dipendenti ha svolto precedentemente la medesima professione come lavoratore autonomo e la maggioranza (73,6%) lavora nel settore privato, con percentuali, però, inferiori rispetto agli autonomi.

I professionisti dipendenti lavorano soprattutto nelle aziende di grandi dimensioni: il 40,2% è assunto in aziende che superano i 200 addetti (titolare, dipendenti e collaboratori), il 16,7% in aziende tra 50 a 200 addetti, l'11,9% tra 16 a 49 e il 31,3% in aziende con meno di 15 addetti.

La media di lavoro è corrispondente a quello del tempo pieno (39,8 ore), mentre gli autonomi lavorano tendenzialmente di più (con una media di 8,7 ore lavorate al giorno). La maggior parte degli intervistati (89,2%) ha un contratto full-time e della restante parte il 4,2% svolge lavoro part-time per scelta, mentre il 6,7% lo ha dovuto accettare come unica possibilità.

Le caratteristiche negative evidenziate dai professionisti in regime di dipendenza sono le scarse prospettive di carriera (84,1%), l'insoddisfacente trattamento economico (80,3%), difficoltà di conciliare la vita lavorativa con quella familiare (62,8%), mancato riconoscimento delle competenze (74,7%) e delle opportunità per accrescerle (60%).

La maggior parte (56,3%) degli intervistati considera il proprio lavoro non riconosciuto adeguatamente sul piano professionale.

Le condizioni economiche sono parzialmente migliori rispetto agli autonomi (che hanno maggiori oneri fiscali e minori tutele): nel 2009 il reddito da lavoro netto era inferiore a 10.000 euro per il 14,4%, tra i 10.000 e i 20.000 euro per il 20,6%, tra i 15.000 e i 20.000 euro per il 21,8%, tra il 20.000 e i 30.000 euro per il 22,3% e superiore ai 30.000 euro per il 18% (il 2,8% degli intervistati non indica questo dato).

Anche nel lavoro dipendente, comunque, vi sono percentuali di lavoratori che ricorrono all'aiuto della famiglia: se il 56,6% non vi ricorre mai, il 13,8% spesso e il 29,6% qualche volta.

Il 29,5% dei professionisti dipendenti arriva alla fine mese con alcune o molte difficoltà.

A fronte delle predette criticità e svantaggi (rispetto alla professione svolta nelle forme del lavoro autonomo), il 68,7% dei professionisti dipendenti intervistati cambierebbe professione, il 66,3% cambierebbe città, il 59% andrebbe all'estero e il 58,8% sarebbe disposto a svolgere la libera professione.

Rispetto agli autonomi si registra una maggiore propensione a cambiare professione (il 40,6% tra

gli autonomi contro il 68,7%), ma una minore tendenza allo svolgimento della medesima attività come autonomi (58,8% contro il 61,3% degli autonomi che diverrebbero dipendenti).

3. Praticanti/tirocinanti.

Partendo sempre dal medesimo dato del “genere”, anche tra i giovani che accedono al mondo delle professioni la percentuale maggiore si registra tra gli uomini: 55,9% contro il 44,1% delle donne. Il divario, come si è visto, tende a crescere nello svolgimento della professione in età “adulta”. Ciò significa che vi è una maggiore uguaglianza di genere nella fase di ingresso, che non si replica nel corso dello svolgimento della professione a causa di ostacoli di varia natura.

L'età media è di 29,2% anni. Se si rapporta questo dato al fatto che si è ancora in una fase di primo ingresso nel mondo del lavoro, il dato dell'età non è confortante.

La maggior parte (91%) degli intervistati lavora nel settore privato e solo il 7,3% nel pubblico, mentre la quota del no-profit è minima (1,7%).

Ancora, i praticanti/tirocinanti sono maggiormente impiegati in strutture di piccolissime dimensioni: il 46,3% in quelle con meno di 5 addetti (titolare, dipendenti, collaboratori), mentre solo l'8% in aziende con oltre i 200 addetti.

Svolgere una seconda attività lavorativa è impossibile per l'84,1% dei giovani praticanti/tirocinanti, a causa dei forti vincoli imposti nello svolgimento della loro attività. L'84%, infatti, deve garantire una presenza quotidiana e il 76,8% deve anche rispettare un orario di lavoro (con una media di 38 ore lavorate, pari a un impiego full-time).

Dato interessante è quello sulla propensione alla realizzazione professionale attraverso forme singole di organizzazione piuttosto che attraverso la collaborazione con altri professionisti: il 57,1% vorrebbe continuare a lavorare dove ha svolto il praticantato. La spinta autonoma, invece, è molto forte: il 69,4%, dopo aver conseguito l'abilitazione, vorrebbe mettersi in proprio come libero professionista.

Purtroppo, la valutazione complessiva del periodo di praticantato/tirocinio è negativa; il 65,4% dichiara di non ricevere una formazione adeguata e solo al 24% non capita mai di svolgere attività non attinenti alla propria professione (con una percentuale nell'area giuridica del 39,3 di praticanti che svolgono spesso attività non professionali).

I motivi di insoddisfazione sono vari aspetti: il 91,6% non è contento della sua condizione economica; per il 74,4% non concilia vita lavorativa con quella privata; il 61,1% non vede grandi prospettive di lavoro e carriera; il 59,7% è insoddisfatto dall'orario di lavoro, il 58,2% dal carico di lavoro e il 56,2% nel riconoscimento delle competenze.

In particolare, solo il 54,1% dei praticanti/tirocinanti riceve un compenso mensile per l'attività svolta e il 65,5 % deve ricorrere spesso all'aiuto delle famiglie di origine.

2. La definizione di professione nel contesto europeo e internazionale.

Nei Paesi Membri dell'Unione Europea, sono state censite circa 4.600 professioni. Solo circa 800 di esse assumono rilevanza ai fini delle norme comunitarie e per sette di esse, infine, esiste un riconoscimento automatico e reciproco che consenta di esercitare liberamente all'interno degli stati dell'Unione

(¹²). Tali dati costituiscono la premessa alla luce della quale si deve leggere l'approccio comunitario al tema delle professioni.

Il fine che si propone l'Unione Europea, infatti, non è tanto quello di regolare le professioni, quanto quello di consentirne il libero esercizio anche al di fuori dello Stato Membro di provenienza. A tale scopo, l'Unione Europea già dagli anni Sessanta aveva avviato un processo di validazione e riconoscimento dapprima di esperienze maturate ed in seguito di titoli conseguiti nei vari Stati membri, ma con interventi di carattere settoriale in relazione a specifiche professioni. A cavallo degli anni Ottanta e Novanta (¹³), tale opera è stata condotta in maniera meno episodica, con un sistema di generale riconoscimento automatico dei percorsi educativi, dei percorsi formativi e delle qualifiche.

La prospettiva che l'Unione europea assume per la disciplina delle professioni è quella, prettamente "economicocentrica", di favorire – o quantomeno non impedire o rendere meno difficoltosa possibile – la mobilità professionale all'interno degli Stati dell'Unione. Dunque, il principio sulla base del quale la UE si interessa del tema è quello della libertà di circolazione dei lavoratori o, più esattamente, la libertà di prestazione di servizi e la libertà di stabilimento.

In effetti, i passaggi concettuali sui quali si fonda l'approccio comunitario sono i seguenti: i professionisti sono soggetti che erogano servizi di rilevanza economica dietro compenso; le professioni sono assimilate ad un'attività di impresa (mentre poco o nulla rileva la natura prettamente intellettuale e fiduciaria dell'opera prestata); trattandosi dunque di attività economiche, l'esercizio della professione è attratto nella disciplina della libertà di circolazione dei servizi, nelle *species* della libertà di stabilimento e della libertà di prestazione.

A partire dalla Comunicazione della Commissione (¹⁴), del 13 febbraio 2002, recante il Piano d'azione della Commissione per le competenze e la mobilità, le istituzioni comunitarie hanno preso atto della esigua mobilità geografica e fissato alcuni obiettivi, al fine di agevolarla, avuto riguardo alla integrazione dei sistemi

(¹²) European Commission, *Commission Staff Working Document on the transposition and implementation of the Professional Qualifications Directive (Directive 2005/36/EC)*, Brussels, 22/10/2010 SEC(2010) 1292, 2010, in www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201010/20101027ATT90491/20101027ATT90491EN.pdf.

(¹³) Con le direttive 1989/48 e 1992/51, destinate la prima al sistema scolastico e la seconda a quello formativo e la direttiva 1999/42/CE, che istituisce un meccanismo di riconoscimento delle qualifiche per le attività professionali.

(¹⁴) *Comunicazione della Commissione, del 13 febbraio 2002, al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle regioni – Piano d'azione della Commissione per le competenze e la mobilità [COM(2002) 72 def.]*, in eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!DocNumber&lg=it&type_doc=CO Mfinal&an_doc=2002&nu_doc=72.

di istruzione e formazione e, di conseguenza, al mutuo (e automatico) riconoscimento di titoli, abilitazioni, qualifiche, percorsi di formazione, ecc. In effetti, mentre più di due terzi del PIL (e dei posti lavoro) della Unione Europea è prodotto dai servizi, questi costituiscono appena il 20% degli scambi transfrontalieri all'interno dell'unione stessa.

Da uno studio condotto nel 2007 ⁽¹⁵⁾, sull'incidenza economica della regolamentazione nel settore di alcune professioni liberali in alcuni Stati Membri è emerso che in quasi tutti esiste una regolamentazione di molte professioni; ma il campo di applicazione e l'intensità di tale regolamentazione variano considerevolmente da paese a paese. Per comprendere gli effetti di tale oscillazione, è stato individuato un indice, variabile da un minimo di zero ed un massimo di dodici, che esprime la misura (crescente) della regolamentazione ed i risultati sono quelli che si possono leggere nella tabella seguente:

Tabella 4: Incidenza economica della regolamentazione delle professioni in alcuni Stati Membri.

	Professioni Contabili	Professioni legali	Architetti	Ingegneri	Farmacisti
Austria	6.2	7.3	5.1	5	7.3
Belgio	6.3	4.6	3.9	1.2	5.4
Danimarca	2.8	3.0	0	0	5.9
Finlandia	3.5	0.3	1.4	1.3	7.0
Francia	5.8	6.6	3.1	0	7.3
Germania	6.1	6.5	4.5	7.4	5.7
Grecia	5.1	9.5	n.d.	n.d.	8.9
Irlanda	3.0	4.5	0	0	2.7
Italia	5.1	6.4	6.2	6.4	8.4
Lussemburgo	5	6.6	5.3	5.3	7.9
Paesi Bassi	4.5	3.9	0	1.5	3.0
Portogallo	n.d.	5.7	2.8	n.d.	8
Spagna	3.4	6.5	4.0	3.2	7.5
Svezia	3.3	2.4	0	0	12
Regno Unito	3.0	4.0	0	0	4.1

Fonte: *Economic impact of regulation in the field of liberal professions in different Member States, 2007.*

Da tale studio è emerso che ad una bassa intensità di regolazione corrisponde la tendenza dei professionisti ad aggregarsi in strutture associate ed un più ampio volume di fatturato; viceversa, nei Paesi e nei settori fortemente regolamentati è

⁽¹⁵⁾ I. Paterson, M. Fink, A. Ogus, *et al.*, *Economic impact of regulation in the field of liberal professions in different Member States, 2007*, in www.enepri.org/files/Publications/WP052.pdf.

stato notato una “individualizzazione” nella erogazione dei servizi, un aumento dei costi di essi ed un generale scadimento della qualità delle prestazioni erogate.

Dai dati affiora che la tendenza alla costituzione di associazioni di professionisti è nettamente più accentuata in quei Paesi europei, come la Gran Bretagna o la Germania, nei quali non vige, come in Italia, il divieto di esercitare in forma subordinata talune professioni, come quella di avvocato. Dagli studi condotti dalla Commissione europea emergerebbe dunque che la regolamentazione restrittiva e anticoncorrenziale favorisca una sorta di “abuso di posizione” dei professionisti, che si sostanzia in un potenziale danno ai bisogni e agli interessi dei consumatori nel loro complesso. Nella successiva – e più specifica – comunicazione della Commissione COM(2004) 83 definitivo, del 9 febbraio 2004, Relazione sulla concorrenza nei servizi professionali ⁽¹⁶⁾, l’UE ha individuato cinque aree sensibili per la regolamentazione della professione: 1) la fissazione dei prezzi; 2) la raccomandazione dei prezzi; 3) la pubblicità; 4) i requisiti di accesso e i diritti esclusivi; 5) la struttura aziendale e le pratiche multidisciplinari.

Si tratta di aree “sensibili”, perché la loro disciplina può assumere connotati potenzialmente restrittivi della concorrenza.

È significativo – anche se coerente con l’impostazione comunitaria – che in tale elencazione non compaiono elementi quali, ad esempio, le regole necessarie per il corretto esercizio della professione o la formazione richiesta.

Ebbene, secondo la Commissione, le norme di disciplina emanate nei cinque campi individuati, per essere conformi ai Testi fondativi dell’Unione, devono essere rette da un criterio di proporzionalità; esse sono giustificate nella misura in cui: 1) siano oggettivamente necessarie per il raggiungimento di un interesse generale; 2) siano il meno restrittive possibile della concorrenza.

Dunque, per favorire la concorrenza nelle professioni, ossia quelle «per le quali è richiesta un’apposita formazione di tipo umanistico o scientifico», è stata adottata la direttiva 2005/36/CE, del 7 settembre 2005, relativa al riconoscimento delle qualifiche professionali, che mira a creare un sistema di reciproco riconoscimento di diplomi, certificati e altri titoli.

Un fattore di cui occorre tener conto è che per la produzione normativa europea è indifferente che l’attività sia svolta in forma autonoma o subordinata; di conseguenza, per essa è indifferente anche la modalità di esercizio in forma singola o associata della professione. Essa inoltre tende a rendere evanescenti i confini tra professioni regolamentate e professioni non regolamentate.

⁽¹⁶⁾ Cui ha fatto seguito la Comunicazione COM(2005) 405 def. del 5 settembre 2005, della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, sul tema, dal titolo *I servizi professionali – Proseguire la riforma*.

In effetti, la definizione la direttiva dà di professione regolamentata è quella di «attività, o insieme di attività professionali, l'accesso alle quali e il cui esercizio, o una delle cui modalità di esercizio, sono subordinati direttamente o indirettamente, in forza di norme legislative, regolamentari o amministrative, al possesso di determinate qualifiche professionali». Dunque, a ben vedere, anche una semplice delibera comunale che disciplini l'esercizio di un'attività può valere a rendere regolamentata una professione che magari, nel resto del paese, non è soggetta ad alcuna limitazione.

In altri termini, le professioni regolamentate sono un catalogo aperto, che nel corso degli anni può mutare in base al riconoscimento che di ciascuna attività possa fare il singolo legislatore nazionale o la singola amministrazione.

Il principio tendenziale è quello dell'automatico riconoscimento dei titoli e delle qualifiche acquisiti nello stato estero: se un professionista esercita legittimamente in uno stato membro, gli deve essere consentito di esercitare temporaneamente o stabilmente anche in un altro stato membro dell'Unione. Di conseguenza, egli può usare il titolo professionale corrispondente alla propria attività.

Gli stati membri possono solo imporre misure compensative, quali un tirocinio di adattamento o una prova attitudinale nel caso in cui i sistemi formativi differiscano in maniera sostanziale, e la conoscenza linguistica necessaria all'esercizio della professione.

Sulla disciplina delle professioni, incide anche la normativa comunitaria sui servizi, posto che, statisticamente, gran parte delle professioni eroga attività in forma di servizi.

Nella direttiva 2006/123/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 12 dicembre 2006, relativa ai servizi nel mercato interno, il fine perseguito con maggiore determinazione è quello di assicurare la massima libertà di stabilimento possibile e la più ampia libertà di circolazione dei servizi, nella persuasione che tale mobilità consentirebbe un innalzamento del livello dei servizi, un abbassamento dei costi degli stessi e, dunque, una maggiore soddisfazione da parte dei clienti / consumatori.

Anche tale direttiva dunque assimila i clienti a dei consumatori, e la prestazione ad una sorta di merce.

È significativo che nella sezione della direttiva dedicata alla "qualità dei servizi", in realtà non ci siano altro che norme relative alla trasparenza dei titoli e dei costi, nonché altri obblighi informativi a carico dei professionisti e l'obbligo per gli Stati di sopprimere i divieti di promozione commerciale delle prestazioni; ma che nulla si dica sulla effettiva qualità del servizio erogato.

Sul livello qualitativo vero e proprio delle prestazioni, in verità, si prevede solamente che gli Stati debbano mettere in campo delle iniziative di

accompagnamento per favorire «su base volontaria», l'adozione di misure che garantiscano la qualità dei servizi, o attraverso dei sistemi di certificazione o attraverso l'elaborazione da parte dei professionisti di carte di qualità.

Secondo la prospettiva comunitaria, la carenza di informazioni e il perseguimento di interessi pubblici possono essere corretta (la prima) e realizzato (il secondo) con l'introduzione di standard di trattamento, il cui gradiente massimo di positività può essere raggiunto attraverso strumenti volontari di autoregolamentazione.

In effetti, provenendo dagli stessi professionisti interessati (o dai loro organi esponenti), i codici di autoregolamentazione sono dotati – almeno astrattamente – di una forza persuasiva privilegiata; essi, inoltre, costituiscono dei deterrenti formidabili per impedire una concorrenza sleale fra gli appartenenti alla medesima categoria: i soggetti che non rispettano le regole e gli standard di qualità imposti sono di fatto in una posizione meno concorrenziale sul mercato, ed in tal modo ne vengono progressivamente espulsi.

È significativo, in tal senso, che in alcuni Paesi europei, come la Danimarca o la Gran Bretagna, l'organizzazione e la disciplina degli enti esponenti delle varie professioni siano state del tutto affidate alla autoregolamentazione.

Più recentemente, la Commissione ha avviato una nuova fase di studio e di consultazione finalizzate ad una nuova iniziativa legislativa sulla materia ⁽¹⁷⁾: in effetti, la procedura di trasposizione è stata rallentata dagli stati membri ⁽¹⁸⁾, che hanno opposto resistenze e ritardi alla attuazione, in considerazione di interessi pubblici (quali la tutela della salute o la protezione dei consumatori) che si opporrebbero alla liberalizzazione delle professioni e dunque al principio della (tendenziale) automaticità del riconoscimento dei titoli professionali.

Secondo molti paesi comunitari, le professioni non possono essere ricondotte in una logica “mercantilistica”, in quanto taluni servizi professionali assumono una rilevanza pubblica.

In altri termini, con la loro opera i professionisti collaborano alla realizzazione di diritti costituzionalmente garantiti. Essa dunque merita che ci sia una regolamentazione che la sottragga alla diretta equiparazione con altri beni o servizi e alle logiche mercantilizanti assunte dall'Unione.

Inoltre, si obietta che il contenuto professionale delle prestazioni è solitamente molto elevato e, dunque, c'è una netta asimmetria informativa nelle

⁽¹⁷⁾ European Commission, *Commission Staff Working Document on the transposition and implementation of the Professional Qualifications Directive (Directive 2005/36/EC)*, Brussels, 22/10/2010 SEC(2010) 1292, in www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201010/20101027ATT90491/20101027ATT90491EN.pdf.

⁽¹⁸⁾ La trasposizione della direttiva 2005/36/CE è stata ultimata, da parte di tutti gli Stati Membri, solo nel settembre 2010, con quasi tre anni di ritardo sui termini imposti.

professioni liberali, in conseguenza della quale il cliente/consumatore, in genere sprovvisto del medesimo livello di conoscenze e di competenze del professionista, potrebbe essere inconsapevolmente esposto al rischio della mancanza di elementi per valutare adeguatamente le scelte.

A fronte di tali resistenze, il documento di studio dell'ottobre 2010 insiste sul rafforzamento dei meccanismi ideati dalla direttiva: i principali strumenti per perseguire tale fine sono stati individuati nella istituzione di un Gruppo di coordinamento, con funzione di guida e supervisione delle attività amministrative dei paesi membri; nella redazione di un codice di condotta, di efficacia non vincolante per gli stati membri; nello sviluppo dell'Internal Market Information System, creato dopo la direttiva del 2005.

Da ultimo, lo studio auspica che la Commissione possa adattare la direttiva anche per i paesi nuovi membri dell'Unione ed i nuovi titoli di studio attualmente presenti.

In tale opera, si chiede che le organizzazioni e le associazioni professionali possano essere coinvolte dalla Commissione nel governo del sistema e dunque nella creazione e nel rafforzamento di una "piattaforma comune" e di un *European Qualifications Framework* ⁽¹⁹⁾.

3. Le professioni in alcuni ordinamenti esteri: profili generali.

a) *Francia*: in Francia alla dizione «professioni regolamentata» si preferisce l'impiego della dizione «professione liberale»; di tale concetto non esiste una definizione legale, ma solo la definizione che è stata elaborata, con finalità soprattutto descrittive, dalla *Union Nationale des Professions Libérales* ⁽²⁰⁾, organizzazione di rappresentanza unitaria di tutte le categorie.

In un studio del 2005, essa ha definito come libero professionista: «qualunque persona fisica o giuridica che esercita in totale indipendenza, a titolo individuale o sotto forma societaria una attività di natura civile, che si espleta in una prestazione di servizi a carattere intellettuale che richiede un livello elevato di conoscenze specializzate e che implica che la persona fisica o giuridica esercita le proprie

⁽¹⁹⁾ Istituito con la Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 aprile 2008.

⁽²⁰⁾ Organizzazione rappresentativa di secondo livello, che raggruppa 63 organizzazioni rappresentative di tutte le professioni liberali. Maggiori informazioni sono disponibili sul sito www.unapl.org.

competenze nel rispetto delle regole di etica, confidenzialità e di responsabilità professionale»⁽²¹⁾.

Si tratta di una definizione molto ampia, che di fatto esclude dal proprio novero i soli subordinati e coloro che agiscono in forma imprenditoriale.

La legge disciplina alcune professioni, le c.d. *professions réglementées*⁽²²⁾, per l'esercizio delle quali è necessario spendere un titolo "protetto" dalla legge e per l'accesso alle quali è necessario avere determinati requisiti di formazione e di tirocinio professionale.

Esse sono tutte caratterizzate dal dovere di rispettare norme di carattere deontologico, ma prima ancora dalla soggezione ad un organo di vertice che esercita funzioni normative e/o di controllo e rappresentanza sui propri iscritti⁽²³⁾: di volta in volta si può trattare di un ordine, di una camera, di un sindacato.

Il grado di regolamentazione varia fortemente da una professione all'altra, a seconda di diversi elementi.

In effetti, la categoria delle professioni regolamentate si compone di tre diverse sottoinsiemi: le professioni costituite in ordine, cui i professionisti devono obbligatoriamente aderire e cui statutariamente soggiacciono; le professioni à *statut particulier*, che non hanno un organo di vertice con funzioni normative e, se ce l'hanno, ha funzioni solo rappresentative; gli *officiers publics* e gli *officiers ministeriels*, categoria a numero chiuso di professionisti, organizzati in consigli o camere, che esercitano in regime di monopolio nel settore della giustizia sulla

⁽²¹⁾ «Toute personne physique ou morale, exerçant, en toute indépendance, à titre individuel ou sous forme sociale, une activité civile par nature, qui s'analyse en une prestation de services à caractère intellectuel exigeant un niveau élevé de connaissances spécialisées et qui implique que la personne physique ou morale exerce son art ou sa science dans le respect des règles d'éthique, de confidentialité et de responsabilité professionnelle» (traduzione nostra).

⁽²²⁾ Si tratta delle seguenti figure professionali: *administrateur judiciaire; agent général d'assurance; architecte; avocat; avocat au conseil d'état et à la cour de cassation; avoué près les cours d'appel; chiropracteur; chirurgien-dentiste; commissaire aux comptes; commissaire-priseur; conseil en propriété industrielle; diététicien; ergothérapeute; expert agricole, foncier et expert forestier; expert-comptable; géomètre-expert; greffier auprès des tribunaux de commerce; ; huissier de justice; infirmier libéral; laboratoire d'analyses médicales – directeur; mandataire judiciaire; manipulateur d'électroradiologie; masseur-kinésithérapeute; médecin; notaire; orthophoniste; orthoptiste; ostéopathe; pédicure-podologue; psychologue; psychomotricien; psychothérapeute; sage-femme; vétérinaire.*

⁽²³⁾ E dunque anche disciplinari. Di per sé, tuttavia, tale dato non rende informazioni utili sugli scopi dell'ordine e non garantisce alcunché, perché poi bisogna valutare se i poteri disciplinari sono di fatto esercitati. Ad esempio, in Italia i procedimenti disciplinari avviati dagli ordini sono a percentuali davvero minime: per gli avvocati sono pari a circa l'1% del numero degli iscritti. Negli altri Paesi europei, invece, tale cifra è molto più alta, raggiungendo il 20% in Gran Bretagna o il 117% e in Svizzera (fonte: *Commissione europea per l'efficacia della giustizia*, 2008).

base di una autorizzazione ministeriale e che godono persino della possibilità di designare i loro successori.

Peraltro, anche per le professioni riunite in un ordine possono esistere associazioni di mera rappresentanza e sindacati, con poteri più o meno ampi sugli iscritti a seconda della categoria. In tali casi, l'ordine assume finalità di protezione della professione nel suo complesso, mentre le associazioni o i sindacati difendono gli interessi dei singoli professionisti.

In particolare, gli ordini svolgono funzioni: amministrative, relative alla gestione degli albi professionali; rappresentative, nelle sedi istituzionali, della categoria; normative, relative alla emanazione di norme per l'esercizio o alla adozione di "contratti tipo" cui i professionisti si devono attenere; disciplinari, anche grazie ai rinvii che le norme di legge, talvolta, fanno ai codici disciplinari emanati dai singoli ordini.

Dunque, l'ordinamento di ciascuna professioni dipende dalle eventuali norme di legge che siano presenti per quelle specifica professione, ma soprattutto dalle norme, più o meno penetranti, che ciascun ente esponenziale della categoria emana per i propri iscritti.

È peraltro sorprendente che, talvolta, l'appartenenza ad una categoria regolamentata piuttosto che non regolamentata non dipende da ragioni intrinseche e oggettive, ma da circostanze storico-contingenti; a titolo di esempio, mentre gli architetti ed i geometri francesi hanno propri ordini professionali, la figura, in qualche modo prossima e per taluni aspetti onerata di più gravi responsabilità, quale quella degli ingegneri appartiene al settore delle professioni non regolamentate e non gode nemmeno di nessuna forma di protezione del titolo.

Le professioni non regolamentate sono invece quelle per le quali non esiste una normazione stringente come quella delle professioni regolamentate e che – di solito – sono esercitate nel settore del terziario, o del terziario avanzato ⁽²⁴⁾.

Si noti che, come in altri Paesi europei tra cui l'Italia ⁽²⁵⁾, non è detto che l'accesso alle professioni non regolamentate non sia soggetto a autorizzazioni, restrizioni, iscrizioni in albi, o esami: ad esempio, per esercitare la professione di istruttore di scuola guida nell'ordinamento francese, così come pure in quello italiano, è necessario acquisire una specifica autorizzazione, previa valutazione delle capacità tecniche e di determinati requisiti fisici.

⁽²⁴⁾ Un elenco di tale vastissimo settore è stato stilato dall'APCE, ed è disponibile sul sito internet www.apce.com.

⁽²⁵⁾ Ad esempio, in Germania, salvo pochissime professioni (medici, avvocati), non esistono esami abilitanti: di per sé, è sufficiente l'acquisizione di un titolo di studio. Esistono invece albi o registri, le cui associazioni tenutarie esercitano soprattutto funzioni relative al controllo della contribuzione, da parte del professionista, ad una forma di previdenza.

In Francia, a supporto soprattutto di tale categoria, è stato creato per iniziativa del Governo un ente *ad hoc*, l'*Agence pour la Création d'Entreprises*.

b) Gran Bretagna: in Gran Bretagna non c'è una vera e propria distinzione fra professioni regolamentate e professioni non regolamentate: in linea di principio, c'è un netto favore dell'ordinamento verso l'autoregolazione delle categorie, e dunque tale tecnica regolativa rende di fatto impalpabile la distinzione in esame.

Ciononostante, analogamente agli altri paesi europei, si distingue una lista di professioni regolamentate, per l'accesso o alle quali (o per l'esercizio delle quali) sono necessari determinati titoli o autorizzazioni ⁽²⁶⁾.

Più frequentemente, e a differenza dell'Italia, l'oggetto della regolazione (o dell'autoregolazione) non è tanto la professione quanto i titoli professionali regolamentati ⁽²⁷⁾, ossia protetti, per la spendita dei quali è necessario avere determinati requisiti formativi o essere iscritti in determinati albi o elenchi, senza che esista una specifica forma di tutela o disciplina della professione ⁽²⁸⁾.

Esistono comunque professioni non regolamentate, intese come quelle per l'esercizio delle quali non è previsto nessun requisito legale o restrizione o tirocinio, né sono necessarie licenze, certificati o iscrizione in albi o elenchi.

In realtà, tuttavia, come già accennato, pochissime professioni sono disciplinate dallo Stato ⁽²⁹⁾: la regolamentazione è affidata in gran parte alle associazioni rappresentative, che di volta in volta assumono la forma di *society*, *body*, *council*, *chartered institute*, ecc.; ad esempio, nel caso in cui la legge richieda una data qualifica (come ad esempio gli analisti finanziari che si dedichino ad attività di revisione delle società, in particolare per quelle in stato di liquidazione), l'accertamento del possesso o meno di essa è demandato all'associazione professionale di appartenenza.

Come nell'ordinamento francese, ciò che distingue le varie professioni è – di fatto – la presenza di un organo di vertice, con funzioni forti, normative e poteri di controllo e disciplinari sugli iscritti, o la presenza, viceversa, di un organo che assume funzioni di mera rappresentanza (e talvolta anche della tenuta e dell'aggiornamento del relativo albo). Peraltro, per alcune professioni esistono moltissime associazioni (*boards*), per ciascun ramo di specializzazione della

⁽²⁶⁾Visibili al link: www.europeopen.org.uk/index.asp?page=12.

⁽²⁷⁾ Elencati in www.europeopen.org.uk/index.asp?page=14.

⁽²⁸⁾ Ad esempio, è possibile rendere pareri legali senza essere necessariamente *barrister* o *solicitors*.

⁽²⁹⁾ Ad esempio, è curioso notare che in Gran Bretagna non è prevista, nemmeno come professione non regolamentata, la figura del notaio.

professione ⁽³⁰⁾, che possono raggrupparsi in un organismo unitario, denominato *council* (o *umbrella body*).

Laddove sia prevista l'iscrizione ad un albo (la *statutory registration*), poi, la situazione si può ulteriormente diversificare, visto che mentre per taluni è sufficiente il possesso di un titolo di studio, per altri è necessario un periodo di training professionale o, come si è visto, il superamento di un esame abilitante.

Il carattere comune a tutte le professioni è, comunque, che pochissime di esse ⁽³¹⁾ sono disciplinate da fonti statali, mentre gran parte della disciplina, ivi compreso l'accesso ad essa, è rimesso all'organismo professionale rappresentativo, o direttamente dalla legge o per autoregolazione spontanea degli aderenti alla categoria.

Molti organismi di vertice delle varie professioni sono abilitati – come anche in Italia – a introdurre norme per la permanenza nei relativi albi o elenchi, pretendere contributi dagli iscritti, fissare regole deontologiche ed applicare le relative sanzioni, esercitare poteri ispettivi sugli iscritti, ecc.

Tuttavia, oltre a tali funzioni “note”, alcuni di essi hanno funzioni ulteriori e di grande interesse: essi possono “validare” le scuole che rilasciano la qualificazione abilitante, possono certificare i corsi di formazione, organizzare i corsi fino a scegliere i testi di studio, stabilire quali sono i criteri con cui condurre i periodi di praticantato.

c) Germania: anche in Germania, come negli altri Paesi europei analizzati, esiste una differenziazione tra professioni regolamentate e non.

È opportuno sottolineare che, solo le professioni afferenti all'area medica, del diritto e dell'architettura appartengono ad una secolare tradizione di protezione e regolamentazione attraverso apposite normative e istituzioni di albi professionali.

In Germania, infatti, si è registrata una maggiore tendenza verso l'associazionismo di natura privata e a partecipazione volontaria; questo accade, ad esempio e come si specificherà più avanti, per la professione di ingegnere, campo professionale in cui l'esigenza di istituire un ordinamento professionale con un albo e una legge di riconoscimento statale non è mai stata storicamente sentita come una priorità.

Questo è, probabilmente, dovuto alle caratteristiche dell'associazionismo tedesco che riesce a coniugare il pluralismo delle sue espressioni con la rappresentanza unitaria dei propri interessi.

⁽³⁰⁾ Ad esempio, nel settore che in Italia corrisponderebbe, con una certa approssimazione, alla categoria degli avvocati, ci sono otto organizzazioni regolatorie, soggette alla supervisione del *Legal Services Board*, ente esponenziale istituito dal *Legal Services Act* del 2007; vd. www.legalservicesboard.org.uk.

⁽³¹⁾ Quelle mediche, di architetto, quella di *solicitor*, alcune nel settore finanziario.

Più propriamente, in Germania si parla di “libere professioni”. Queste si dividono in quattro categorie:

- consulenti in materie giuridiche, economiche e fiscali (a titolo esemplificativo: avvocati, revisori dei conti, consulenti fiscali);
- professionisti che lavorano nel settore sanitario (come: medici e farmacisti);
- tecnici (come; architetti e ingegneri);
- professionisti che lavorano nel settore della cultura (ad esempio: giornalisti, autori).

Ogni professione gode di un proprio regolamento, attraverso cui è disciplinato l’accesso alla professione e le regole per l’esercizio della stessa. È necessario sottolineare, a tal proposito, che la Germania, essendo uno Stato federale, differenzia le varie forme di regolamentazione a livello nazionale e a livello dei diversi Länder.

I professionisti sono organizzati nelle proprie “camere” di appartenenza, la cui adesione è obbligatoria. L’importanza del senso di appartenenza è data dall’istituzione di Tribunali speciali per la risoluzione di questioni che sorgono tra una camera e un loro membro (ad esempio: il *Anwalysgericht*, i cui membri sono avvocati/procuratori in prima istanza e giudici e avvocati/procuratori in grado d’appello).

Di contro, poi, esiste il campo delle professioni non regolamentate, che non registrano alcuna forma di intervento statale per quanto riguarda l’accesso alla professione e le sue modalità di espletamento, così, come per i profili formativi in ingresso.

Anche in Germania si registra un fenomeno, comune ad altri Paesi europei, in cui le professioni non regolamentate tendono ad assumere strutture e connotati simili a quelli previsti per legge per le professioni regolamentate. Ciò avviene sicuramente su base volontaria, attraverso l’associazionismo, che mira a costituire un percorso che porta delle forme di riconoscimento “oggettive” ed “esteriori” per i propri associati, così da garantire uno standard qualitativo riconoscibile.

4. Il dibattito sull’esercizio in forma associata dell’attività professionale e prospettive di riforma.

Nell’affrontare il tema delle forme giuridiche che uno studio professionale nel nostro paese può assumere, una indispensabile distinzione preliminare è tra

professioni protette e non protette. Solo per le prime, infatti, anche negli anni addietro, si sono imposte restrizioni alla possibilità di associarsi ⁽³²⁾.

In base alle disposizioni di cui all'art. 1, legge 23 novembre 1939, n. 1815, prima abrogata dall'art. 2, comma 1, del decreto legge 22 dicembre 2008, n. 200, successivamente ripristinata in sede di conversione, con legge 18 febbraio 2009, n. 9 e ora, *in extremis*, abrogata dalla legge 12 novembre 2011, n. 183 ⁽³³⁾, possono costituirsi associazioni professionali da parte delle persone «munite dei necessari titoli di abilitazione professionale» e di quelle «autorizzate all'esercizio di specifiche attività in forza di particolari disposizioni di legge».

Mentre coloro che esercitano professioni protette possono quindi unicamente costituire associazioni professionali, i lavoratori esercenti una professione non protetta potranno, viceversa, scegliere di costituire una società di qualsiasi forma o tipo – anche di capitali – e la loro attività, anche dal punto di vista civilistico, non è più una attività professionale, ma è qualificabile come attività imprenditoriale di produzione di servizi. D'altra parte, mentre chi esercita una professione protetta è tenuto, anche qualora faccia parte di una associazione professionale, alla esecuzione personale della prestazione, l'esercente una professione non protetta non soggiace a tale obbligo in quanto la sua prestazione non è giuridicamente qualificabile come prestazione d'opera intellettuale, bensì come attività d'impresa.

La legge 23 novembre 1939, n. 1815, dispone, poi, che per l'associazione finalizzata all'esercizio delle professioni o delle altre attività per cui sono abilitate o autorizzate, si debba usare, nella denominazione dell'ufficio e nei rapporti coi terzi, esclusivamente la dizione di “studio tecnico, legale, commerciale, contabile, amministrativo o tributario”, seguito dal nome e cognome, coi titoli professionali, dei singoli associati.

La particolarità di questo tipo di associazione tra professionisti è che essa non ha per scopo l'espletamento dei compiti propri del professionista, ma soltanto di

⁽³²⁾ «Al di fuori delle attività comportanti prestazioni che possono essere fornite solo da soggetti iscritti ad albi o provvisti di specifica abilitazione (iscrizione o abilitazione prevista per legge come condizione di esercizio), per tutte le altre attività di professione intellettuale o per tutte le altre prestazioni di assistenza o consulenza (che non si risolvano in una attività di professione protetta ed attribuita in via esclusiva, quale l'assistenza in giudizio), vige il principio generale di libertà di lavoro autonomo o di libertà di impresa di servizi a seconda del contenuto delle prestazioni e della relativa organizzazione, salvi gli oneri amministrativi o tributari» (da ultimo, Corte di Cassazione, sentenza n. 14085 dell'11 giugno 2010).

⁽³³⁾ L. 12 novembre 2011, n. 183, *Disposizioni per la formazione del bilancio annuale pluriennale dello Stato (Legge di stabilità 2012)*. Per osservazioni e prime letture della nuova legge si può consultare sul sito internet, www.consiglionazionaleforense.it, il documento n. 7/2011 *Professione, giustizia e crisi – la legge di stabilità per il 2012*, 24 novembre 2011, a cura dell'Ufficio studi del Consiglio nazionale forense.

usufruire di comuni mezzi e strutture e distribuire sugli associati profitti e perdite delle attività attraverso, però, meccanismi obbligatori del tutto irrilevanti nei confronti dei terzi ⁽³⁴⁾. Si tratta, dunque, di un contratto atipico, avente esclusiva efficacia *inter partes*, che si concretizza in accordi di “studio associato”, tanto che l’esercizio dell’attività secondo questo schema è stato definito, più che esercizio in comune, esercizio congiunto ⁽³⁵⁾. Il professionista che si associa assume, pertanto, il ruolo di associante, quando direttamente dal cliente gli è stato affidato un incarico che egli svolgerà avvalendosi di collaboratori tecnici, e di associato, quando funge da collaboratore tecnico di un proprio collega incaricato. Tale conformazione non esclude, comunque, che lo studio associato sia centro autonomo di imputazione di rapporti giuridici come confermato da costante giurisprudenza ⁽³⁶⁾.

Con riferimento alla qualificazione del contratto di associazione, la giurisprudenza ha più volte chiarito che si tratta di un contratto di associazione sui generis, autonomo e diverso da quello regolato dall’art. 2549 del codice civile, che disciplina l’associazione in partecipazione; la differenza consiste nel fatto che la fattispecie della associazione in partecipazione prevista dal codice civile non prevede la partecipazione dell’associato all’attività professionale, che, invece, caratterizza in maniera sostanziale il rapporto associativo tra professionisti ⁽³⁷⁾.

⁽³⁴⁾ «I professionisti che si associano per dividere le spese e gestire congiuntamente i proventi della propria attività non trasferiscono all’associazione tra loro costituita la titolarità del rapporto di prestazione d’opera, ma conservano la rispettiva legittimazione attiva nei confronti dei propri clienti (nella specie, la Corte ha sottolineato come l’utilizzo dell’espressione «in proprio e quali titolari dello studio associato» «assuma un valore meramente descrittivo, senza alcuna incidenza sulla legittimazione dei singoli professionisti, atteso che non sussiste una legittimazione alternativa dei professionisti e dello studio professionale» (C. Cass. n. 25953 dell’11 dicembre 2007).

⁽³⁵⁾ A. Mari, *Professioni e ordini professionali in Italia*, in S. Cassese (a cura di), *Professioni e ordini professionali in Europa*, Il Sole 24 Ore, Milano, 1999, 86.

⁽³⁶⁾ C. Cass. n. 8853 del 13 aprile 2007; C. Cass. n. 4628 del 23 maggio 1997; C. Cass. n. 24410 del 16 novembre 2006.

⁽³⁷⁾ A tal proposito cfr. Cass. civ. sez. I, del 28 luglio 2010, n. 17683 che cita «lo studio professionale associato anche se privo di personalità giuridica rientra a pieno titolo nel novero di quei fenomeni di aggregazione di interessi – quali le società personali, le associazioni non riconosciute, [...] e i gruppi europei di interesse economico di cui anche i liberi professionisti possono essere membri – cui la legge attribuisce la capacità di porsi come autonomi centri di imputazione di rapporti giuridici e che sono perciò dotati di capacità di stare in giudizio come tali, in persona dei loro componenti o di chi, comunque, ne abbia la legale rappresentanza secondo il paradigma indicato dall’art. 36 c.c., fermo restando che il suddetto studio professionale associato non può legittimamente sostituirsi ai singoli professionisti nei rapporti con la clientela, ove si tratti di prestazioni per l’espletamento delle quali la legge richiede particolari titoli di abilitazione di cui soltanto il singolo può essere in possesso». In senso conforme Cass., sez. III, del 13 aprile 2007, n. 8853 che cita testualmente «lo studio professionale associato è centro autonomo di imputazione di rapporti giuridici; il variare delle persone fisiche, che ne abbiano la rappresentanza, non integra,

L'art. 2 della stessa legge n. 1815/1939, che – proprio al fine di garantire il principio della personalità nell'esecuzione della prestazione d'opera intellettuale (imposto dall'art. 2232 c.c.) ed allo scopo di evitare, per altro verso, l'esercizio della professione da parte di persone non abilitate – vietava di esercitare, sotto qualsiasi altra forma, l'attività di assistenza o consulenza in materia tecnica, legale, commerciale, amministrativa, contabile o tributaria, è stato abrogato dall'art. 24 della legge n. 266 del 7 agosto 1997 (c.d. Legge Bersani). Tale legge, contestualmente all'abrogazione, prevedeva l'adozione di un decreto da parte del Ministro della giustizia, di concerto con il Ministro dell'industria, del commercio e dell'artigianato e, per quanto di competenza, con il Ministro della sanità, per stabilire i requisiti per l'esercizio delle attività abrogate. Il decreto, pur realizzato, non è mai stato approvato a causa di due pareri ostativi del Consiglio di Stato ⁽³⁸⁾.

Di fronte a questo vuoto legislativo, la giurisprudenza, soprattutto di merito, ha ritenuto che, stante l'abrogazione del divieto, sia possibile esercitare l'attività professionale in forma societaria, almeno in forma di società di persone, poiché in tal caso viene comunque garantita la responsabilità illimitata dei soci ⁽³⁹⁾. Diversamente, per le società di capitali, si è ritenuto che, pur potendo essere costituite (quindi pur potendone essere legittimamente omologato lo statuto), non possano svolgere la propria attività fino all'emanazione del regolamento di attuazione della legge n. 266 del 1997 ⁽⁴⁰⁾.

Il dibattito sulla struttura giuridica delle società fra professionisti è comunque assai vivo. La questione maggiormente delicata e controversa riguarda, in particolare, la possibilità per i professionisti di scegliere di costituire una società di capitali o una società di persone. Anche su questo versante, l'ostacolo alla costituzione di società di capitali per l'esercizio di professioni protette è rappresentato dal binomio indissolubile fra l'esercizio dell'attività del professionista e il carattere della personalità della prestazione, con conseguente responsabilità personale in capo allo stesso.

Occorre sottolineare che ben diverso è il caso delle società che non svolgono direttamente l'attività professionale protetta, bensì sono costituite al fine di apportare ai professionisti i mezzi necessari all'esercizio dell'attività. In questa ipotesi non parrebbero sussistere impedimenti alla riconduzioni di dette società ad una pluralità di modelli societari, tra i quali anche le società di capitali. Infatti, da ciò non deriva la modifica della natura della prestazione personale od intellettuale che rimane intangibile, ma discende l'applicazione di una serie di regole formali

pertanto, modificazione soggettiva di detti rapporti» (ma si vedano anche Cass., sez. I, 23 maggio 1997, n. 4628; Cass., sez. II, 21 marzo 1989, n. 1405; Cass., 12 marzo 1987, n. 2555).

⁽³⁸⁾ Del 9 marzo 1998, n. 35, e dell'11 maggio 1998, n. 72.

⁽³⁹⁾ Trib. Milano, 5 giugno 1999.

⁽⁴⁰⁾ C. App. Firenze, 10 marzo 1998.

relative al funzionamento, alla gestione, ai rapporti tra i soci, caratteristiche delle aziende e delle società. Non contrasta con questa posizione nemmeno la giurisprudenza, che ha invece sottolineato come debba escludersi la legittimazione di dette società a svolgere – anche tramite professionisti abilitati – servizi propri delle professioni protette (si veda, ad esempio, la sentenza n. 9236 del 18 aprile 2007 della Cass. civ., sez. III, secondo cui «il contratto, con il quale una società di capitali promette la prestazione di servizi di assistenza e consulenza legale e tributaria riservata ai professionisti iscritti nei relativi albi, è nullo per contrasto con norma imperativa; e la promittente non ha azione per il pagamento del corrispettivo, neppure se abbia fornito la assistenza promessa mediante l'opera di professionista abilitato») ⁽⁴¹⁾.

Già il Tribunale di Avezzano con sentenza del 1° febbraio 1986 aveva affermato che «non è omologabile l'atto costitutivo di una società a responsabilità limitata avente ad oggetto l'allestimento e la gestione delle strutture e dei servizi necessari per l'espletamento, mediante l'opera professionale di medici specialistici, di cure mediche e chirurgiche delle varie branche».

In altri termini, altro sono le società di mezzi, pienamente legittime, nelle quali tra la società ed il professionista – che si pongano l'una all'altro come soggetti chiaramente diversi – intervenga un contratto per effetto del quale la società si obbliga a fornire al professionista tutti i beni strumentali ed i servizi accessori che consentono o facilitano – ma certamente non esauriscono – l'elemento specifico dell'attività professionale, personalmente prestata, e, dall'altro lato, il professionista s'impegna a pagare alla società un corrispettivo in misura fissa ovvero in proporzione dei suoi proventi professionali, all'esercizio in forma societaria della professione ⁽⁴²⁾.

Nell'area sanitaria, ad esempio, da diverso tempo si sono diffusi centri medici o poliambulatori privati, organizzati e gestiti da società costituite tra privati imprenditori, in cui operano medici liberi professionisti, che si avvalgono della struttura societaria per poter meglio svolgere la loro attività professionale. La questione importante è che, fin dal momento in cui inizia la prestazione professionale, il rapporto fra medico e cliente sia personale e diretto, con assunzione del primo di ogni responsabilità nei confronti del secondo. Presso la struttura societaria ogni medico dispone, pagando un canone o una percentuale del suo compenso, di uno studio in cui riceve i pazienti ed esegue personalmente le diagnosi e le terapie del caso ⁽⁴³⁾.

⁽⁴¹⁾ Conforme Cass., sez. II, 29 novembre 2007, n. 24922.

⁽⁴²⁾ Cass. Civile, sez. I, 14 febbraio 2001, n. 2078.

⁽⁴³⁾ In proposito si veda la sentenza della Cass., sez. I, 13 maggio 1992, n. 5656, la quale afferma «il disposto della legge 23 novembre 1939, n. 1815, che vieta la costituzione di società le quali abbiano ad oggetto la prestazione di una attività professionale (protetta), non trova

Un discorso specifico può essere fatto in relazione alla professione di avvocato.

Il decreto legislativo 2 febbraio 2001, n. 96, allo scopo di allineare la nostra legislazione a quella degli altri Paesi europei, ha dato attuazione alla direttiva 98/5/Ce del Parlamento e del Consiglio dell'Unione europea del 16 febbraio 1998, finalizzata a facilitare l'esercizio effettivo della libertà di stabilimento da parte degli avvocati cittadini degli Stati membri dell'Unione Europea. Con detto decreto è stata introdotta la possibilità di costituzione di "società tra professionisti". Il legislatore, in armonia con il parere espresso dalla Sezione Consultiva del Consiglio di Stato nella sentenza n. 72 dell'11 maggio 1998, si è orientato per la creazione di un modello societario su base personale in forza dell'assunto previsto dall'art. 33, comma 5, della Costituzione, che prevede che l'esercizio delle professioni protette venga effettuato da quanti abbiano superato il prescritto esame di Stato. Tale tipologia ha aperto alla possibilità – invero a tutt'oggi assai poco diffusa – di fornire all'utenza servizi professionali di tipo interdisciplinare da parte di società di persone o associazioni tra professionisti, posto che l'oggetto sociale relativo all'attività libero professionale deve essere esclusivo, che il medesimo professionista non può partecipare a più di una società e che la specifica prestazione deve essere resa da uno o più professionisti previamente indicati, sotto la propria personale responsabilità.

L'art. 17, comma 2, del decreto legislativo n. 96/2001 prevede che «la società tra avvocati ha per oggetto esclusivo l'esercizio in comune della professione dei propri soci. La società può rendersi acquirente di beni e diritti che siano strumentali all'esercizio della professione e compiere qualsiasi attività diretta a tale scopo»⁽⁴⁴⁾.

Dal combinato disposto degli art. 16, comma 1, e 17, comma 2, del decreto legislativo n. 96/2001 si può dedurre che l'attività forense può essere esercitata, da un lato, ricorrendo alla società tra avvocati e, dall'altro, che l'oggetto sociale della

applicazione nel caso in cui la società abbia per oggetto soltanto la realizzazione e la gestione di mezzi strumentali per l'esercizio dell'attività professionale; quest'ultima deve restare nettamente separata dall'organizzazione dei beni di cui si serve, anche sul piano contabile; ma è lecita la partecipazione sia del professionista (che non conferisca il proprio lavoro) alla società [...] ne deriva che è lecito il contratto atipico intercorso tra la società e il professionista per effetto del quale la prima si obbliga a fornire al secondo tutti i beni strumentali e i servizi necessari all'espletamento della sua attività [...].»

⁽⁴⁴⁾ La sentenza del Tribunale di Milano del 5 giugno 1999 conferma che «anche nelle more dell'emanazione del regolamento sull'indicazione dei requisiti necessari per poter esercitare l'attività professionale in forma societaria, può essere iscritta nel registro delle imprese la società di professionisti costituita in forma di società di persone e particolarmente di società semplice, poiché in tal caso resta garantita la responsabilità illimitata dei soci e, ove sia compresa nella denominazione della società, l'individuazione delle caratteristiche personali.»

società tra avvocati non è limitato alla sola assistenza e rappresentanza in giudizio, ma può comprendere tutte quelle attività che risultano strumentali all'esercizio della professione forense ⁽⁴⁵⁾.

Infine, non si può non citare il progetto di legge presentato nell'anno 2007 dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili che prevede l'istituzione delle società di lavoro professionale, fondate sul lavoro intellettuale dei soci, quale elemento costitutivo imprescindibile; le stesse devono possedere, al fine di tutelare l'indipendenza dei soci professionisti dagli altri soci, una limitazione del potere decisionale di questi ultimi e la loro presenza, peraltro, è possibile solo nel caso in cui i singoli ordinamenti professionali non li vietino.

Tale proposta è stata sviluppata partendo dal presupposto che, a seguito della sempre più crescente internazionalizzazione della competizione economica dovuta alla globalizzazione dei mercati dei beni e dei servizi, anche gli ordinamenti giuridici stessi degli Stati diventavano fondamentali nel ruolo di fattori competitivi tra le economie: si poteva verificare, infatti, una situazione tale per cui ordinamenti ingessati da leggi non più al passo con i tempi, assistevano, comunque, al progredire del mercato e dell'economia reale; tale situazione determinava quindi un deficit competitivo che incideva negativamente sugli operatori economici del paese stesso.

Altro caso specifico, oggetto peraltro di riforma (decreto legislativo 27 gennaio 2010, n. 39), è quello dell'attività di revisione, che può essere esercitata solo da chi è iscritto ad apposito registro. La particolarità è che in tale registro,

⁽⁴⁵⁾ Sul punto si veda la sentenza del Tribunale di Genova, sez. II, 22 aprile 2011: «in tema di associazioni tra professionisti, rimosso il divieto legale di esercizio della professione in forma associata (l. n. 1815 del 1939) e introdotto un modello tipico di società per l'esercizio della professione di Avvocato (d.lgs. n. 96 del 2001), il fenomeno dello stabile associarsi, a mezzo di specifico accordo, di diversi professionisti, a fini economici e di sostegno dell'attività dagli stessi svolti, dà luogo ad un soggetto di diritto. Anche se le c.d. associazioni professionali hanno ad oggetto un'attività economica e prevedono la divisione degli utili, "l'attività comune" gestita dai menzionati soggetti non può essere "direttamente" il contratto d'opera professionale, ma solo essere "lo sfruttamento economico comune dell'attività professionale dei singoli" da realizzarsi erogando al medesimo un determinato supporto [...]"; l'art. 26 del medesimo decreto prevede che il socio o i soci incaricati siano personalmente e illimitatamente responsabili per l'attività professionale svolta in esecuzione dell'incarico e che la società risponda con il suo patrimonio come si verifica per le società tra professionisti. Ed ancora la giurisprudenza nella sentenza della C. Cost. 21 dicembre 2007, n. 443, precisa ulteriormente che «la norma censurata – art. 2, comma 1, lett. c, d.l. 4 luglio 2006 n. 223, nel testo originario ed in quello sostituito dalla legge di conversione 4 agosto 2006, n. 248, – aumentando e diversificando l'offerta sul mercato e consentendo una maggiore possibilità di scelta a chi ha necessità di avvalersi congiuntamente di determinate prestazioni professionali, anche se eterogenee, indirizzate a realizzare interessi convergenti o connessi, è riconducibile alla materia "tutela della concorrenza", riservata alla competenza legislativa esclusiva dello Stato dall'art. 117, comma 2, lett. e, Cost., sicché ben può il legislatore dettare norme di dettaglio».

oltre alle persone fisiche, possono iscriversi le società, sia di persone, sia di capitali.

L'art. 17, comma 6, della legge 11 febbraio 1994, n. 109, consente, poi, la costituzioni di società di progettazione industriale (c.d. società di *engineering*), sottoforma di società di capitali o cooperative, cui possono essere affidati lavori di progettazione da parte della pubblica amministrazione.

Sono anche espressamente esentate dal divieto di cui alla legge del 1939, le cooperative sociali costituite per la prestazione di servizi socio-sanitari, le quali dunque, *ex art.* 10 della legge 8 novembre 1991, n. 381, possono svolgere la propria attività, appunto sottoforma di cooperativa.

Infine, l'art. 7 della legge 8 novembre 1991, n. 362, consente la costituzione delle società tra farmacisti, aventi ad oggetto esclusivo la gestione di una farmacia. Questa eccezione, però, non stupisce visto che l'attività del farmacista è del tutto peculiare nel panorama delle professioni. Basti pensare al fatto che, pur richiedendo l'iscrizione ad un albo, è sottoposta alla disciplina dell'imprenditore commerciale.

Va ricordata, inoltre, la possibilità di costituire le c.d. società interprofessionali, introdotta dall'art. 2, comma 1, lett. c, del decreto legge 4 luglio 2006, n. 223 (c.d. decreto Bersani), convertito in legge 4 agosto 2006, n. 248. Si possono costituire strutture collettive interdisciplinari esclusivamente in forma associativa o, al limite, di società personale, ma l'oggetto sociale relativo all'attività libero-professionale deve essere esclusivo, lo stesso professionista non può partecipare a più di una società e la specifica prestazione deve essere resa da uno o più soci professionisti previamente indicati, sotto la propria personale responsabilità⁽⁴⁶⁾.

Il tema ora affrontato deve peraltro essere aggiornato alla luce della approvazione della legge n. 183/2011 (legge di stabilità 2012) che prevede⁽⁴⁷⁾ dal

⁽⁴⁶⁾ Tuttavia, osserva l'Antitrust nell'indagine conoscitiva del 2009 su *Il settore degli ordini professionali*: «Rispetto alla legittimazione ad opera della legge Bersani delle società multidisciplinari, la gran parte degli ordini interessati dall'indagine appare aver assunto un atteggiamento di inerzia; nei casi in cui il codice ammette le società multidisciplinari, le assoggetta ad alcune condizioni, mentre molti codici esaminati non contengono alcun riferimento a questa tematica; infine, un numero circoscritto di ordini ha adottato circolari in cui viene fornita un'interpretazione che appare ingiustificatamente restrittiva anche con riferimento alla possibilità di organizzare l'attività professionale in società multidisciplinari. In definitiva, il silenzio della quasi totalità dei codici deontologici, da un lato, e le interpretazioni restrittive delle novità legislative intervenute in materia ad opera degli ordini, dall'altro, appaiono disincentivare i professionisti dall'avvalersi delle opportunità offerte dal nuovo contesto normativo in termini di organizzazione della propria attività professionale».

⁽⁴⁷⁾ Si veda l'art. 10, comma 3, «riforma degli ordini professionali e società tra professionisti, [...] È consentita la costituzione di società per l'esercizio di attività professionali regolamentate

1° gennaio 2012 data dell'entrata in vigore delle predetta legge, la possibilità di costituzione di società per l'esercizio di attività professionali regolamentate nel sistema ordinistico, in forma di società di capitali e società cooperative. Tali società potranno essere partecipate da professionisti anche appartenenti ad ordini e realtà professionali tra loro disomogenee (società che potrebbero definirsi "multidisciplinari"), nonché da «cittadini degli Stati membri dell'Unione Europea, purché in possesso del titolo di studio abilitante».

L'ingresso come soci nelle summenzionate società di professionisti, sembrerebbe dunque consentito anche a soggetti non iscritti ad ordini, albi e collegi, ma in possesso di un titolo di studio abilitante.

Inoltre, è esplicitamente consentito l'ingresso anche di soci non professionisti, purché si tratti di soggetti che svolgono prestazioni tecniche, ovvero abbiano finalità d'investimento. Rispetto alle bozze presentate è stato rimosso il divieto per tali soci «di partecipare alle attività riservate e agli organi di amministrazione della società». In virtù del fatto che nel testo depositato al Senato non è stata inserita una disposizione che prevedesse la partecipazione di minoranza dei soci non professionisti, ne consegue che i soci di capitali possono essere soci di maggioranza ed esercitare il controllo societario. Si prevede che la società di professionisti venga iscritta all'ordine e soggetta alle regole disciplinari, anche se, purtroppo non viene chiarito, nel caso si tratti di società multi professionale, a quale ordine la stessa dovrà iscriversi.

Sono comunque importanti le disposizioni che prescrivono l'oggetto sociale esclusivo ed il divieto di partecipare a più società di professionisti; non è chiaro se la presenza in una pluralità di Stp sia inibita anche ai soci non professionisti, come pare di intuire in quanto nulla è stato detto in proposito. La norma approvata, all'art. 10, comma 9, prevede una clausola "di salvezza" per i diversi modelli societari e associativi già vigenti (ci si riferisce, in particolare alla società tra avvocati).

Ed inoltre, l'atto costitutivo della società di professionisti dovrà prevedere criteri e modalità tali da garantire che soltanto i soci in possesso dei requisiti per svolgere la prestazione professionale richiesta eseguano l'incarico professionale; inoltre, che la designazione del socio professionista sia compiuta dal cliente e, soltanto in mancanza della stessa, alla scelta provveda la società previa comunicazione scritta al cliente del designato ⁽⁴⁸⁾.

nel sistema ordinistico secondo i modelli societari regolati dai titoli V e VI del libro V del codice civile».

⁽⁴⁸⁾ Per ulteriori approfondimenti sull'argomento, si segnala L. Cavestri, *Le categorie: sbagliato un Dpr per la riforma*, A. Busani, E. Lucchini Guastalla, *Lo studio diventa società*, in *IlSole24ore, Norme e tributi*, 14 novembre 2011.

La possibilità di utilizzare la forma societaria per l'esercizio dell'attività professionale apre indubbiamente uno scenario del tutto nuovo rispetto al divieto che è stato vigente nel nostro ordinamento per 72 anni, dal 1939 ad oggi.

Il quadro sin qui descritto non è chiaramente immaginabile a livello di strutture professionali di piccole dimensioni: è, infatti, presumibile che lo studio associato continuerà ad essere la forma preferita, per la sua semplicità, leggerezza e flessibilità.

Ragionando a livello di grandi dimensioni, invece, l'organizzazione del mondo professionale in senso societario potrebbe rappresentare una svolta epocale: da un lato, ci potranno essere grandi studi cioè strutture con costi assai elevati di gestione, che, distribuendo spesso una notevole remunerazione ai loro professionisti "di maggioranza", avranno la prospettiva di pensare a una qualche forma di quotazione. Dall'altro, l'apertura del sistema professionale, ed è qui l'aspetto cruciale, al capitale non professionale potrebbe comportare la creazione di veri e propri franchising della libera professione, con relativa vendita dei servizi professionali in negozi, in centri commerciali. In questo caso, molto probabilmente non sarà tanto la forma societaria a sollevare polemiche e dibattiti, quanto piuttosto "il decoro" della professione se le regole deontologiche non saranno comunque in grado di arginare una possibile deriva.

A questo punto si può affermare che la legge si è spinta molto in avanti, ponendosi allo stesso livello – se non addirittura oltre – della legislazione più liberista in materia, vale a dire quella anglosassone e australiana e certamente superando in liberismo le legislazioni di nazioni con sistemi giuridici più simili al nostro.

Volgendo lo sguardo all'Europa, si osserva come in Germania, per esempio, è consentita la s.r.l. (GmbH) per gli avvocati; fino al 1998 era consentita la Partnerschaftsgesellschaft, cioè una società di persone ma la giurisprudenza tedesca ammetteva qualsiasi forma societaria. Inoltre nell'ordinamento tedesco sono astrattamente ammessi anche non professionisti, ma se questi raggiungono la maggioranza, gli avvocati dovrebbero rifiutarne l'ingresso, per evitare che possano esercitare un'influenza decisiva sullo svolgimento delle prestazioni.

In Francia, la *Société d'exercice libéral* (SEL), introdotta con la legge 31 dicembre 1990, n.90-1258, più volte poi modificata, consente la s.r.l., la s.p.a. (anche modificata) e la s.a.p.a. (prima si ammettevano le sole società personali) per l'esercizio di professioni liberali; salvo alcune eccezioni, più della metà del capitale e dei diritti di voto devono però appartenere a professionisti.

In Regno Unito è stata disciplinata, come del resto negli Stati Uniti, la *limited liability partnership*, cioè una società di persone a responsabilità limitata riconosciuta come legale entità. È una società con la stessa flessibilità organizzativa di una associazione professionale ed è composta da membri

piuttosto che da soci o azionisti. I membri di questa entità sono generalmente solo responsabili dei debiti della LLP nei limiti del conferimento effettuato. Questo tipo di struttura societaria nasce nel Regno Unito a seguito di numerose pressioni politiche, esercitate soprattutto dai professionisti inglesi che intendevano ottenere uno strumento che permettesse loro di continuare a prestare servizi professionali senza il rischio di veder aggredito il proprio patrimonio, per far fronte ad una eventuale richiesta di risarcimento per danni.

In Spagna l'art. 28 dello Statuto dell'avvocatura del 2001 già prevedeva la possibilità per gli avvocati di svolgere la professione collettivamente, sotto qualsiasi forma prevista dall'ordinamento, compresa la forma societaria. Analoga previsione è contenuta nello Statuto dei procuratori. Il Parlamento spagnolo con l'approvazione della legge n. 2/2007 del 15 marzo 2007, in materia di società professionali, ha consentito che l'attività professionale venga svolta in forma societaria e ha permesso l'adozione di qualsiasi veste societaria prevista dall'ordinamento giuridico spagnolo (quindi, la società potrà essere sia di persone che di capitali, c.d. *Sociedades de capitales*). Le società professionale devono avere come oggetto esclusivo lo svolgimento di attività professionali. In linea generale sono consentite le società multidisciplinari, salvo che espresse disposizioni di legge o di regolamento, non dichiarino l'incompatibilità di due particolari professioni. A seconda del tipo di società prescelto, tre quarti del capitale e dei diritti di voto o del patrimonio e del numero dei soci dovranno appartenere a soci professionisti, identificate in persone fisiche che presentino i requisiti per lo svolgimento dell'attività in questione o società professionali. Analogamente, dovranno essere soci professionisti tre quarti dei componenti degli organi di amministrazione della società. Una serie di disposizioni particolari sono dettate per la società professionale costituita sotto forma di società di capitali; in particolar modo, per quanto riguarda la società professionale per azioni. La legge in questione detta anche una disciplina della responsabilità patrimoniale della società professionale e dei professionisti, che si applica a tutti i casi di esercizio collettivo della professione, ovvero in ogni caso in cui due o più professionisti esercitino insieme la professione, indipendentemente dal fatto che sia costituita una società.

La normativa italiana è persino più liberista di quella che in gran parte degli Stati Uniti D'America regola le professioni legali. I grandi studi americani, le *law firms*, possiedono partner che lavorano per lo studio e ne posseggono una quota azionaria. La guida è affidata a dirigenti professionali che applicano una gestione puramente aziendale. L'unico potere dei partner in questo caso è l'elezione di un *managing committee*, che non si occupa però della gestione *day by day*, ma si riunisce annualmente per dare indicazioni strategiche, che verranno poi implementate dai manager. In America è vietato a non professionisti diventare

soci di uno studio legale, tanto che contro questa regola uno studio legale di New York, Jacoby & Meyers, ha presentato ricorso innanzi le corti del New Jersey, Connecticut e New York chiedendone l'abrogazione. Gli avvocati Jacoby e Meyers sostengono che alla luce dell'esperienza anglosassone e australiana – che consente appunto i soci di capitali – può essere smentita la tesi che i professionisti possano essere coartati dagli eventuali investitori a compiere comportamenti non etici o ad anteporre il profitto agli interessi dei clienti, infatti, al contrario la loro «la possibilità di incrementare il capitale necessario per attuare miglioramenti a livello tecnologico ed infrastrutturale e per assumere ulteriore personale per migliorare i servizi è notevolmente limitata da un codice professionale obsoleto)»⁽⁴⁹⁾.

In attesa di conoscere le decisioni delle corti statunitensi, in Italia si potrà fare un primo bilancio solo basandosi, al momento, sull'esperienza che consentirà di capire se i professionisti si trasformeranno in semplici stipendiati di multinazionali dedite al profitto o se invece il mercato dei servizi professionali saprà trarre valore aggiunto dalle novità legislative per migliorare la qualità dei servizi forniti alla clientela.

5. I modelli organizzativi di lavoro.

5.1. Il modello tradizionale, il modello geografico e quello a *network*.

Come già anticipato nei paragrafi che precedono, nel contesto europeo vi è l'obiettivo di creare un mercato unico per le professioni e, negli ultimi tempi, questa tendenza è notevolmente aumentata. Tale processo vede però, da un lato, professionisti che sono per lo più interessati allo sviluppo delle loro attività e delle loro pratiche “senza frontiere”; dall'altro lato, le leggi nazionali, quasi sempre obsolete e non adatte alla realtà professionale contemporanea, così come la politica statale sempre molto protezionista, frenano il progresso verso un mercato unico delle professioni.

Uno spazio professionale senza frontiere è quanto mai necessario in relazione al fatto che i clienti intensificano scambi commerciali internazionali; la globalizzazione del mondo professionale è presente attorno a grandi centri commerciali – detti *global cities* – che formano una rete perfettamente funzionante, attraverso la quale si sviluppano le transazioni finanziarie, si veda ad esempio New York, Londra, Los Angeles, Tokyo.

⁽⁴⁹⁾ «Ability to raise the capital necessary to pay for improvements in technology and infrastructure and to hire additional personnel to serve the public is severely restricted by an out-date rule of professional conduct)» (traduzione nostra).

In questo quadro vi è sicuramente un predominio americano che è legato alle *law firms*. Rispetto ai colleghi europei, gli avvocati americani sono stati in grado di analizzare e di creare strategie a beneficio del servizio offerto al cliente. Grazie agli studi professionali americani, all'interno dei quali si trova un modello di studio commerciale full service e caratterizzato da pluridisciplinarietà, ha preso forma un modello di studio europeo non più caratterizzato da società unipersonali e con formazione generalista, ma orientato a creare un modello di sviluppo di uno studio professionale che sappia gestire pratiche internazionali, più alto livello dei servizi giuridici e alta specializzazione.

La professione legale nel Regno Unito è senza dubbio considerata la più aggressiva e la più competitiva a livello europeo, grazie alla più intensa influenza americana e alla collaborazione più stretta tra questi due paesi. Le *global law firms* anglosassoni hanno sviluppato nuove discipline come ad esempio il diritto ambientale, la concorrenza, il diritto fallimentare e quello fiscale. L'attività tradizionale legata al contenzioso rappresenta solo il 30 % del volume d'affari di uno studio professionale.

I legali generalisti sono quasi del tutto scomparsi nel Regno Unito, mentre sono in crescente sviluppo i *solicitors* che offrono servizi giuridici di alta qualità.

La caratteristica fondamentale del mercato delle professioni legali nel Regno Unito è la sua profonda articolazione. In primo luogo, al contrario di quanto accade altrove, l'ordinamento anglosassone non riconosce il monopolio di tutti i servizi "legali" ad un'unica figura di avvocato, ma prevede una serie di professionisti, ognuno dei quali è specializzato in un particolare segmento dei servizi legali. I confini tra le varie professioni legali, tradizionalmente rigidi, sono stati progressivamente ridotti in un'ottica di liberalizzazione. Le principali carriere sono quella dei *solicitors* e quella dei *barristers*.

Altri servizi legali sono offerti dai *legal executives*, dai *patent agents*, dai *trade mark attorneys*, nonché dai *licensed conveyancer*. A questi ultimi si affiancano infine i *notaries*.

In secondo luogo, il mercato anglosassone si caratterizza per la coesistenza di realtà professionali molto diverse l'una dall'altra. Accanto a grandi studi internazionali che impiegano centinaia di professionisti, convivono studi professionali più "classici" con un solo professionista o pochi professionisti associati. Si tratta di un trend che riguarda ormai tutti gli ordinamenti, ma che assume una particolare rilevanza nel Regno Unito, alla luce del rilievo di Londra, quale piazza finanziaria e commerciale internazionale.

I *solicitors* possono svolgere l'attività sia in forma individuale che nell'ambito di strutture riconosciute dalla *Solicitors Regulation Authority*

(*recognised bodies*)⁽⁵⁰⁾. Quest'ultima conferisce il necessario riconoscimento alle persone giuridiche che assumono veste societaria, sia di persone che di capitali.

L'amministrazione ed il controllo dei *recognised bodies* sono riservate agli avvocati. I *barristers* esercitano la propria attività individualmente, anche quando condividono studi professionali chiamati *chambers*, costituiti solitamente da 20 a 60 professionisti che operano autonomamente ma dividono le spese di funzionamento. Tutti i legali possono svolgere la propria attività come liberi professionisti o come lavoratori subordinati⁽⁵¹⁾.

In extremis, nel Regno Unito è entrato in vigore il 7 ottobre 2011 il *Legal Service Act*, anche noto come *Tesco Law* – dal nome della grande catena di supermercati Tesco – per la possibilità, che la legge introduce, di fornire consulenze legali persino all'interno dei grandi magazzini. Liberalizzazione massima dei servizi legali: questa è la scommessa anglosassone. Gli studi legali nel Regno Unito, si potranno quotare in borsa; potranno raccogliere capitali da investitori non avvocati; potranno avere quali partner i non avvocati e persino i non professionisti; potranno fornire consulenza legale in maniera diffusa e non tradizionale. E sull'esito positivo per i singoli studi professionali (e per l'economia anglosassone) di tale scommessa in molti rilanciano (non solo società di capitali, che scalpitano per investire nel promettente mercato dei servizi legali, ma anche molti grandi studi legali). Lo fanno programmando massicci investimenti nelle nuove attività di “consulenza di prossimità” che si rendono possibili con la *Tesco Law*: sperano che la facilità di contatto, fuori dai tradizionali studi legali britannici, tra l'avvocato consulente e il cliente consumatore possa avviare una crescita esponenziale dei servizi legali.

La *Legal Service Act* è finalizzata a riordinare un settore che è caratterizzato dalla presenza di un elevato numero di enti esponenziali di categoria, di enti regolatori e di soggetti preposti alla gestione dei reclami; è prevista l'istituzione di un'autorità, il *Legal Services Board*, che ha il compito di supervisionare l'operato degli ordini professionali ed è prevista inoltre la creazione di un unico soggetto indipendente *Office for legal complaints* per la gestione dei reclami proposti dal cliente nei confronti di qualsiasi soggetto esercente una professione legale. Sono infine previste proposte in relazione alla modifica delle strutture associative/societarie che puntano a creare multidisciplinarietà e capacità di raccogliere investimenti sul mercato.

Per quanto concerne la Germania, gli studi professionali si classificano essenzialmente in studi tradizionali e studi *law firms*. Anche se in questo paese non sono presenti grandi centri di attività commerciali come in altri paesi europei,

⁽⁵⁰⁾ Per un approfondimento si consulti il sito internet www.sra.org.uk.

⁽⁵¹⁾ Ulteriori approfondimenti sono reperibili nel Dossier n. 99, 2009, XVI legislatura. Disegni di legge AA.SS. nn. 601,711, 1171 e 1198 in materia di professione forense.

tuttavia, la Germania è stata tra i primi in Europa ad inaugurare la tradizione degli studi legali commerciali, cosiddetti *accountancy*, che svolgono esclusivamente professione contabile. Con riferimento particolare alla professione forense, gli artt. 59 e 59c del BRAO ⁽⁵²⁾ disciplinano la forma degli studi professionali che può essere esercitata in forma associata o societaria. La normativa prevede che le società tra avvocati debbano assumere la forma di società a responsabilità limitata e che debbano avere ad oggetto esclusivamente attività di assistenza e di consulenza in relazione a questioni giuridiche. Tali forme di collaborazione possono anche essere multidisciplinari. La collaborazione professionale è diffusissima e può avvenire sotto molteplici forme. Gli avvocati possono formare un'associazione con avvocati, agenti brevettuali, commercialisti – tributaristi *Steuerberater* e revisori dei conti *Wirtschaftsprüfer* e, di conseguenza, la maggior parte dei grandi studi legali è costituita da studi legali-tributari-commerciali.

In Francia gli studi professionali hanno sviluppato, con risultati mediocri, attività transazionali, poiché mancano specializzazioni ed è molto ampio il divario tra la formazione e la pratica. Gli studi universitari sono troppo teorici e la formazione troppo lunga.

L'esperienza francese conosce una pluralità di forme associative per l'esercizio in comune della professione di avvocato. L'art. 7 della legge n. 71-130 del 31 dicembre 1971 – così come modificato dalla legge n. 91-647 del 10 luglio 1991 – enumera le diverse possibili modalità di esercizio della professione di avvocato distinguendo tra esercizio a titolo individuale, esercizio in forma associata, mediante una *association* ovvero una *société civile professionnelle* o, ancora, una *société d'exercice libérale* o, infine, una *société en participation*. Quale che sia la modalità di svolgimento della professione, trovano applicazione, con gli opportuni adattamenti, le regole deontologiche contenute nel *Règlement Intérieur Unifié des Barreaux de France*, il cui art. 1 dispone che « la professione dell'avvocato è una professione liberale ed indipendente, qualunque siano le modalità di esercizio della stessa » ⁽⁵³⁾. L'esercizio in forma individuale continua ad essere la modalità “tradizionale” che più di ogni altra incarna la visione dell'avvocato quale esercente una professione liberale e indipendente, incentrata sulla personalità d'incarico e sul rapporto fiduciario tra il cliente e il professionista. La legge sopra menzionata ⁽⁵⁴⁾, pietra miliare della disciplina della professione forense francese, è stata recentemente modificata dalla legge n. 311

⁽⁵²⁾ BRAO - *Bundesrechtsanwaltssordnung* è la normativa federale – legge 26 marzo 2007, sull'avvocatura che dalla sua entrata in vigore, il 1° giugno 2007, ha favorito una maggiore autonomia amministrativa dell'avvocatura.

⁽⁵³⁾ «La profession d'avocat est une profession libérale et indépendante quel que soit son mode d'exercice» (traduzione nostra).

⁽⁵⁴⁾ L. 31 dicembre 1971, n. 1130, *Riforma di alcune professioni giuridiche e giudiziarie*.

del 28 marzo 2011, *Modernizzazione delle carriere giuridiche*; quest'ultima disposizione legislativa ha introdotto la scrittura privata controfirmata dall'avvocato – l'*acte d'avocat* – mediante la quale all'avvocato, redattore di atti o scritture private, viene riconosciuto il potere di controfirmare tale documenti certificando rispetto alle parti contraenti che la scrittura privata è conforme alla legge e può produrre tutti gli effetti voluti dai contraenti stessi. Questo testo normativo, oltre che conferire il vero potere certificativo al legale, dovrebbe ridurre la pericolosa tendenza, a causa dell'utilizzo sempre più frequente su internet di formulari contrattuali, di contestare e disconoscere *ex post* gli effetti dell'accordo stipulato. L'*acte d'avocat* potrebbe permettere alla professione forense francese di acquisire uno strumento importante che le consente di presentarsi sul sempre più competitivo mercato dei servizi professionali come "garante" della volontà contrattuale privata.

Nel Regno Unito e in Germania sta ormai scomparendo la figura dell'avvocato generalista che si occupa di tutto indistintamente e la professione si evolve verso la pluridisciplinarietà specializzata. La scelta dell'indirizzo professionale, generalista o specializzato in una materia o pluridisciplinare specializzato, è legata alla concezione culturale dell'attività di avvocato e al ruolo sociale che questi svolge o che, comunque, gli viene tradizionalmente riconosciuto. Così, nei Paesi del Nord Europa, dove la professione forense è maggiormente legata alle regole e alle esigenze di mercato, la pluridisciplinarietà specializzata e la competitività commerciale hanno sostituito i tradizionali principi della competenza generalizzata, dell'autonomia della professione e della limitazione della concorrenza. Oggi nel Regno Unito si parla di armonizzazione attraverso specializzazioni per illustrare l'organizzazione e la strutturazione degli studi legali che si occupano di più materie collegate tra loro. Ciò non vale solo per il campo giuridico attinente i rapporti commerciali, societari e finanziari, ma anche per esempio, per le questioni inerenti i diritti della persona. In questo campo, gli studi legali offrono servizi di consulenza e di assistenza giudiziale in una molteplicità di materie, quali ad esempio il divorzio, i minori l'acquisizione dei diritti di cittadinanza per gli stranieri.

In Italia la struttura tradizionale dell'attività di avvocato, uniprofessionale e generalista, è ancora radicata tanto da ritenere prematuro un modello diverso e il dibattito sulla riforma delle professioni continua ad essere condizionato dal timore di un cambiamento eccessivo.

In Italia le *law firms* sono nate attorno a grandi centri urbani quali Milano e Roma e i professionisti italiani non vantano grandi tradizioni nelle relazioni internazionali. Il professionista italiano preferisce salvaguardare il rapporto personale con il cliente, anche se riflettendo sul futuro di uno studio professionale, si sta affermando sempre più l'idea che il professionista vestirà i panni di un

consulente specializzato inserito in una struttura aggregata in forma societaria o quanto meno associata, grazie alle ultime disposizioni legislative ⁽⁵⁵⁾.

Lo studio professionale del futuro è ad un bivio: scegliere o meno uno studio che sia organizzato come una società multinazionale che ha reparti tradizionali nei quali si gestisce l'*accounting* che si occupa della parte del bilancio e delle dichiarazioni dei redditi, che ha un settore di consulenza giudiziaria che comprende la gestione dei fallimenti e tutto il contenzioso civile e penale ed, infine, un settore di consulenza sulle operazioni societarie e sul contenzioso tributario.

Gestire uno studio professionale di siffatte dimensioni significa accettare una sfida che si gioca sul terreno dell'organizzazione e del coordinamento dei tempi e delle fasi di lavoro.

L'attuale panorama degli studi professionali italiani si presenta quanto mai variegato: da un lato, c'è un ristretto numero di studi che può vantare una tradizione di decenni ed ha assistito già ad uno o più passaggi generazionali; dall'altro, sopravvivono innumerevoli piccole realtà che ruotano per lo più attorno alla figura di uno o al massimo due professionisti. Il rapporto con il cliente rimane fondato sulla fiducia verso il singolo, invece che verso l'organizzazione, e l'eccessiva identificazione dell'immagine dello studio con quella del professionista impedisce allo studio di crescere.

Tra questi due estremi, si stanno sempre più facendo strada studi che hanno saputo costruire la loro forza investendo più nella struttura organizzativa che sul nome dei titolari, basando la loro crescita sul consolidamento dell'offerta di servizi continuativi.

Infatti, da almeno un decennio, sta emergendo nel professionista l'esigenza di una crescita, sia nelle dimensioni che nella organizzazione di uno studio professionale; per tale motivo la dimensione dello studio è diventata un fattore competitivo importante e necessario per sfidare i fattori di cambiamento.

I professionisti si misurano ora con competitori di maggiori dimensioni e in mercati di servizi professionali più ampi e i consumatori/clienti esprimono una domanda di servizi che si sta evolvendo verso prestazioni professionali sempre più specializzate e che richiedono tempi di risposta sempre più brevi. Da ciò è evidente che la spinta alla crescita delle dimensioni dello studio proviene direttamente dal mercato, quale condizione per la permanenza nello stesso a livelli competitivi adeguati alle mutate esigenze della domanda dei servizi professionali.

Insieme alla dimensione dello studio, ha assunto rilevanza la questione organizzativa e, conseguentemente, la progettazione organizzativa.

⁽⁵⁵⁾ Si veda sul punto la legge di stabilità 2012, l. n. 183/2011 che consente dal 1° gennaio 2012 la costituzione di società per l'esercizio di attività professionali regolamentate nel sistema ordinistico, in forma di società di capitali e società cooperative.

Progettare un'organizzazione significa disegnare organigrammi, definire posizioni e ruoli, stabilire procedure, comprendere la relazione tra processi economici, tecnologici e normativi, intervenire su complesse dinamiche interpersonali e interorganizzative, chiarire le modalità di comunicazione con gli *stakeholders*, esplicitare politiche per attirare, trattenere e motivare le persone.

Alla stregua di qualsiasi altro business, gli studi professionali necessitano di un'adeguata progettazione che conduce ad una struttura organizzativa volta a coordinare gli sforzi individuali verso il soddisfacimento delle attese dei clienti.

La questione cruciale è capire se è possibile delineare per il futuro un modello organizzativo dello studio professionale che, assumendo come essenziale l'impiego del capitale e del lavoro collettivo, consenta la crescita dimensionale e la competizione sui mercati dei servizi professionali e delle prestazioni intellettuali, senza per questo dover necessariamente snaturare la libera professione – che si basa su indipendenza, personalità, riservatezza, tutela di interessi garantiti costituzionalmente – e assumere le forme dell'esercizio d'impresa. I modelli organizzativi tipicamente adottati sono riconducibili ad uno dei seguenti tre tradizionali: funzionale, divisionale e matriciale o a gruppi di lavoro.

La scelta del modello organizzativo deve garantire trasparenza e condivisione della conoscenza. In tal senso i professionisti devono avere una chiara definizione dei ruoli, dei meccanismi di allocazione dei progetti e delle performance attese.

Ciascun modello organizzativo presenta vantaggi e criticità; in particolare, la definizione della forma da implementare dipenderà dalla specifica natura dello studio in merito alle politiche di gestione del personale, dal grado di coinvolgimento dello staff nelle relazioni con i clienti.

Nel modello organizzativo funzionale è presente una separazione tra unità specialistiche – che rispondono sulle richieste provenienti direttamente dalla domanda di mercato – e unità di supporto qualificato alle prime in grado di soddisfare le esigenze dei clienti.

È una struttura particolarmente adatta a studi di piccole dimensioni o per realtà che si sono specializzate nel supporto di specifiche funzioni aziendali dei clienti, come è il caso degli studi di commercialisti. Il vantaggio è certamente riconducibile alla creazione di staff specializzati e specificamente destinati allo sviluppo di nuovi servizi e alla ricerca di clienti: ciò consente di razionalizzare la fase di *procurement*, di ottimizzare le attività di contatto, con i clienti attuali e potenziali, e di gestione della relazione, oltre che favorire lo sviluppo di conoscenze tecnico-specialistiche.

L'aumento delle dimensioni dello studio professionale e l'ampliamento della gamma dei servizi offerti sono gli elementi che caratterizzano il passaggio dal modello funzionale a quello divisionale; all'interno di tale modello, al fine di

ridurre i costi di coordinamento, si articolano divisioni o unità di business, alle quali è applicato un team specifico, che condivide tutte le attività di sviluppo e gestione dei progetti. La definizione delle divisioni non è univoca, ma dipende dall'ambito specifico in cui lo studio opera o si è specializzato. Ad esempio, in uno studio commerciale/tributario: dal *tax advisor* ⁽⁵⁶⁾ al *legal advisor* ⁽⁵⁷⁾ dall'*auditing & accounting* ⁽⁵⁸⁾ al *management consulting* ⁽⁵⁹⁾ fino alle procedure concorsuali. Accanto a queste divisioni ci sono alcuni organi di staff che forniscono servizi condivisi a tutti i dipartimenti.

I vantaggi della struttura divisionale sono l'aumento dell'orientamento al cliente e il rafforzamento della performance, che deriva dall'insieme di conoscenze e risorse attraverso il processo di erogazione del servizio; tale struttura riesce inoltre a fare leva sui professionisti junior attraverso il miglioramento dei processi di *mentoring*, *training*, sviluppo e politiche di *retention*. Viceversa, le criticità sono per lo più legate alla difficoltà di porre al vertice delle divisioni professionisti senior con un buon *background* tecnico e una consolidata *expertise* e che, allo stesso tempo, abbiano sufficienti doti manageriali al fine di gestire attività commerciali e di sviluppo delle persone.

Per superare tali criticità si renderebbe necessario progettare meccanismi retributivi che incentivino lo sviluppo di *skills* manageriali in aggiunta all'incremento di *expertise* nel settore specifico, ovvero favorire processi di *feedback* tra professionisti senior e junior, nella medesima divisione e a livello inter-divisionale, e investire in strumenti di comunicazione interna, per supportare processi di apprendimento di competenze manageriali e di sviluppo del *business*.

Il modello matriciale o a gruppi di lavoro tende a valorizzare le risorse umane per affrontare attività complesse sfruttando al meglio le rispettive competenze specifiche. È un modello organizzativo di studio più dedicato alla consulenza e quindi adatto a realtà di grandi dimensioni, che operano in situazioni di mercato che richiedono il presidio contemporaneo di più dimensioni organizzative complesse e interdipendenti. Questa forma è del tutto inefficiente negli studi piccoli o medi o che operano in ambienti poco dinamici e che hanno un portafoglio di offerta limitato. Tra le criticità si possono annoverare oltre ad elevati costi di struttura, la necessità di pianificare le attività per cui possono verificarsi sia momenti di alta pressione, nei quali gli addetti non sono mai in numero sufficiente, sia momenti di flessione, nei quali un'organizzazione poco numerosa diventa, comunque, un peso eccessivo per i titolari dello studio professionale. Il modello a matrice ha un livello di complessità organizzativa

⁽⁵⁶⁾ Consulenza fiscale nazionale ed internazionale e *tax planning*.

⁽⁵⁷⁾ Consulenza societaria e contrattuale, negoziazioni.

⁽⁵⁸⁾ Consulenza contabile, controllo legale dei conti, collegi sindacali.

⁽⁵⁹⁾ Consulenza strategica, pianificazione e controllo di gestione, supporto al cambiamento.

all'interno del quale è necessario stabilire criteri razionali per costituire il team di progetto, attribuire diverse priorità alla attività dei singoli collaboratori, nell'ottica di mantenere il coordinamento complessivo e rispettare le scadenze.

Nella realtà professionale si trovano sempre più frequentemente modelli organizzativi che rappresentano una evoluzione degli stereotipi sopra descritti e rispondono ad esigenze particolari di coordinamento: il modello geografico e quello del *global professional network*.

Il primo è adatto per il coordinamento e la gestione di studi di grandi dimensioni, che operano su diversi mercati e con riferimento ai quali si vogliono sviluppare politiche di business locali o regionali.

Grazie all'utilizzo di sistemi di *knowledge management*, che supportano le fasi del ciclo dell'informazione e la comunicazione all'interno dello studio professionale e consentono una condivisione della conoscenza, si superano i confini geografici, dando così origine ad un patrimonio professionale e un *repository* di *best practices* che possono essere applicati a diversi settori economici a prescindere dal posizionamento locale dello studio professionale.

Un modello che ha recentemente subito un forte impulso nel mondo professionale è quello *global professional network*: ha come obiettivo l'ampliamento progressivo del portafoglio dei servizi offerti al cliente e l'integrazione, all'interno del proprio sistema di offerta, di una serie di servizi tradizionalmente offerti da studi professionali specializzati (studi legali, commercialistici, di consulenza); in tale modello si ridefinisce il tessuto relazionale e, di conseguenza, i rapporti professionali casuali possono formalizzarsi, dando vita a forme di cooperazione tra studi professionali potenzialmente anche rivali tra loro.

Gli studi professionali di fronte ad un crescente processo di internazionalizzazione delle aziende-clienti, non solo diventano essenziali ed insostituibili nella gestione dei servizi offerti al cliente, ma hanno necessità di instaurare, a loro volta, contatti a livello internazionale. Ciò si può ottenere grazie al supporto delle tecnologia informatica che alimenta il processo di acquisizione delle risorse nei mercati esteri. Parallelamente all'espansione globale dei propri clienti, gli studi professionali sono destinatari di una domanda sempre più articolata che dovrebbe individuare un unico interlocutore per la fornitura di una pluralità di servizi di varia natura quali, ad esempio, l'assistenza contabile, quella fiscale e di revisione ovvero quella di consulenza. Lo sviluppo di forme reticolari gioca un ruolo strategico nella possibilità di offrire una vasta gamma di servizi, in quanto consente un maggiore dinamismo nella formazione di alleanze tra studi di piccole e medie dimensioni.

Il modello organizzativo a rete, oltre a presentare un diverso paradigma rispetto alle strutture gerarchiche classiche, si può considerare come la migliore

strategia in quanto prevede un approccio multidisciplinare alle esigenze del mercato dei servizi professionali.

In tale modello le relazioni interpersonali stabiliscono forti legami professionali e, allo stesso modo, i contenuti professionali arricchiscono lo spessore del professionista, danno il sapere (conoscenza) e il saper fare cioè i metodi migliori per applicarli (competenza). In questo senso la rete riesce a favorire l'apprendimento organizzativo e quello individuale.

La prestazione professionale ha necessità di avere tecnologie, mezzi complessi e costosi, di avere collaborazioni con specialisti della materia, ma anche di collaborazioni interprofessionali, in quanto sempre maggiore è la richiesta di elevata qualità e interdisciplinarietà del servizio. In un trend socio economico così caratterizzato è fondamentale avere la possibilità di scegliere tra diverse strutture associative che semplifichino la gestione dei rapporti tra i professionisti.

Dal mercato provengono alcune sollecitazioni, che inducono cambiamenti di lungo periodo: la prima, vede il cliente come primo consumatore che sceglie la prestazione professionale con il miglior rapporto qualità/prezzo; la seconda, esorta il professionista, quale produttore di servizi intellettuali, a specializzarsi, aggiornarsi e formarsi continuamente.

Una struttura organizzativa con più professionisti non dovrebbe essere solo la sommatoria delle competenze degli stessi, in quanto si rischierebbe una inutile sovrapposizione di alcune di queste con spreco di tempo e risorse; è, invece, auspicabile una forte integrazione delle conoscenze attraverso la specializzazione. Infine, il professionista per essere competitivo deve razionalizzare i suoi processi lavorativi, ampliando le dimensioni dello studio e realizzando economie di scala.

Si tratta di introdurre nel mondo delle professioni una mentalità più imprenditoriale sugli aspetti organizzativi, che nulla toglierebbe agli aspetti deontologici e di contenuto scientifico della professione stessa.

5.2. Modelli organizzativi e tecnologia.

Negli ultimi anni le strutture organizzative europee, sia di realtà professionali che aziendali, tradizionalmente disposte in ordine gerarchico e secondo determinati spazi e tempi di lavoro, stanno affrontando dei cambiamenti non indifferenti e spesso rivoluzionari, dovuti alla pervasione delle nuove tecnologie, in particolare di tipo web 2.0, in tutti i processi e quindi anche nell'organizzazione del lavoro e dell'azienda ovvero studio professionale. Tali cambiamenti, spesso indotti dal mercato per restare competitivi, sono continui e sistemici, trasformano la tradizionale organizzazione in una nuova chiamata Enterprise 2.0 (o Enterprise

Web 2.0) in cui organizzazione e tecnologia dispongono un modello organizzativo reticolare aperto che principalmente incide sulla gestione della conoscenza/comunicazione e sul governo delle partnership collaborative per la realizzazione dei progetti.

Grazie alle tecnologie web 2.0 le nuove organizzazioni concepiscono lo spazio di lavoro senza delimitazioni fisiche, l'ufficio è ovunque si è chiamati a creare valore per la propria organizzazione. Inoltre, il reperimento di dati va oltre i luoghi o le persone che appartengono ad una determinata organizzazione, poiché la conoscenza può risiedere in chiunque può essere di aiuto per l'ottenimento di tale conoscenza. Saltano pertanto i concetti convenzionali di scrivania, intesa come spazio fisso e proprio di lavoro e di collega, inteso come colui che appartiene alla stessa azienda o studio professionale e con il quale condividere la conoscenza. In questo panorama, è evidente come sia l'individuo a essere posto al centro del processo lavorativo per ottenere valore e non più la gerarchia dell'organizzazione professionale o aziendale e i ruoli ad essa associati.

Gli strumenti tecnologici che consentono lo sviluppo di una Enterprise 2.0 permettono di creare una architettura adattiva rispetto all'individuo. In breve, i vari processi e sistemi sono progettati attorno alla persona, si adattano ad essa, considerando i suoi bisogni e le sue necessità, perché possa portare il miglior apporto possibile al proprio lavoro. Tali strumenti sono in genere associati alla categoria dei software sociali (o *social software*), ma non solo. I *social software* sono modelli di interazione mediata dal computer in grado di costituire delle comunità *on-line* come *wiki*, *blog*, *chat*, *forum*. Altri strumenti possono essere i siti per il social *bookmarking*, ossia servizi che permettono di indicare dei segnalibri su siti internet e dividerne i commenti, tutti i *social network* per l'aggregazione di persone con profili, interessi e competenze simili (ad es. LinkedIn). Tutto ciò viene configurato in un ambiente collaborativo *on-line* (*virtual workspace*) che contiene ciò di cui l'individuo ha bisogno per portare valore alla propria organizzazione, indipendentemente da dove si trovi.

I contesti organizzativi aziendali pertanto si stanno rinnovando per ottenere una performance elevata in cui qualità e, in tale contesto di evoluzione dei modelli di organizzazione, la necessità di mantenere costi contenuti diventa prerequisito fondamentale, mentre le alternative strategiche atte a raggiungere un vantaggio competitivo costante risiedono in una organizzazione aziendale che sfrutti appieno le tecnologie e le caratteristiche del web 2.0. Lungo tale crinale si attende pertanto la prossima evoluzione dei sistemi tecnologici anche nelle attività professionali, in un'ottica di incremento dell'efficienza e della produttività.

CAPITOLO II

LE REGOLAMENTAZIONI PROFESSIONALI

Sommario: **1.** Professioni a confronto: ordinamento professionale, deontologia, requisiti di accesso e formazione continua. – **1.1.** Ingegneri. – **1.2.** Architetti, pianificatori, paesaggisti e conservatori. – **1.3.** Avvocati, commercialisti e esperti contabili e consulenti del lavoro. – **2.** Le norme e le esperienze internazionali: alcune valutazioni di sintesi.

1. Professioni a confronto: ordinamento professionale, deontologia, requisiti di accesso e formazione continua.

Se da un lato, vi sono settori professionali, come quello degli avvocati, degli ingegneri o degli architetti, che hanno una antica tradizione di riconoscimento giuridico e di disciplina di dettaglio, vi sono altre tipologie di lavoro, come per i fotografi, i web designer, gli informatici o traduttori, il cui “essere” professionisti non è inquadrato in rigidi schemi normativi.

In tutti i principali paesi europei, come si è visto, ritroviamo le analoghe differenze, anche se con requisiti diversi.

In Italia, tutte le professioni regolamentate prevedono, per il loro accesso, una struttura simile: richiesta di un titolo di studio determinato, tirocinio professionale o assenza dello stesso, superamento di un esame di abilitazione e iscrizione ad un albo ⁽¹⁾.

⁽¹⁾ Per comprendere la pregnanza dell’iscrizione all’albo professionale di appartenenza, si legga: «Quando l’esercizio di un’attività professionale è condizionato all’iscrizione in un albo o elenco, la prestazione eseguita da chi non è iscritto, dando luogo a nullità assoluta del rapporto fra professionista e cliente, rilevabile anche d’ufficio, e privando il contratto di qualsiasi effetto, non dà luogo ad alcuna azione per il pagamento della retribuzione, che non può essere pretesa a nessun titolo, neanche ai sensi dell’art. 2041 c.c. (nella specie, la Corte ha escluso il diritto al compenso per un geometra che aveva posto in essere attività riservate agli ingegneri iscritti nell’apposito albo, venendo meno ai limiti del disposto dell’art. 16 r.d. n. 274/29)» (Cass., sentenza n. 6402 del 21 marzo 2011); oppure: «L’esecuzione di una prestazione d’opera professionale da chi non sia iscritto nell’apposito albo di legge dà luogo, ai sensi degli art. 1418 e 2231 c.c., a nullità assoluta del rapporto tra professionista e cliente, privando il contratto di qualsiasi effetto, con la conseguenza che il professionista non iscritto all’albo non ha diritto al corrispettivo per la prestazione svolta, neanche sotto forma di arricchimento senza causa» (Trib. Monza, 12 luglio 2011); in senso conforme: Trib. Padova, sez. II, sentenza 17 febbraio 2011, n. 324.

L'accertamento dei requisiti per l'iscrizione negli albi o negli elenchi, la tenuta dei medesimi e il potere disciplinare sugli iscritti sono demandati agli ordini professionali, in seguito all'abolizione dell'ordinamento corporativo, sotto la vigilanza dello Stato ⁽²⁾.

Di contro, l'esercizio delle professioni non regolamentate, pur richiedendo spesso conoscenze tecniche e intellettuali elevate, non necessita legalmente del possesso di un titolo di studio e del superamento di uno specifico esame.

Di seguito si analizzeranno le principali (in relazione al numero degli iscritti agli Ordini di appartenenza) professioni "protette", attraverso un'indagine comparata delle diverse regolamentazioni nazionali di alcuni Paesi europei (Francia, Germania e Regno Unito).

1.1. Ingegneri.

L'"essere" ingegneri in Italia conosce regole risalenti nel tempo; si sono affiancate e succedute diverse leggi ⁽³⁾, che ne hanno disciplinato i vari aspetti.

Condizione essenziale per poter svolgere la professione di ingegnere è l'iscrizione all'albo. In seguito all'introduzione della possibilità di conseguire la laurea c.d. triennale, l'albo degli ingegneri ha subito una modifica.

Più precisamente, attualmente è suddiviso in due sezioni, A e B, a loro volta suddivise in sottosezioni, diversificate in relazione alla specializzazione. Coloro che sono iscritti alla sezione B dovranno aggiungere al titolo professionale la qualifica "junior".

L'iscrizione nella sezione A è subordinata al superamento dell'esame di Stato e per l'ammissione allo stesso è richiesto il possesso della laurea specialistica (5 anni) in una delle classi individuate dall'art. 47 del decreto Presidente della Repubblica n. 328/2001 (a titolo esemplificativo: architettura e ingegneria edile, ingegneria gestionale, informatica). Non è, invece, richiesto, lo svolgimento di un tirocinio o di un periodo di praticantato post laurea.

L'esame di Stato è articolato in: una prova scritta relativa alle materie caratterizzanti il settore per il quale è richiesta l'iscrizione; una seconda prova scritta nelle materie caratterizzanti la classe di laurea corrispondente al percorso

⁽²⁾ In generale: «Anche in relazione alla tutela della concorrenza, è la legge statale a dover individuare i requisiti tecnico-professionali e i titoli professionali necessari per l'esercizio delle attività che richiedono una specifica preparazione a garanzia di interessi pubblici generali. Infatti, è principio fondamentale in materia di professioni la riserva in favore dello Stato per l'individuazione di nuove figure professionali e la disciplina dei relativi profili e titoli abilitanti, nonché dell'istituzione di registri professionali e la previsione delle condizioni per l'iscrizione ad essi» (TAR Lazio -Roma-, sez. I, sentenza 9 giugno 2011, n. 5151).

⁽³⁾ L. n. 1395/23, l. n. 2537/25, l. n. 897/38 e, da ultimo, d.P.r. n. 328/2001.

formativo specifico; una prova orale nelle materie oggetto delle prove scritte e in legislazione e deontologia professionale; una prova pratica di progettazione nelle materie caratterizzanti la classe di laurea corrispondente al percorso formativo specifico.

Anche l'iscrizione alla sezione B è subordinata al superamento dell'esame di Stato, per la cui ammissione è richiesto una laurea di più breve durata (3 anni) nelle classi individuate dall'art. 48 del decreto Presidente della Repubblica n. 328/2001. L'esame si articola, anche in questo caso, su quattro prove: due scritte, una orale e una pratica.

In seguito al superamento del suddetto esame, ci si può iscrivere all'albo, requisito obbligatorio per poter esercitare la professione di ingegnere. La fase formativa successiva all'iscrizione, in altri termini, l'aggiornamento professionale, è demandata alla libera scelta degli iscritti, non essendo prevista l'obbligatorietà della formazione continua.

Così come sono rigidamente individuati i titoli di studio che permettono l'accesso alla professione, è, allo stesso modo, schematicamente individuato il contenuto della stessa. L'art. 46 del citato decreto Presidente della Repubblica, infatti, rubricato "attività professionali", descrive le attività, oggetto della professione di ingegnere, ripartite per i diversi settori ⁽⁴⁾. Ad esempio, nel settore "ingegneria civile e ambientale" sono comprese le attività di: pianificazione, progettazione, sviluppo, direzione dei lavori, stima, collaudo, gestione, valutazione di impatto ambientale di opere edili e strutture, infrastrutture, ecc. Questa elencazione, dà la dimensione dei precisi confini che questa professione regolamentata deve rispettare.

L'ulteriore caratteristica è la presenza di un Ordine professionale, a cui la legge demanda precise funzioni. Oltre a gestire tutte le procedure strettamente burocratiche relative all'iscrizione all'albo e al controllo del possesso dei requisiti per la predetta iscrizione, l'Ordine, attraverso il proprio Consiglio, svolge una

⁽⁴⁾ Ogni ordinamento professionale stabilisce i confini della professione di appartenenza. A titolo esemplificativo. «Ai sensi dell'art. 16 lett. e) e m), r.d. 11 febbraio 1929 n. 274, la competenza professionale dei geometri è limitata alla progettazione, direzione e vigilanza di modeste costruzioni civili, con esclusione di quelle che comportino l'adozione, anche parziale, di strutture in cemento armato; solo in via di eccezione, si estende anche a queste strutture, ma a condizione che si tratti di piccole costruzioni accessorie nell'ambito di edifici rurali o destinati alle industrie agricole, che non richiedano particolari operazioni di calcolo e che per la loro destinazione non comportino pericolo per le persone. Per il resto, detta competenza è comunque esclusa nel campo delle costruzioni civili, ove si adottino strutture in cemento armato, la cui progettazione e direzione, qualunque ne sia l'importanza, è riservata solo agli ingegneri ed architetti, né la competenza professionale dei geometri può ritenersi ampliata per il solo fatto che nei nuovi programmi scolastici degli istituti tecnici sono stati inclusi, tra le materie di studio, alcuni argomenti attinenti alle strutture in cemento armato» (C. Stato, sez. V, 28 aprile 2011, n. 2537).

serie di attività. Tra le più importanti: vigila sullo svolgimento della professione da parte dei propri iscritti; prende i provvedimenti disciplinari; cura che siano repressi l'uso abusivo del titolo professionale e l'esercizio abusivo della professione; determina il contributo annuale da corrispondersi da ogni iscritto per il funzionamento dell'ordine ⁽⁵⁾.

Infine, gli ingegneri sono dotati di un proprio codice deontologico che regola i rapporti tra iscritto e professione, tra iscritto e Ordine di appartenenza, tra colleghi, tra ingegnere e committente, i rapporti con i collaboratori, con il territorio e la collettività. Il codice sottolinea che la professione di ingegnere costituisce attività di pubblico interesse e che chiunque la eserciti in Italia, anche se cittadino di altro Stato, è impegnato a rispettare e far rispettare il codice deontologico, finalizzato alla tutela della dignità e del decoro della professione.

Quest'ultima è disciplinata non solo nel suo aspetto meramente "lavorativo" o "contrattualistico", ma anche nel ruolo sociale che la stessa svolge all'interno della collettività. Per tale ragione nel codice deontologico si trovano norme che prevedono, ad esempio, che le prestazioni professionali debbano svolgersi tenendo conto "preminentemente della tutela della vita e della salute dell'uomo", oppure che stabiliscono che l'evasione fiscale in campo professionale, laddove accertata, costituisca infrazione disciplinare.

Altro aspetto interessante è quello relativo alla pubblicità: «Fermo restando il divieto di pubblicità comparativa o denigratoria è consentito svolgere pubblicità informativa circa i titoli e le specializzazioni professionali, le caratteristiche del servizio offerto e i criteri per la determinazione degli onorari delle prestazioni e dei costi».

Infine, l'art. 7 del codice prevede la possibilità di fornire i servizi professionali, anche di tipo interdisciplinare, in forma associativa o societaria.

Come rileva il rapporto del Centro Studi del CNI ⁽⁶⁾, in Germania, il termine *Ingenieur* è tutelato dalla legge in tutte le sue possibili forme. Infatti, il titolo di *Diplom-Ingenieur* (sia Dipl-Ing.(TU) che Dipl-Ing. (FH)) è stato da sempre legalmente riconosciuto dalle leggi statali. Si tratta, dunque, non di un mero titolo di studio come avviene in Francia, ma di un vero e proprio titolo professionale, anche se l'esercizio dell'attività professionale è teoricamente libero.

Per l'esercizio della professione è sufficiente il possesso del titolo "abilitante" di *Diplom Ingenieur*, non essendo necessario iscriversi ad un'organizzazione professionale.

A tale regola generale non mancano delle eccezioni.

⁽⁵⁾ Per maggiori approfondimenti: www.tuttoingegnere.it/web/ITA/.

⁽⁶⁾ Centro Studi del Consiglio Nazionale Ingegneri, *La professione di ingegnere in Europa e in America*, 2000.

Come evidenziato dall'indagine condotta dal CNI, un ingegnere che intende utilizzare il titolo professionale di *Beratander Ingenieur* (ingegnere libero professionista) e godere delle forme di tutela garantitegli dalla Camera, deve necessariamente iscriversi nell'elenco tenuto dalla Camera degli ingegneri del *Landër* di appartenenza.

Diversamente, i *Prüfingenieure für Baustatik*, che sono ingegneri civili, nominati e autorizzati dall'ente di controllo delle costruzioni esistente in ciascun *Landër*, per lavorare per conto delle autorità pubbliche, devono dimostrare il possesso di qualifiche specifiche e aver maturato dieci anni di esperienza professionale.

Altre figure speciali sono: gli esperti nei codici edili dei Länder e i revisori (*Vermessungsingenieure*).

Anche in Germania per l'esercizio della professione è necessaria una preventiva iscrizione in un elenco, le cui condizioni sono determinate dalla Camera degli ingegneri del *Landër* di appartenenza.

Quanto all'offerta formativa, questa è si caratterizzata per due percorsi differenti: i diplomi in ingegneria universitari (DIU), di carattere teorico e finalizzati alla ricerca e i diplomi in ingegneria delle Fachhochschulen (DIF), di tipo applicativo e legato all'esperienza.

Il *Diplom-Ingenieur* (DIU) è conferito dalle università tecniche al termine di un corso di studi della durata formale di cinque o sei anni.

Il *Diplom-Ingenieur* (FH) è, invece, il titolo che si consegue nelle *Fachhochschulen*, a conclusione di un programma di studio a tempo pieno della durata di quattro anni. Per poter accedere a questi istituti è necessario aver terminato il ciclo di studi dell'istruzione primaria e secondaria. Le matricole dovranno poi superare un primo semestre di formazione professionale per poter proseguire gli studi.

La formazione ingegneristica in Germania è fondata, come rileva espressamente il rapporto, su un sistema parallelo che ha il vantaggio di creare due profili professionali distinti che possono adattarsi meglio alle variegate esigenze del mondo produttivo; la dicotomia, però, non va intesa in modo rigido, nel senso che in diversi *Landër* è possibile ottenere il Dipl-Ing. (senza l'aggiunta di FH) nelle stesse *Fachhochschulen*. Del resto, esistono delle università "globali" (*Gesamthochschule*) che combinano le funzioni delle università tecniche e delle *Fachhochschulen* e dove è possibile conseguire sia il Dipl-Ing. sia il Dipl-Ing. (FH).

In Francia, al pari di altri Paesi europei (Norvegia Regno Unito, Svezia, Danimarca), ma diversamente dall'Italia, la professione d'ingegnere non è regolamentata.

Si diventa ingegneri dopo un percorso di studi che dura cinque anni (presso una scuola che ha avuto specifica autorizzazione dal Ministero dell'istruzione superiore), al termine di uno specifico baccalaureato scientifico (corrispondente al nostro diploma di scuola superiore); la loro formazione è strutturata su momenti di alternanza tra lo studio e lavoro ed è particolarmente specifica.

Il titolo di *Ingénieur diplômé* è tutelato dalla legge e solo gli istituti scolastici accreditati dalla *Commission des Titres d'Ingénieur* (CIT) sono abilitate a conferirlo.

In Francia esistono circa 250 scuole di ingegneria (*Écoles d'ingénieur*), private e pubbliche, che associano una solida formazione teorica nelle materie scientifiche ad una esperienza pratica del mestiere di ingegnere. Le strette relazioni che le scuole intrattengono con il mondo dell'economia costituiscono un punto forte sul piano pedagogico e professionale. Le *Écoles d'ingénieurs* rilasciano tutte il titolo di ingegnere (grado del Master). Esse propongono anche diplomi intermedi, diplomi di istituto che sono riconosciuti dallo Stato e possono aver ricevuto certificazioni internazionali, soprattutto in management: *Bachelor* (Bac + 3 o 4), *Master of Science – MSc* (Bac + 4 o 5 anni), *MBA* (Master of Business Administration), *Mastère Spécialisé – Ms* (Bac + 6 anni).

In Francia, lo status sociale dell'ingegnere diplomato è molto elevato e l'altissima considerazione sociale che circonda gli *Ingénieurs Diplômés* è una delle ragioni che spiega lo scarso interesse a "professionalizzare" l'attività ingegneristica o a dotarla di un codice di condotta.

Come detto, soltanto il titolo *d'Ingénieur Diplômé* è tutelato dalla legge, mentre il termine di ingegnere non ha un significato preciso né da un punto di vista legale né da quello terminologico.

In Francia, quasi la metà delle persone che lavorano come ingegneri nelle imprese non sono diplomati.

Qualora si tratti di tecnici, si parlerà di *Ingénieur Maison* (ingegnere fatto in casa), a sottolineare la circostanza che il titolo è in funzione della carriera lavorativa e non degli studi formali conseguiti. Tale titolo non ha alcun valore sul piano professionale all'esterno dell'azienda datrice di lavoro.

La professione di ingegnere in Gran Bretagna è caratterizzata, invece, dall'esistenza di percorsi differenti rispetto a quelli che si registrano nell'Europa continentale, in virtù del diverso sistema legislativo e culturale anglosassone.

La professione, anche se regolamentata, è libera, in quanto per l'esercizio dell'attività la registrazione all'albo è facoltativa.

In Gran Bretagna l'offerta formativa non è imperniata sul conseguimento di titoli di studio che garantiscano uno status particolare o l'accesso alla professione d'ingegnere, ma su percorsi di formazione professionale complessa, finalizzati al riconoscimento di tre differenti titoli professionali. L'apprendimento formale

rappresenta, infatti, soltanto una fase di un intero percorso formativo articolato in tre momenti (*education, training and experience*), nel quale l'esperienza pratica assume una rilevanza decisiva.

La tendenza registrata negli ultimi anni, però, è quella di arricchire l'offerta formativa superiore incentrandola sul modello tipicamente accademico Bachelor + Master.

In Gran Bretagna, inoltre, come rileva la ricerca condotta dal CNI, chiunque può definirsi ingegnere, in quanto tale termine assume il significato generico di persona dotata di competenze tecniche non ben specificate. Il sistema non è fondato sul riconoscimento dei titoli di studio formali conseguiti o sulla regolamentazione e controllo dell'accesso alla professione e della pratica ingegneristica.

La tutela legale riguarda diversi titoli professionali, che corrispondono ad altrettanti percorsi professionalizzanti, nei quali assumono rilievo sia il training svolto che l'effettiva esperienza lavorativa acquisita.

Il titolo più elevato è rappresentato dai *Chartered Engineers* (CEng), gli ingegneri di formazione accademico-professionale. Questi esercitano una attività con un'alta componente intellettuale, e con elevato grado di responsabilità, che include sia prestazioni di tipo tecnico (ricerca e innovazione tecnologica) che di tipo gestionale (supervisione e management), e per questo sono equiparabili al profilo dell'ingegnere italiano.

1.2. Architetti, pianificatori, paesaggisti e conservatori.

Strutturate in maniera analoga alla professione di ingegnere sono quelle di architetti, pianificatori, paesaggisti e conservatori, unificate sotto il medesimo Ordine professionale ⁽⁷⁾.

Originariamente disciplinate da norma identiche ⁽⁸⁾, godono ancora oggi una impostazione simile. Vi è un Ordine professionale che vigila sull'esercizio della professione, con conseguente potere disciplinare sugli iscritti, controlla il possesso dei requisiti circa l'iscrizione all'albo ⁽⁹⁾; vi sono i codici disciplinari che regolano

(7) Si rinvia al sito del Consiglio nazionale: www.awn.it/AWN/.

(8) R.d. n. 2537/25 – che prevedeva l'Ordine degli ingegneri e architetti – e legge n. 1395/23).

(9) «Non integra il reato di abusivo esercizio di una professione la condotta di chi, avendo superato l'esame di Stato che abilita all'esercizio della professione di architetto, svolge attività lavorativa prima dell'iscrizione al relativo albo, poiché la legittimazione all'esercizio della professione in genere si acquisisce con il superamento dell'esame di abilitazione e non con l'iscrizione all'albo professionale. L'iscrizione all'albo costituisce un passaggio successivo

la figura del professionista in relazione alla professione e al mondo circostante, sottolineando sempre l'importanza del rispetto di valori morali nello svolgimento della attività professionale.

Identica è la fonte normativa, il decreto Presidente della Repubblica n. 328/2001, che disciplina i requisiti di accesso alla professione, l'esame di Stato e l'oggetto della professione.

Anche l'albo degli architetti, pianificatori e paesaggisti è diviso in una sezione A e una B ⁽¹⁰⁾, per la cui iscrizione è necessario possedere un determinato titolo di studio, predeterminato dalla legge, e il superamento di un esame di Stato, articolato su una prova pratica, due prove scritte e una prova orale. Non è necessario lo svolgimento di un periodo di tirocinio per sostenere l'esame di Stato.

Gli iscritti alla sezione B dovranno aggiungere al titolo la qualifica "junior", in ragione del diverso titolo di studio e delle diverse attività che potranno svolgere, rispetto ai colleghi della sezione A.

Allo stesso modo, è il decreto Presidente della Repubblica n. 328/2001 che disciplina in maniera dettagliata le attività oggetto della professione.

Infine, non prevista l'obbligatorietà della formazione continua successivamente all'iscrizione all'Albo.

In Francia, il titolo accademico di architetto è protetto da una legge statale e chi vuole esercitare questa professione deve iscriversi al relativo Albo professionale.

L'iter formativo è così strutturato: *licence*: baccalaureato + tre anni di studi; *master*: baccalaureato + cinque anni di studi; *doctorat*: baccalaureato + otto anni di studi). Per diventare esercitare la professione come lavoratore dipendente è necessario conseguire il master; mentre, chi esercita la "libera" professione deve effettuare un altro anno di studi, come si specificherà tra breve.

Il sistema di istruzione relativo a questa professione è così strutturato: accanto alle 20 scuole pubbliche di architettura, che dipendono dal Ministero della

necessario per il compimento di altre attività tra le quali, con riferimento agli architetti, quelle che comportino presentazioni di atti o di istanze ad ente pubblico» (Pret. Milano, 29 marzo 1999).

⁽¹⁰⁾ «Non è in contrasto né con la normativa comunitaria specificamente riguardante la professione di architetto (direttiva 85/384/Cee) né con la l. 14 gennaio 1999 n. 4 l'istituzione negli albi professionali, ad opera del d.P.R. 5 giugno 2001 n. 328, di due distinte Sezioni (A e B), rispettivamente riservate ai laureati di primo e di secondo livello (cioè in possesso di laurea specialistica o di laurea c.d. breve), atteso che la riforma attuata con la cit. l. n. 4 del 1999 sul valore e la durata dei corsi universitari comportava obiettivamente l'esigenza di ridefinire i requisiti per l'accesso alle c.d. professioni protette, per il cui esercizio sia necessaria l'iscrizione ad un albo o ad un ordine professionale, collegando i nuovi titoli accademici, una volta unici per tutte le università, con l'ordinamento vigente delle professioni» (C. Stato, sez. IV, 12 maggio 2008, n. 2178).

Cultura, ne esistono 2 che rilasciano dei diplomi equivalenti: l'*Institut national des sciences appliquées* (INSA) di Strasburgo, pubblica, e l'*École spéciale d'architecture* (ESA), privata. Tutte rilasciano il diploma di Stato in architettura, che corrisponde al livello Master, così come l'*Habilitation de l'architecte diplômé d'État* (HMONP), ovvero l'abilitazione a esercitare la professione a proprio nome, che si ottiene dopo 6 anni di studio.

In Gran Bretagna, la professione di architetto è una delle poche regolamentate da una legge specifica: *Architects registration Act* del 1931. Se è vero, però, che la legge protegge il titolo, nello stesso tempo non dà riserva di attività.

Il percorso formativo per l'accesso a questa professione si caratterizza per il conseguimento del diploma di laurea in architettura, della durata complessiva di 5 anni e dell'espletamento di un tirocinio di due anni (di cui è possibile, a volte, svolgere un anno durante il corso di laurea).

1.3. Avvocati, commercialisti e esperti contabili e consulenti del lavoro.

Un'altra importante area professionale ⁽¹¹⁾ è quella giuridico-economica, di avvocato, commercialista e esperto contabile e consulente del lavoro.

In Italia, il principale elemento che accomuna queste professioni a quelle già esaminate, e in generale a quelle regolamentate, è l'obbligatorietà di iscrizione all'albo per poterla esercitare; il maggiore fattore di diversità, invece, è la

⁽¹¹⁾ In relazione al significato che l'ordinamento dà all'essere professionisti: «Presupposto giuridico per la legittima configurabilità di un atto di concorrenza sleale è la sussistenza di una situazione di concorrenzialità tra due o più imprenditori (e la conseguente idoneità della condotta di uno dei due concorrenti ad arrecare pregiudizio all'altro, pur in assenza di danno attuale), così che la normativa dettata, in materia, dall'art. 2598 c.c. non può ritenersi applicabile ai rapporti tra professionisti (nella specie, avvocati). La nozione di azienda di cui al n. 3 dell'art. 2598 sopra citato, difatti, coincide con quella di cui al precedente art. 2555, stesso codice, sicché (pur essendo innegabile che, sotto il profilo meramente ontologico, studi di liberi professionisti siano, di fatto, per personale, mezzi tecnici impiegati e quant'altro, assimilabili ad una azienda) l'intento del legislatore, inteso a differenziare nettamente la libera professione dall'attività d'impresa (intento confermato, tra l'altro, proprio con riguardo alla professione di avvocato, dal regime delle incompatibilità di cui all'art. 3, comma 1, del r.d.l. n. 1578 del 1933, comprendente, tra l'altro, il divieto dell'esercizio del commercio in nome proprio o altrui, divieto privo di significato se lo studio professionale fosse assimilabile ad un'azienda commerciale) va interpretato ed attuato nel senso della inapplicabilità tout court del regime di responsabilità da concorrenza sleale ai rapporti tra liberi professionisti, e ciò in via di interpretazione tanto diretta, quanto analogica, senza che possa, in contrario, invocarsi il disposto di cui all'art. 2105 c.c., funzionale alla disciplina della responsabilità contrattuale del prestatore nei confronti del proprio datore di lavoro ed alla repressione di una fattispecie di concorrenza illecita, laddove l'art. 2598 attiene alla responsabilità extracontrattuale tra imprenditori onde reprimerne comportamenti di concorrenza sleale» (Cass. sentenza 13 gennaio 2005, n. 560).

richiesta, per poter sostenere l'esame di Stato, oltre che del possesso di un titolo di studio determinato, dello svolgimento di un periodo di praticantato. Quest'ultimo è di natura gratuita, salvo le previsioni dei singoli codici deontologici.

Per quanto riguarda gli avvocati, per poter sostenere l'esame di abilitazione alla professione forense, le cui modalità di svolgimento sono state modificate con il d.l. n. 112/2003, convertito in legge 18 luglio 2003, n. 180 è necessario, dopo aver conseguito la laurea in giurisprudenza (attualmente di durata quinquennale) effettuare un periodo di pratica di due anni. Questa è generalmente svolta presso uno studio legale; modalità che è possibile sostituire, per un periodo non superiore ad un anno, con la frequenza di determinati corsi post universitari ⁽¹²⁾.

Al termine del biennio di pratica, ottenuto il certificato di compiuta pratica, è possibile sostenere l'esame di Stato, che, ai sensi dell'art. 17 bis del Regio decreto n. 37/34, si concretizza in tre prove scritte (redazione di un parere motivato di diritto civile, di un parere motivato di diritto penale e di un atto giudiziario) e in una prova orale, su cinque materie a scelta, a cui si aggiunge la dimostrazione della conoscenza dell'ordinamento forense e dei diritti e doveri dell'avvocato.

Discorso analogo può essere fatto per i commercialisti e gli esperti contabili.

Anche per l'esercizio di queste professioni è indicato precisamente il titolo di studio che dà la possibilità di accedervi. Il relativo albo di appartenenza (divenuto unico con la legge 24 febbraio 2005, n. 34), poi, è diviso in due sezioni: sezione A – commercialisti e sezione B – esperti contabili.

Il decreto ministeriale n. 143/2009 detta le regole del tirocinio obbligatorio, che ha durata triennale e natura gratuita, salva la volontà del titolare di studio di riconoscere una borsa di studio al tirocinante.

Appare opportuno evidenziare una particolarità del tirocinio per l'accesso alla sezione A dell'albo: esso può essere svolto contestualmente all'ultimo biennio degli studi universitari. Essenziale, però, che almeno un anno di tirocinio dopo il conseguimento della laurea sia svolto presso lo studio di un professionista iscritto.

Al termine del triennio, ottenuto il certificato di compiuto tirocinio, è possibile sostenere l'esame di Stato, diversificato in ragione della sezione dell'albo in cui ci si intende iscrivere.

L'esame per l'iscrizione sia alla sezione A che a quella B, come disciplinato dalla norma sull'ordinamento professionale, il decreto legislativo n. 139/2005 (specificare), si sostanzia in tre prove scritte, di cui una a contenuto pratico, e una prova orale; cambiano le materie relative ai due esami di Stato in ragione della relativa sezione dell'albo.

Identico discorso per la professione di consulente del lavoro: identificazione di un titolo di studio determinato, svolgimento obbligatorio di un periodo di 24

⁽¹²⁾ Così come specificato nel d.P.r. n. 101/90.

mesi di praticantato, con una frequentazione dello studio per almeno 20 ore settimanali ⁽¹³⁾, svolgimento dell'esame di Stato, il cui superamento è indispensabile per l'iscrizione all'albo e per l'esercizio della professione. L'esame si concretizza in due prove scritte, di cui una tecnica-pratica, e di una prova orale. Un aspetto interessante è quanto stabilito dall'art. 7 del decreto ministeriale 20 giugno 2011, secondo cui "il praticantato, gratuito per sua natura e finalità, è consentito in presenza di un rapporto di lavoro subordinato – anche a finalità formativa – o di altre tipologie di lavoro previste dall'ordinamento, sia con lo stesso professionista che con altri soggetti. Il professionista è libero di stabilire misura e modalità per la corresponsione di eventuali rimborsi spese o borse di studio da riconoscere al praticante".

Per tutte le professioni analizzate in questo paragrafo è stata emanata un'apposita disciplina sull'ordinamento professionale ⁽¹⁴⁾ e istituito un Ordine professionale, che tra le sue principali funzioni garantisce il corretto esercizio della professione, gestisce le iscrizioni e cancellazioni, provvede a irrogare sanzioni disciplinari agli iscritti e, spesso, gestisce la formazione professionale ⁽¹⁵⁾.

Analogo discorso può essere fatto anche per i codici deontologici, che disciplinano le modalità (moralì) di esercizio della professione, il rapporto con i colleghi, con il proprio Ordine di appartenenza, con il mondo esterno, le modalità dell'esercizio della pubblicità.

La formazione continua ⁽¹⁶⁾ successiva all'iscrizione all'albo, poi, è obbligatoria in tutte le professioni analizzate in questo paragrafo.

I crediti formativi da conseguire sono: 90 nel triennio per i commercialisti e gli esperti contabili e per gli avvocati (come da regolamento, salve successive modificazioni e eccezioni) e 50 nel biennio per i consulenti del lavoro.

⁽¹³⁾ Di recente emanazione il dm 20 giugno 2011, che introduce alcune novità sul praticantato dei consulenti del lavoro. Le principali sono, oltre a quella riportata nel testo e per quanto attiene l'argomento in esame: 1) la frequenza presso lo studio del consulente potrà essere sostituita, per un periodo massimo di 6 mesi, da specifici corsi formativi in ambito universitario; 2) il praticante potrà chiedere una riduzione del periodo di praticantato di 12 mesi, nel caso in cui sia in possesso di laurea magistrale ed abbia svolto un tirocinio universitario di almeno 6 mesi (pari a 9 crediti formativi).

⁽¹⁴⁾ Per gli avvocati: r.d. n. 1578/33; per i commercialisti e esperti contabili: d.lgs. n. 139/2005; per i consulenti del lavoro: l. n. 12/1979.

⁽¹⁵⁾ Si rinvia al sito del Consiglio nazionale forense: www.consigionazionaleforense.it/site/home.html.

⁽¹⁶⁾ Avvocati: Regolamento del CNF del 13.07.2007; consulenti: Regolamento Consiglio nazionale dell'ordine del 24 luglio 2009; commercialisti e esperti contabili: Regolamento del Consiglio nazionale dell'Ordine del 17.12.2009, con successive modificazioni.

Per ciò che attiene alle professioni legali, come evidenziato dall'indagine condotta dal Servizio Studi del Senato ⁽¹⁷⁾ nel Regno Unito, la caratteristica rappresentata dalla notevole articolazione delle stesse.

Diversamente dagli altri paesi europei l'ordinamento del Regno Unito non attribuisce il monopolio di tutti i servizi legali ad una sola figura di avvocato, ma prevede una pluralità di professionisti, ognuno dei quali con una sua specifica competenza. Le figure che diversamente operano nei servizi legali sono quella dei *solicitors* e quella dei *barristers*. Altri servizi legali sono svolti dai *legal executives*, dai *patent agents*, dai *trade mark attorneys*, nonché dai *licensed conveyancer*. Ad essi si affiancano infine i *notaries*. Si registra, però, da alcuni anni, una tendenza alla liberalizzazione che riduce i margini di queste nette divisioni.

Il percorso per diventare *solicitor* si caratterizza di tre fasi: una accademica, una di formazione professionale teorico-pratica e, poi, un praticantato.

Per la prima è necessario avere conseguito la laurea in giurisprudenza di durata triennale ovvero è sufficiente essersi laureati in una disciplina diversa, purché si sia sostenuto e superato un corso integrativo di durata annuale per il conseguimento del *Common Professional Examination* (CPE). Chi ha già compiuto 25 anni può sostenere il CPE solo nel caso in cui abbia maturato una notevole esperienza o abbia dimostrato una ottima abilità in un settore accademico, professionale, amministrativo o commerciale.

Nella fase di formazione teorico-pratica è necessario frequentare un corso di durata annuale denominato *Legal Practice Course* (LPC). Durante l'LPC i futuri *solicitors* approfondiscono la conoscenza del diritto secondo i loro specifici interessi. Il carattere pratico del corso di studi è volto, invece, a fornire agli studenti gli strumenti necessari per affrontare un'udienza, gestire i clienti, redigere gli atti, ecc. Durante l'anno, poi, gli studenti vengono sottoposti a numerose prove di verifica. Prima dell'inizio dell'LPC, il futuro *solicitor* è tenuto ad iscriversi alla *Solicitors Regulation Authority*.

Il periodo di praticantato biennale è retribuito ed è svolto presso un *solicitor* che eserciti la professione da almeno 5 anni. Nel corso del biennio, il praticante dovrà, inoltre, affrontare successivi momenti formativi nelle materie individuate dalla *Law Society* (capacità di comunicazione, contabilità di uno studio legale, etica professionale, ecc.). Da ultimo, al termine del praticantato, il futuro *solicitor* dovrà richiedere l'ammissione all'albo e il rilascio del c.d. *practising certificate*.

Il percorso per divenire *barrister* si articola anch'esso in tre fasi: una accademica, una di formazione professionale teorico-pratica ed un praticantato.

Formazione accademica: coincide con quella richiesta per i *solicitors*.

⁽¹⁷⁾ Disegni di legge AA.SS. n. 601, n. 711, n. 1171 e n. 1198 in materia di professione forense, 2009.

Formazione teorico-pratica: a differenza dei futuri *solicitors*, prima dell'inizio della fase di formazione professionale, il futuro *barrister* deve iscriversi ad una delle quattro associazioni professionali chiamate Inns of Court. Solo in seguito a questo adempimento, potrà frequentare il *Bar Vocational Course*, della durata di un anno (o due, se svolto part-time), la cui finalità è trasmettere ai futuri *barristers* le abilità (ad esempio: le tecniche di redazione dei pareri, la capacità di parlare davanti al giudice, le tecniche di mediazione, ecc.) e le conoscenze (il diritto processuale, che normalmente non fa parte del percorso universitario).

Praticantato: il futuro *barrister* dovrà svolgere un tirocinio (*pupillage*) presso un *barrister* della durata di 12 mesi. Nel secondo semestre, il praticante può, previa autorizzazione del suo tutore, iniziare a fornire i servizi legali.

Per quanto attiene l'aggiornamento professionale, tutti i *solicitors* sono tenuti a frequentare corsi di aggiornamento di durata media di 16 ore per anno per tutto il corso della loro carriera. La mancata ottemperanza a tale obbligo può essere sanzionata disciplinare.

Anche i *barrister* sono tenuti a seguire programmi di aggiornamento professionale (*Continuing professional development – CPD*).

In Francia, come descritto nel 2009 in un Dossier del Senato della Repubblica⁽¹⁸⁾, La disciplina della formazione per l'accesso alla professione e della formazione continua è stata modificata nel 2004, per dare attuazione alla direttiva comunitaria 98/5/CE, sulla libertà di stabilimento degli avvocati. La precedente normativa era stata al centro di numerosi dibattiti, poiché era strutturata in virtù di una visione tradizionale della professione di avvocato, più incentrata sulle attività di difesa piuttosto che su quelle di consulenza; la formazione, perciò, era caratterizzata da una maggiore rilevanza attribuita alle materie giudiziarie. Le modifiche apportate nel 2004 hanno ridefinito la formazione, prestando maggiore attenzione alle nuove esigenze dettate dalla professione forense, ivi compreso un maggiore coordinamento e nuove possibilità di finanziamento dei centri regionali di formazione professionale.

Per accedere alla professione forense in Francia, è necessario non solo conseguire la laurea in giurisprudenza di durata quadriennale (*maîtrise en droit*) o un diploma equivalente, ma anche superare un esame di ingresso ad un centro regionale di formazione professionale.

Gli aspiranti avvocati, a seguito del superamento dell'esame, dovranno frequentare un ciclo di formazione gestita dai centri della durata di 18 mesi (sino ad un massimo di 20) suddivisi in tre sessioni. I primi sei mesi sono dedicati all'apprendimento delle discipline fondamentali (deontologia, tecniche di comunicazione orale e scritta, tecniche del contenzioso, pratica di consulenza,

⁽¹⁸⁾ Senato della Repubblica, XVI legislatura, *Disegni di legge AA. SS. nn. 601, 711, 1171 e 1198 in materia di professione forense*, 2009.

ecc.). Nei successivi sei mesi si procede alla realizzazione di un piano formativo individuale finalizzato a consentire all'aspirante professionista di indirizzare la propria carriera verso un indirizzo determinato. Per tale ragione, dovrà effettuare uno stage presso un'amministrazione, un ente locale o un'impresa, scegliendo i relativi insegnamenti. Il percorso formativo si conclude con uno stage presso uno studio legale. Al termine, il candidato dovrà sostenere un nuovo esame – che si compone di una prova scritta di 5 ore (parere e atto) e in 5 prove orali (lingua straniera, discussione del progetto pedagogico individuale, deontologia forense, discussione del rapporto di fine stage presso lo studio legale ed esercitazione orale in una materia a scelta tra il diritto civile, commerciale, sociale, penale, amministrativo o comunitario) – per il conseguimento del certificato di idoneità alla professione di avvocato (CAPA).

È interessante sottolineare che, con la riforma del 2004, è stata introdotta la possibilità di ricondurre il rapporto formativo dell'aspirante avvocato ad un contratto di apprendistato alle condizioni previste dal codice del lavoro. In questo modo il praticante potrà essere remunerato da un tutore (*maître de stage*), al quale sono assegnati obiettivi precisi, e viene inquadrato dal centro regionale che può essere riconosciuto come centro di formazione di apprendistato (questo presenta un indubbio vantaggio perché permette ai centri di formazione di accedere alle fonti classiche di finanziamento dei centri di formazione di apprendistato e quindi di diversificare il circuito di finanziamento della formazione professionale).

Da ultimo, per poter esercitare, l'avvocato dovrà prestare giuramento dinanzi alla Corte d'appello e chiedere l'iscrizione al *barreau*, istituito presso ogni tribunale di grande istanza.

Come in Italia, anche in Francia tutti gli avvocati iscritti all'ordine sono soggetti all'obbligo di formazione continua che ne assicura l'aggiornamento e il perfezionamento professionale. La durata della formazione è di 20 ore annue.

Il controllo circa gli obblighi formativi del singolo iscritto è affidato al Presidente del Consiglio dell'ordine (*Bâtonnier*). L'obbligo di formazione continua ha natura disciplinare e la sua mancata ottemperanza configura illecito disciplinare.

In Germania, le modalità di accesso alla professione, le prerogative e gli obblighi degli avvocati, così come l'organizzazione e le funzioni degli ordini degli avvocati, degli organi di vigilanza e delle procedure disciplinari sono individuati dalla normativa federale sull'avvocatura (*Bundesrechtsanwaltsordnung* – BRAO). Diritti e obblighi della professione sono regolati più specificatamente dal Codice deontologico degli avvocati (*Berufsordnung für Rechtsanwälte* – BORA), che viene definito e adottato dall'ordine federale degli avvocati, che stabilisce altresì le regole per l'attribuzione della qualifica delle specializzazioni forensi (*Fachanwaltsordnung* – FAO).

Per esercitare la libera professione forense in Germania è necessario possedere una specifica abilitazione; ai sensi dell'art. 4 del BRAO è ammesso all'esercizio della professione – fatte salve le normative europee in materia – solo chi disponga dei requisiti per l'accesso alla magistratura.

Quest'ultimo è subordinato al superamento del primo e del secondo esame di Stato al termine, rispettivamente, di un corso di studi giuridici a livello universitario e di un periodo di pratica assimilato ad un servizio di pubblico impiego.

Il percorso formativo, che è uguale per tutti i membri delle professioni giuridiche (giudici, pubblici ministeri, avvocati, giuristi d'impresa, ecc.), ha una durata di sei anni. I primi quattro anni il percorso formativo si svolge presso una università e ha un carattere teorico, i restanti anni sono riservati allo svolgimento di vari stage (*Stationen*). La legge federale detta i principi generali; ogni Land, poi, è libero di definire il contenuto della formazione giuridica (questa, infatti, differisce da un *Land* all'altro).

La facoltà di giurisprudenza, secondo la normativa federale, ha una durata minima di quattro anni, ma nella maggior parte dei *Länder* essa è di nove semestri. Durante il percorso di studi, gli studenti devono conseguire i diplomi corrispondenti alle diverse materie del programma. La legge federale, inoltre, impone tre mesi di praticantato (*Praktikum*) e lascia i *Länder* liberi di decidere se si debba trattare o meno di un unico praticantato.

Al termine della formazione teorica, gli studenti possono sostenere il primo esame; il suo superamento dà diritto al titolo di “referendario”, consentendo, così, l'accesso alla seconda fase della formazione giuridica, il c.d. *Referendariat*, che ha durata biennale.

Durante questi due anni, gli studenti sono remunerati dal *Land* ed effettuano vari stage della durata di alcuni mesi. Normalmente sono previsti cinque stage, quattro dei quali si svolgono presso una corte civile, una corte penale, una pubblica amministrazione ed uno studio legale, mentre l'ultimo è scelto dall'interessato, per permettergli di cominciare a specializzarsi. La legge federale prevede, inoltre, che la durata minima dello stage presso lo studio legale sia di nove mesi, mentre quella dello stage di specializzazione deve avere una durata minima di tre. La durata degli altri stage è determinata dalle legislazioni dei *Länder*.

Il *Referendariat* termina con il secondo esame, composto da varie prove scritte, incentrate principalmente sulla conoscenza delle procedure, e da prove orali attinenti a casi concreti.

Il passo successivo è la richiesta dell'abilitazione all'esercizio della professione forense (*Zulassung*) effettuata all'ordine degli avvocati nel cui circondario il richiedente vuole esercitare.

L'abilitazione all'esercizio della professione forense diviene efficace a seguito del rilascio del corrispondente certificato da parte dell'ordine degli avvocati. Ciò presuppone il giuramento e la stipula di una assicurazione di responsabilità civile per i rischi legati all'esercizio della professione. Con il rilascio dell'abilitazione l'avvocato diviene di diritto membro dell'ordine che ha emesso il certificato.

In Germania, inoltre, è molto frequente la figura dell'avvocato specializzato, chiamato *Fachanwalt*, che si distingue dalla classica figura di avvocato "generalista", il *Feld-, Wald- und Wiesenanwalt*, il quale si occupa di ogni questione giuridica e che come tale non ha acquisito la qualifica di *Fachanwalt*.

La specializzazione è una fase di prerogativa dell'ordine di appartenenza, il quale, sulla base di una norma contenuta nella legge professionale forense (art. 43c del BRAO), disciplina specificamente e con un regolamento, il *Fachanwaltsordnung*, c.d. FAO, (da ultimo modificato il 1° settembre 2003), elaborato da delegati di ciascun ordine forense, le modalità di acquisizione del titolo di "specialista". L'ordine degli avvocati può altresì concedere il diritto all'utilizzo del titolo di avvocato specializzato per i settori del diritto amministrativo, tributario, del lavoro e sociale. Il regolamento prevede che titoli di avvocato specialista possano essere assegnati anche per le seguenti ulteriori aree quali: diritto di famiglia (*Familienrecht*), diritto penale (*Strafrecht*), diritto dell'insolvenza (*Insolvenzrecht*), diritto delle assicurazioni (*Versicherungsrecht*), diritto della medicina (*Medizinrecht*), diritto delle locazioni e delle proprietà immobiliari (*Miet- und Wohnungseigentumsrecht*), diritto della circolazione (*Verkehrsrecht*), diritto delle costruzioni e degli architetti (*Bau- und Architektenrecht*), diritto delle successioni (*Erbrecht*), diritto dei trasporti e delle spedizioni (*Transport – und Speditionsrecht*), la proprietà intellettuale (*gewerblicher Rechtsschutz*), diritto commerciale e societario (*Handels- und Gesellschaftsrecht*), diritto d'autore e dei mezzi di comunicazione (*Urheber- und Medienrecht*) e diritto dell'informazione tecnologica (*Informationstechnologierecht*).

L'ordine di appartenenza rilascia l'autorizzazione ad avvalersi del titolo di avvocato specialista previa dimostrazione delle conoscenze teoriche tramite prova scritta e esperienze mediante presentazione della documentazione del lavoro svolto nella materia specialistica per non meno di 2 anni. Nel dettaglio l'aspirante avvocato specialista deve provare: di essere stato abilitato alla professione e di aver concretamente esercitato per almeno tre anni nei sei anni precedenti la richiesta del titolo; di aver frequentato un corso di specializzazione, a contenuto teorico, nell'area di interesse (*Fachanwaltslehrgang*) di almeno 120 ore (160 per la specializzazione in diritto tributario e 180 per il diritto fallimentare): la partecipazione a tale corso non può risalire ad oltre 4 anni prima della richiesta del

titolo di specialista. Non solo. È chiesta anche una certa esperienza pratica; l'aspirante deve infatti dimostrare di aver effettivamente lavorato nel corso degli ultimi tre anni ad un certo numero di casi concernenti l'area di interesse e il cui numero varia in base al settore (di interesse). La commissione esaminatrice può poi decidere di sottoporre il richiedente ad un colloquio, nel corso del quale vengono esaminate le effettive conoscenze acquisite. La concessione del titolo di avvocato specialista, non è definitiva in quanto lo stesso è obbligato a frequentare annualmente un corso di aggiornamento professionale, della durata di almeno 10 ore, nel settore di specializzazione (indifferentemente in qualità di discente o di docente) ovvero ad effettuare almeno una pubblicazione nello stesso settore (sul punto per approfondimenti si rinvia ai paragrafi successivi).

L'acquisizione del titolo di specialista consente all'avvocato di darne indicazione nella carta intestata, sulla targa e sui biglietti da visita; la dichiarazione mendace di un titolo (in mancanza del suo conseguimento o in ipotesi di sua revoca o decadenza) rappresenta infrazione disciplinare e quindi, sanzionabile.

Inoltre sull'avvocato specialista grava anche uno specifico ed esplicito obbligo di aggiornamento professionale, pena la revoca dell'autorizzazione ai sensi dell'art. 43c, Abs.4, BRAO).

La formazione continua degli avvocati segue due differenti orientamenti per gli avvocati generalisti e per quelli specializzati fermo restando che, a differenza dell'ordinamento italiano, in Germania la previsione del dovere di formazione continua è di natura legislativa e non deontologica.

Se per i primi non è previsto un rigido controllo per i secondi invece, la disciplina è più precisa e l'inosservanza dell'aggiornamento, come in precedenza sottolineato, è fonte di sanzioni disciplinari. Per gli avvocati cd generalisti il riferimento giuridico è l'art. 43a BRAO, rubricato Doveri fondamentale dell'avvocato, il quale prevede per l'avvocato l'obbligo di formarsi in modo in modo continuo (*der Rechtsanwalt ist verpflichtet, sich fortzubilden*, art. 43°, comma 6, BRAO) anche se ad esso non segue una precisa indicazione su cosa debba fare concretamente l'avvocato. Tuttavia rispetto al nostro ordinamento la *ratio* è diversa; laddove in Italia sono previste sanzioni disciplinari in caso di mancata formazione, in Germania la disciplina è premiale rispetto a coloro che si formano. Infatti l'avvocato che dimostra lo svolgimento di attività formativa può conseguire un "certificato di formazione continua" (*Fortbildungszertifikat*) che gli consente di farsi pubblicità e ottenere il permesso di avvalersi di un apposito marchio corredato della scritta "qualità mediante formazione continua" (*Qualität durch Fortbildung*); tale certificato può essere apposto sulla carta intestata, sui biglietti da visita e affisso negli spazi dell'ufficio legale. La formazione continua, in sostanza, è l'attestazione della qualità di un avvocato. Un esempio interessante

è quello dell'Ordine degli Avvocati di Francoforte su Meno che hanno messo a punto un sigillo di qualità di cui gli avvocati appartenenti a quell'ordine possono entrare in possesso ed utilizzarlo se sono in grado di dimostrare di aver svolto un ampio aggiornamento professionale durato un periodo di tre anni.

Sul sito del Consiglio Nazionale Forense (*Bundesrechtsanwaltskammer*) tedesco ⁽¹⁹⁾ è pubblicato il modulo con il quale può essere chiesta l'assegnazione del certificato di formazione ⁽²⁰⁾. Il modulo, su richiesta dell'avvocato, è inviato anche a mezzo del servizio postale e dopo la compilazione è inviato al C.N.F. tedesco, con allegata la documentazione giustificativa. Dopo una serie di necessari e accurati controlli all'avvocato è inviato il certificato di qualità, che ha validità triennale (il totale deve essere di almeno 360 crediti) ⁽²¹⁾; il C.N.F. tedesco specifica che i crediti non devono distribuirsi in modo uguale sui tre anni di riferimento i crediti relativi a un triennio possono essere conseguiti tutti anche in un solo anno. È sempre il C.N.F. tedesco che fissa le condizioni da soddisfare per ottenere il certificato di formazione continua ⁽²²⁾. Il certificato di formazione si ottiene se si sono frequentati 4 moduli: diritto materiale; diritto della professione, ivi compreso il diritto delle tariffe forensi e il diritto della responsabilità professionale; diritto processuale; la conduzione dello studio oppure del personale oppure delle negoziazioni. Per l'avvocato specializzato la formazione continua, invece, è obbligatoria ai sensi dell'art. 43c, Abs.4, BRAO pena sanzioni disciplinari e la revoca dell'autorizzazione.

Rispetto a tale previsione in Germania ci si è posti la questione se l'imposizione all'avvocato specialista di un obbligo di formazione continua sia compatibile con la Costituzione (*Grundgesetz*) tedesca oppure no. L'art. 12, comma 1, della *Grundgesetz*, infatti, statuisce il principio di libertà nella scelta della professione, tuttavia tale regola generale trova un limite nella esigenza di tutela del pubblico che si avvale degli avvocati. Questo bisogno di protezione della collettività giustifica una limitazione ragionevolmente proporzionata quale

⁽¹⁹⁾ www.brak.de.

⁽²⁰⁾ La procedura di rilascio del certificato costa 75 euro più IVA. La domanda di concessione del certificato di formazione continua può essere presentata in qualsiasi momento ed è a partire da allora che si valuta l'attività svolta dall'avvocato nei tre anni che precedono inoltre se mancano dei crediti per il conseguimento del certificato il C.N.F. tedesco può concedere al richiedente un termine entro il quale l'avvocato può ottenere i crediti mancanti.

⁽²¹⁾ Alle diverse tipologie di formazione vengono attribuiti crediti secondo i seguenti criteri: 1) per quanto riguarda seminari ed eventi formativi specialistici a cui l'avvocato partecipa come uditore oppure come docente: 10 punti all'ora; 2) studio in proprio: 10 punti all'anno; 3) attività come esaminatore: 30 punti per esame, al massimo 60 punti all'anno; 4) pubblicazioni scientifiche specialistiche: da 20 a 50 punti per pubblicazione, fino a un massimo di 50 punti all'anno.

⁽²²⁾ Nel sistema tedesco si prevede inoltre che, se mancano dei crediti per il conseguimento del certificato, il C.N.F. tedesco può concedere al richiedente un termine entro il quale l'avvocato può ottenere i credito mancanti.

quella stabilita nell'art. 15 del FAO. Rispetto al quantum in Germania bastano 10 ore di formazione annue per l'avvocato specialista. Qui si rileva una differenza con l'ordinamento italiano, dove l'avvocato deve dunque seguire attività formative per 30 ore. La *ratio* è proprio in funzione della sua specializzazione; tanto più è formato nel suo settore di attività tanto meno sarà necessario l'aggiornamento.

Altra differenza con l'ordinamento italiano risiede nella modalità della formazione che in Germania richiede la presenza fisica sia essa attiva (in qualità di docente) oppure passiva (partecipazione a convegni, corsi e simili iniziative). In teoria non sono consentite modalità di formazione a distanza a differenza di quanto consentito in Italia. Anche questa problematica è stata oggetto di un intervento della Corte di cassazione federale tedesca ⁽²³⁾ che in verità con l'ordinanza pur non entrando nel merito della questione la dichiara inammissibile. Interessanti sono però le vicende che hanno portato l'avvocato a rivolgersi alla Cassazione tedesca. La quaestio nasceva dal fatto che un ordine professionale non intendeva riconoscere come formazione professionale la partecipazione ad un seminario on line. La *ratio* dell'Ordine prima e della Corte poi, era nella impossibilità di verificare l'effettiva partecipazione all'evento. Sotto questo profilo la disciplina italiana è più strutturata in quanto consente anche formazione con modalità telematiche, a condizione che sia possibile il controllo della partecipazione (art. 3, comma 1, lett. a, Reg. C.N.F.). In realtà bisogna però tenere conto che la necessità della presenza fisica a un evento, oltre al controllo della presenza dell'iscritto, ha anche l'altra finalità di consentire un'interazione fra docenti/relatori, da un lato, e pubblico, dall'altro, interazione che in un evento a distanza non è possibile (o è comunque meno agevole).

Infine diritti e obblighi della professione forense tedesca, sono regolati più specificatamente dal Codice deontologico degli avvocati (*Berufsordnung für Rechtsanwälte – BORA*), che a norma della legislazione viene definito e adottato dalla Camera federale degli avvocati. Un'apposita legge, invece, la RVG (*Rechtsanwaltsvergütungsgesetz*) disciplina, invece, la retribuzione degli avvocati.

Per quanto riguarda la pubblicità l'art. 43b del BRAO, in combinato disposto con l'art. 6 del Codice deontologico, prevede che gli avvocati possano farsi pubblicità soltanto quando questa attenga all'oggetto dell'attività professionale. È ammessa ogni forma di pubblicità (volantini, inserzioni, Internet ecc.) fermo restando il divieto di far riferimento a successi professionali e al fatturato mentre la menzione di nominativi e cause specifiche può essere fatta solo con il consenso espresso del cliente.

⁽²³⁾ BGH, 6 marzo 2006, in *AnwBl*, 2006, 356.

Il BRAO, insieme e alla c.d. EuRAG e alla normativa regionale del singolo Land, disciplina la possibilità di stabilimento in Germania per avvocati stranieri di altra origine. In Germania, infatti, è importante il rispetto delle condizioni di ammissibilità per i cittadini degli altri Stati membri dell'Unione membri all'esercizio del patrocinio. Su tale presupposto tutti coloro che sono abilitati all'esercizio della professione di avvocato o titolari di un diploma che permetta direttamente di accedere all'avvocatura nel rispettivo paese di appartenenza, sono infatti autorizzati a esercitare la professione in Germania (prestazione di servizi, stabilimento col titolo professionale nel paese d'origine) e sono ammessi al patrocinio col rispettivo titolo di origine in quanto "avvocati europei" (*Europäische Rechtsanwälte*).

La figura del notaio in Germania presenta caratteristiche simili a quelle italiane e comunque comuni agli ordinamenti di *civil law* con funzioni che sono tipiche del lavoratore professionale autonomo, pur avendo una funzione pubblica. In Germania vi sono diverse tipologie di notaio; in alcuni *Länder*, questa figura svolge esclusivamente l'attività notarile in altri, invece, l'ufficio notarile può essere combinato con l'esercizio dell'avvocatura. Il percorso post-universitario per accedere alla professione è lo stesso previsto per l'avvocatura.

In Austria la disciplina per l'accesso alla professione forense, regolamentata dalla legge n. 96 RGBI del 1868 che è stata recentemente novellata il 1° gennaio 2009 per adeguarla alle recenti disposizioni comunitarie.

A differenza della vicina Germania, in Austria tale normativa è dettata dalla federazione, non dei singoli *Länder*, ed ha il suo fondamento giuridico nell'ordinamento dell'avvocatura (*Rechtsanwaltsordnung*, la RAO) integrato da un regolamento emanato dal consiglio nazionale forense austriaco (*Österreichischer Rechtsanwaltskammertag*, la ÖRAK) oltre che dalla Linee guida per l'esercizio della professione forense, la sorveglianza sui doveri dell'avvocato e la formazione professionale dei praticanti legali (*Richtlinien für die Ausübung des Rechtsanwaltsberufes, für die Überwachung der Pflichten des Rechtsanwaltes und für die Ausbildung der Rechtsanwaltsanwärter*, la RL-BA 1977).

Per accedere alla professione forense non è esclusivo l'aver compiuto gli studi in giurisprudenza in quanto sono riconosciuti anche altri percorsi di studi giuridici (o per baccalaurati) purché abbiano una durata minima di 4 anni e conferiscano allo studente un numero minimo di 240 Ects (misura europea) come prevede l'art. 54ff, *Universitätsgesetz* 2002 (legge sulla organizzazione delle università).

In tal caso però l'aspirante avvocato deve poter dimostrare l'effettiva preparazione, attraverso il superamento di esami universitari, nelle seguenti materie: diritto e procedura civile austriaca; diritto e procedura penale austriaca; diritto costituzionale austriaco. Non solo. Occorre dimostrare di avere una

conoscenza sufficiente anche in altre materie quali diritto amministrativo, diritto del lavoro e della previdenza sociale, diritto tributario e avere conoscenze e abilità in diritto europeo, diritto internazionale, nonché basi di economia.

Tutte quelle citate sono competenze necessarie per garantire il corretto e consapevole esercizio della professione e proprio per tale motivo il carico di lavoro quantificato Ects su tali materie deve essere di almeno di 200 punti Ects di cui 150 punti necessariamente nelle materia che hanno a oggetto il diritto austriaco.

Inoltre il candidato, per dimostrare di essere in grado di lavorare autonomamente nell'ambito delle scienze giuridiche, è tenuto a presentare un elaborato su una delle materie sopra elencate, che dovrà essere valutato positivamente.

Ai sensi dell'art. 2 del RAO, la pratica forense ha durata di cinque anni, di cui nove mesi devono essere svolti presso un tribunale, una pretura o una procura della Repubblica (questo periodo è chiamato *Gerichtsjahr*, anno giudiziario); almeno tre anni presso uno studio legale, uno studio notarile, una pubblica amministrazione (ma solo se svolta presso un ufficio legale) o come assistente presso la facoltà di giurisprudenza di un'università. I restanti mesi possono essere svolti anche all'estero, presso studi legali, tribunali, pubbliche amministrazioni o aziende, però sempre in funzioni che siano legato al mondo giuridico (ad esempio studi professionali).

In Austria, così come in Germania, il neolaureato che compie il tirocinio ha un vero e proprio diritto ad essere assunto come praticante; tuttavia si segnala che la legge austriaca riconosce come periodo di tirocinio, per un massimo di 6 mesi, anche la formazione universitaria in diritto o la formazione continua compiuta successivamente in altri contesti specifici sempre per una durata di 6 mesi (che può consistere anche in un periodo di tirocinio sostenuto all'estero).

Similmente alla Germania il neolaureato gode dello *status* di impiegato pubblico con uno stipendio netto al mese di Euro 1.000,00. Al tirocinante presso il Tribunale, invece, spetta una borsa di studio per la durata della pratica, borsa corrispondente al 70% circa dello stipendio del praticante magistrato. Dopo la pratica, il praticante può sostenere l'esame di avvocato, che è regolato dalla legge federale sull'esame di avvocato (*Rechtsanwaltsprüfungsgesetz*, la RAPG) e consiste in una prova scritta ed una orale. In caso di mancato superamento, è possibile sostenere tale esame una seconda volta.

Finito il periodo di tirocinio (*Gerichtsjahr*), il praticante non ha diritto a un posto di praticante presso uno studio legale, ma deve cercare uno studio disposto ad assumerlo; se riesce acquisisce lo status di impiegato dello studio dove lavora e in virtù di un gentlemen agreement tra gli avvocati austriaci e promosso dalla

ÖRAK (detto *Ehrenabkommen*), percepisce uno stipendio minimo di Euro 1.000,00 netti al mese.

L'esame ai sensi dell'art. 12 del RAPG si svolge in tre consecutivi nei quali sono sostenute tre prove scritte, di cui: un atto giudiziale di diritto civile; un atto giudiziale di diritto penale; un ricorso di diritto amministrativo.

L'esame orale, su argomenti di diritto civile, procedura civile, procedura penale, diritto penale, diritto commerciale, diritto costituzionale, diritto comunitario e deontologia (*ex art. 20 del RAPG*).

Differentemente dalla Germania la commissione d'esame non è nominata dalla pubblica amministrazione, ma è composta dal presidente della corte d'appello, dal vicepresidente della Corte d'appello e da un numero di avvocati da nominare dal presidente della corte d'appello e il consiglio dell'ordine del *Land* dove il praticante svolge la pratica, di comune accordo.

Dopo aver superato l'esame di avvocato, il praticante dovrà continuare con la pratica per i restanti due anni, alla scadenza dei quali potrà chiedere l'iscrizione all'albo degli avvocati e a partire dall'iscrizione è abilitato alla professione.

I requisiti essenziali per accedere alla professione sono i seguenti: avere cittadinanza di uno Stato della Comunità Europea o di uno facente parte dello Spazio Economico Europeo (S.E.E); avere capacità giuridica; aver acquisito il titolo di studio presso un'università austriaca o in un paese con il quale l'Austria abbia stipulato accordi bilaterali per il reciproco riconoscimento dei titoli e gradi accademici ⁽²⁴⁾; aver il praticantato per il periodo previsto e aver superato con successo l'esame d'avvocatura.

Da ultimo tra i requisiti è richiesta anche la partecipazione, in conformità con gli orientamenti professionali, a corsi di formazione per la durata di 42 mezza giornate, di cui 6 obbligatoriamente nel ramo civile sulle risoluzioni alternative delle controversie.

Per quanto riguarda le professioni contabili, in Francia, per diventare esperti contabili è necessario effettuare un percorso di studio di otto anni dopo aver conseguito il baccalaureato (corrispondente al nostro diploma di scuola secondaria superiore). L'iter formativo si suddivide in cinque anni di studi teorici universitari e tre anni di stage pratico. Lo stage in Francia è remunerato. Al termine del predetto percorso, vi è un esame che si struttura in tre prove: un esame orale, una prova scritta sulla revisione legale e contrattuale dei conti e una prova scritta sulla regolamentazione professionale. Solo dopo il superamento di questo esame, è possibile iscriversi all'ordine professionale di categoria.

⁽²⁴⁾ Per quanto riguarda in particolare l'Italia, il riconoscimento è regolato dagli accordi De Gasperi/ Gruber firmato il 5 settembre del 1946 e da quello firmato a Vienna il 28 gennaio del 1999, ratificato in Italia a novembre del 2000.

In Germania il ruolo delle professioni contabili è stato rivalutato dopo la caduta della repubblica di Weimar, quando nel 1932 fu istituito il fondo per la revisione *l'Institut der Wirtschaftsprüfer* (IDW) e con cui di rendeva obbligatoria la revisione esterna per tutte le società per azioni e che ebbe come conseguenza la nascita della figura del revisore contabile chiamato *Wirtschaftsprüfer*. Si è in presenza, quindi, di una figura professionale relativamente recente che fu legalmente riconosciuta, autorizzata ed anche oggi è esercitabile nella forma associativa di società per azioni o trust (sul punto per un confronto con la modalità di esercizio della professione forense in forma associata si vede il relativo paragrafo che precede).

Per l'accesso alla professione di revisore contabile è necessario essere in possesso di un titolo universitario (il percorso di studi è di tre anni) al quale segue un praticantato di 3 anni, con possibilità di stage anche all'estero, e l'iscrizione nel registro.

In Germania esistono due categorie di professionisti: i revisori contabili e i fiscalisti; esiste, poi, la categoria di revisori di secondo livello (*Vereidigte Buchprüfer*), i cui membri possono certificare i bilanci di alcune società di capitali non quotate. Questa figura è stata introdotta negli anni Ottanta.

In Germania, il consulente fiscale è colui che fornisce un servizio in relazione alla compilazione della dichiarazione dei redditi, alla contabilità, alla redazione del bilancio; fornisce, inoltre, assistenza in materia fiscale e rappresentanza nei contenziosi tributari.

Più in particolare, l'assistenza alle imprese in materia fiscale può essere effettuata, oltre che dai consulenti fiscali, anche dagli "agenti fiscali", dagli avvocati, dai ragionieri, dai contabili e dalle aziende fornite di questi professionisti. Non vi è, quindi, una riserva esclusiva circa l'esercizio di questa attività.

Anche in Germania, per poter esercitare la professione di consulente fiscale è necessario superare uno specifico esame di Stato; per poter accedere al suddetto esame bisogna aver completato uno specifico percorso di studi (è necessario aver conseguito una laurea in economia o diritto della normale durata di otto semestri) e aver effettuato un tirocinio di durata biennale.

In Gran Bretagna, infine, le professioni dell'area contabile includono l'*accountant*, che è parzialmente corrispondente alla figura del commercialista in Italia, e il *registered auditor*, che è il revisore dei conti.

Per ciò che attiene ai requisiti per l'accesso alla professione, l'ordinamento britannico attribuisce alle associazioni che rappresentano queste professioni, nella loro qualità di *recognised qualified bodies*, il potere di determinare il titolo e i criteri di accesso alla professione. Per tale ragione sul medesimo territorio britannico si ha una differenziazione dei requisiti richiesti, in virtù

dell'associazione a cui ci si vuole iscrivere; appartenere, perciò, ad una associazione piuttosto che ad un'altra conferisce maggiore o minor prestigio al professionista iscritto. Chiaramente, le associazioni più prestigiose sono anche le più esigenti; esse richiedono, generalmente, il possesso di un diploma di laurea triennale, l'espletamento di un periodo di formazione teorico-pratica organizzato dall'associazione e lo svolgimento di un test di competenza. A conferma, poi, della cultura britannica e delle regole che da ciò conseguono, l'iscrizione ad una associazione è possibile anche in assenza di un titolo di studio, purché l'aspirante associato abbia una rilevante esperienza di lavoro.

I requisiti, invece, per diventare revisore dei conti (*registered auditor*) sono basati su profili squisitamente pratici: l'accertamento delle competenze avviene attraverso l'accertamento delle capacità pratiche sviluppate attraverso un training di due anni.

2. Le norme e le esperienze internazionali: alcune valutazioni di sintesi.

Anche nelle esperienze straniere il conflitto tra le professioni regolamentate e quelle non regolamentate è analogo a quello che si manifesta in Italia, traendo origine dalle opposte esigenze di liberalizzazione, da un lato, e di protezionismo nell'esercizio di taluni mestieri, dall'altro.

A sostegno delle opposte esigenze militano ragioni di natura diversa: da una parte, si argomenta che il libero accesso alle professioni non può che avere un benefico effetto sul mercato, visto che l'introduzione di robuste dosi di concorrenza, inevitabilmente, comporterebbe un abbassamento dei costi delle prestazioni ed un generale innalzamento della qualità, con conseguente fuoriuscita (o isolamento) di quei soggetti che erogano prestazioni qualitativamente scarse e economicamente fuori mercato.

Contro tale impostazione si invocano, anche all'estero, le (pur solide) ragioni di chi invoca l'esigenza di tutelare a monte la dignità della professione da una parte, ma anche gli interessi pubblici sottostanti al governo di un dato settore professionale: il cliente/consumatore potrebbe subire un effetto di spiazzamento dinanzi all'eccesso di offerta, che non saprebbe governare viste la scarsità di informazioni. E questo sarebbe ancora più urgente in settori in cui è coinvolta una funzione statale, come l'amministrazione della giustizia; o emergono più chiaramente diritti fondamentali degli individui come la salute, o rilevano interessi pubblici come la sicurezza.

Normalmente anche all'estero, le professioni emergenti – e dunque non regolamentate – invocano un proprio statuto quando la categoria si irrobustisce,

guadagna una visibilità sociale ed economica e riesce a costituirsi in lobby in grado di influenzare il decisore politico.

Raggiunta tale “massa critica”, la categoria pretende l’intervento del legislatore che, a tutela della professione, ma ovviamente anche degli utenti e, dunque, in ultima istanza dell’interesse generale, introduca limiti all’ingresso ed all’esercizio.

Peraltro, in Italia, tale quadro è complicato dal fatto che la nostra Costituzione, all’art. 117, comma 3, individua quella delle professioni come una materia concorrente, sulla quale – in via teorica – alle norme statali di principio si dovrebbero affiancare quelle regionali di complemento. Ciò, però, solo in via astratta, visto che le regioni si sono limitate a normare, peraltro spesso in assenza di ogni indicazione da parte del legislatore statale, su ambiti storicamente affidati alla competenza regionale (ad esempio, sulle guide turistiche, ecc.).

Ora, volendo elaborare brevi conclusioni, isolando gli elementi emersi, si possono individuare i seguenti punti.

A) La distinzione fra professioni regolamentate e non regolamentate, in un contesto europeo in cui ciò che rileva è principalmente la libertà di stabilimento dei professionisti, è destinata – in prospettiva – a perdere di pregnanza.

B) La stessa esistenza di una regolamentazione e la maggiore o minore intensità di essa dipendono – più che da ragioni intrinseche – da ragioni storiche e contingenti.

C) Di per sé, l’esistenza di un ordine non garantisce un elevato livello qualitativo delle prestazioni professionali; ad esempio, in Italia, raramente gli ordini, che pure hanno forti poteri sui propri iscritti, avviano procedure disciplinari in caso di mancato rispetto delle norme deontologiche.

D) L’esistenza di ordini o società, cui obbligatoriamente iscriversi e con forti poteri normativi sugli iscritti, incide soprattutto su alcuni fattori economici ed organizzativi nell’esercizio della professione: sul tasso di concorrenza all’interno della categoria e, dunque, sulla distribuzione dei fatturati fra i vari iscritti. Nei paesi dove il tasso di regolamentazione è basso, i professionisti tendono ad aggregarsi in organizzazioni complesse e strutturate, con specializzazioni di aree e grandi ricavi.

E) Per aumentare il grado di trasparenza del mercato dei professionisti (e contenere i costi dei servizi ed abbattere le asimmetrie informative) le norme comunitarie ed alcune esperienze estere mostrano che lo strumento più adeguato sembra essere quello della autoregolamentazione, il cui rispetto dei contenuti è assicurato non tanto, o non solo, dalle azioni disciplinari in caso di violazione, ma dalla...

F) ... adozione di meccanismi di pubblicità. In altri termini, evidenziare con trasparenza la qualità dei servizi erogati (magari attraverso carte di qualità o

meccanismi di certificazione) è il miglior deterrente a comportamenti anticoncorrenziali al ribasso. In tal modo, nel tempo, lo stesso mercato dei clienti isola ed espelle i *free riders*, che si sottraggono al sistema condiviso delle norme.

G) Gli ordini ed i vari organi rappresentativi assumono un ruolo di reale governo della propria categoria non tanto o non solo grazie a funzioni di controllo e disciplinari, ma più utilmente ed efficacemente fissando i criteri ed i contenuti della formazione (anche universitaria e post universitaria) per accedere alla professione e la formazione richiesta per conservarne lo status ⁽²⁵⁾. Come visto, in alcuni paesi tale facoltà si estende sino alla stessa organizzazione dei corsi e dei contenuti degli stessi.

⁽²⁵⁾ Ad esempio, negli Stati Uniti per alcune professioni, come quelle legali, è necessario, dopo aver conseguito una laurea, frequentare una *law school*, il cui ordinamento è stabilito da organismi esponenti della categoria, al fine di conseguire un *professional doctorate*. È significativo, dunque, che la stessa formazione (e non solo gli esami abilitanti all'esercizio della professione) sia organizzata con il controllo di associazioni di soggetti che già esercitano la professione.

Ancora, per la professione di ingegnere, al titolo di studio universitario devono far seguito alcuni esami abilitanti e un periodo di esperienza da tirocinante. Anche per tale professione, gli esami abilitanti sono organizzati e condotti dalla NCEES (*National Council of Examiners for Engineering and Surveying*), un'organizzazione rappresentativa e di governo della categoria.

CAPITOLO III
**I RAPPORTI DI LAVORO
E DI COLLABORAZIONE NEGLI STUDI PROFESSIONALI**

Sommario: **1.** Personale “non professionista” degli studi professionali: le tipologie contrattuali regolate nel contratto collettivo nazionale di settore. – **2.** Personale “professionista” degli studi professionali: lo scenario. – **2.1.** L’associazione tra professionisti (*rinvio*). – **2.2.** Le collaborazioni. – **2.3.** Il lavoro dipendente. – **2.3.1.** L’incompatibilità sancita dalla legge professionale forense. – **2.4.** Una opportunità in più per i futuri professionisti: l’alto apprendistato. – **3.** Francia. – **4.** Regno Unito. – **5.** Germania. – **6.** Lavoratori autonomi economicamente dipendenti (professionisti in mono-committenza).

1. Personale “non professionista” degli studi professionali: le tipologie contrattuali regolate nel contratto collettivo nazionale di settore.

In relazione ai profili di gestione delle risorse umane – professionisti e non professionisti – e alle tipologie contrattuali utilizzate all’interno degli studi professionali, emergono interessanti differenze di approccio e di regolamentazione nell’ambito dei paesi oggetto di indagine.

Con specifico riferimento all’Italia si osserva come al personale non professionista ⁽¹⁾ occupato presso gli studi professionali si applicano, in generale e senza specificità degne di nota, le norme in materia di lavoro subordinato, nonché le previsioni di legge che ammettono altre e diverse forme di collaborazione tra un datore di lavoro privato e un lavoratore ⁽²⁾ e quelle relative ad esperienze di orientamento e formazione al lavoro. In particolare, è l’art. 2238, comma 2, del codice civile, a rimandare, per la disciplina del rapporto che intercorre tra il professionista intellettuale e il suo “ausiliario”, alle disposizioni «delle sezioni II, III e IV del capo I del titolo II» del codice medesimo, ossia alla normativa in materia di collaboratori dell’imprenditore e di tirocinanti.

⁽¹⁾ Ai fini della presenta ricerca per “personale non professionista” si intende essenzialmente il personale amministrativo e tecnico impiegato presso gli studi professionali o comunque il personale che non sia abilitato per l’esercizio di professioni ordinistiche. Al peculiare rapporto che si instaura tra il professionista e i praticanti o tirocinanti, avviati alla professione, ma ancora privi del titolo di abilitazione, è invece dedicato il successivo § 2.4.

⁽²⁾ Il riferimento è al lavoro c.d. parasubordinato.

Al personale non professionista si applicano, ulteriormente, le specifiche previsioni appositamente dettate in tema di mercato del lavoro e disciplina del rapporto dal Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti degli studi professionali – rinnovato da ultimo lo scorso 29 novembre 2011 – volto, tra l'altro, come si legge in premessa, a riconfermare la titolarità negoziale delle parti sociali in materia di mercato del lavoro «finalizzata all'obiettivo di fidelizzare la forza lavoro complessivamente intesa valorizzandone, anche tramite specifica formazione, le potenzialità professionali ed occupazioni presenti nel Settore».

Tale contratto collettivo, più nel dettaglio, disciplina i rapporti di lavoro dipendente sottoscritti nell'ambito delle attività professionali, compresi quelli riconducibili alla forma dello studio associato e alle strutture societarie, nonché i rapporti di lavoro «tra gli altri datori di lavoro che svolgono altre attività e servizi strumentali e/o funzionali alle stesse, e il relativo personale dipendente». L'ambito di applicazione si estende a tutti i lavoratori dipendenti del settore e ricomprende gli addetti occupati con le diverse forme di impiego e modalità formative.

È l'art. 24 del Ccnl, in particolare, nell'ambito del Titolo *Orientamento e formazione al lavoro* e sotto la rubrica *Tirocini formativi e di orientamento* ad ammettere espressamente negli studi professionali il ricorso al rapporto di stage, rinviando a quanto disposto dalla normativa regionale e nazionale di riferimento. Le parti sociali hanno previsto che la materia possa essere oggetto di contrattazione di secondo livello e, ulteriormente, hanno fornito un indirizzo rispetto alla possibilità di riconoscere un trattamento economico al tirocinante, qualificato come “rimborso spese” e dunque riconducibile, ai fini fiscali, agli artt. 50 e 51 del TUIR.

Il successivo art. 25, rubricato *Forme e modalità di impiego* e inserito nel Titolo *Mercato del lavoro*, individua e disciplina, per quanto di competenza delle parti sociali, le diverse tipologie contrattuali cui è possibile far ricorso nel settore. L'obiettivo perseguito è quello di rispondere «alle necessità di governo delle diverse possibili occasioni di impiego, individuando, nella loro gestione, gli strumenti volti a soddisfare le esigenze sia delle strutture lavorative del settore che dei lavoratori addetti», così da «stabilizzare, qualificare e fidelizzare la forza lavoro valorizzando le potenzialità professionali e occupazioni, in particolare dei giovani» e, al contempo, favorire l'incontro tra domanda ed offerta e consentire una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori. Lo stesso art. 25 precisa che, ad avviso delle parti contrattuali, le modalità di impiego che meglio rispondono e si adattano alle necessità del settore, e che di conseguenza sono prese in considerazione e normate sono:

- il lavoro a tempo pieno e indeterminato;
- l'apprendistato;
- il lavoro a tempo parziale (part-time);

- il lavoro ripartito (*job-sharing*);
- il contratto a tempo determinato;
- il telelavoro;
- il contratto di inserimento al lavoro;
- la somministrazione di lavoro e il lavoro intermittente (*job on call*).

Per tali tipologie contrattuali, il Ccnl detta una disciplina completa e organica, che integra le previsioni di legge e adatta gli istituti alle peculiarità del settore.

Meritano certamente menzione gli artt. da 26 a 33 del Ccnl che regolano l'apprendistato ai sensi della recentissima riforma (decreto legislativo n. 167/2011) intervenuta in materia. Tali norme recepiscono le indicazioni del legislatore e riscrivono la precedente disciplina collettiva del contratto di apprendistato, individuando dapprima un corpo di previsioni comuni a tutte le tipologie e relative a istituti quali l'assunzione, il periodo di prova e il recesso, la retribuzione, la presenza di un tutore, il piano formativo individuale, ecc.; poi, agli artt. 28, 29 e 30 declinando nel dettaglio e secondo le specificità le tre tipologie, ossia, rispettivamente, l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere e, infine, l'apprendistato di alta formazione e di ricerca ⁽³⁾.

Gli artt. del Ccnl da 34 a 50 sono invece dedicati alla disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale, ritenuto dalle parti «mezzo idoneo ad agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro» e a «consentire il raccordo fra i flussi di attività delle strutture lavorative con la composizione degli organici oltre che come risposta alle esigenze dei lavoratori anche già occupati». Oltre a disporre rispetto alle caratteristiche, alla durata, al trattamento economico e normativo e alle tutele riconosciute alle parti del rapporto, il contratto collettivo regolamenta nel dettaglio le clausole elastiche e flessibili, nonché il lavoro supplementare.

Il successivo art. 51 definisce la tipologia contrattuale del *job sharing*, o lavoro ripartito, prevedendo espressamente che, in considerazione del carattere di novità di tale disciplina, cui è assegnato carattere sperimentale, le parti firmatarie si impegnano ad esaminarne gli effetti in occasione del prossimo rinnovo.

Sono invece gli artt. 52, 53 e 53-*bis* a occuparsi del contratto a tempo determinato. Da rilevare l'introduzione di una nuova e innovativa ipotesi appositamente destinata agli studenti e concepita quale alternativa agli stage e al lavoro accessorio, volta a «integrare le conoscenze teoriche fornite dal sistema universitario con esperienze pratiche acquisite direttamente sul posto di lavoro». Più nel dettaglio, i datori che applicano integralmente il Ccnl di cui si discute possono stipulare contratti a termine, di durata compresa tra 6 e 14 settimane, con

⁽³⁾ Per quanto attiene all'art. 31 del Ccnl, che riguarda l'apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, si rinvia al successivo § 2.4.

giovani studenti universitari o delle superiori, volti a realizzare percorsi coerenti con gli studi in corso.

Valorizzato dal Titolo XIII del Ccnl è poi il telelavoro, ipotesi che non configura un'autonoma tipologia contrattuale, ma che identifica una possibile modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che si avvale della tecnologia. Il contratto collettivo lo disciplina al fine espresso di renderne l'utilizzo funzionale alla struttura organizzativa del settore, così anche da fornire una concreta risposta ad istanze economico/sociali quali il pieno coinvolgimento dei centri cittadini minori, la tutela dell'ambiente, la gestione dei tempi di vita e di lavoro e l'integrazione delle categorie più deboli.

Il Titolo XIV è invece dedicato al contratto di inserimento, compiutamente disciplinato con riguardo alle specificità del settore. In premessa è esplicitato che, considerato che «i professionisti e gli studi professionali sono tuttora esclusi dalla possibilità di poter assumere lavoratori con un contratto di inserimento, le parti convengono di disciplinare questa forma contrattuale per i datori di lavoro liberi professionisti di cui alla circolare Inps n. 10/2008 e le imprese di servizi che applicano il presente Ccnl»; in dichiarazione a verbale le stesse parti contrattuali hanno altresì e parallelamente assunto l'impegno ad attivarsi affinché il Ministero del lavoro equipari anche gli studi professionali ai datori di lavoro che possono ricorrere a questa tipologia.

Infine, l'art. 71 del Ccnl regola la somministrazione di lavoro e il lavoro intermittente, come disciplinato dagli artt. da 33 a 40 del decreto legislativo n. 276/2003. In particolare, dato che l'art. 34 del suddetto decreto prevede che il contratto di lavoro intermittente possa essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, le parti hanno individuato, in aggiunta alla disciplina di cui al decreto n. 276/2003, ulteriori ipotesi di ricorso al contratto di lavoro intermittente riconducibili a periodi caratterizzati da particolare intensità lavorativa, quali quelli in cui si svolgono le seguenti attività:

- dichiarazioni annuali nell'area professionale economica-amministrativa e nelle altre attività professionali;
- archiviazione documenti per tutte le aree professionali;
- informatizzazione del sistema o di documenti per tutte le aree professionali.

Alla luce del quadro sinteticamente e per sommi capi ricostruito si comprende come, negli studi professionali al pari degli altri luoghi di lavoro, sia possibile fare ricorso a una vasta gamma di strumenti contrattuali e formativi, tali da rispondere tanto alle esigenze professionali e strutturali del titolare, quanto a quelle personali del lavoratore.

2. Personale “professionista” degli studi professionali: lo scenario.

Il codice civile italiano ammette che l'attività del professionista possa essere svolta, così come avviene nel resto d'Europa, secondo tre differenti modelli organizzativi:

- 1) come lavoro autonomo, sia individuale, sia in forma associata;
- 2) nell'ambito di un'attività d'impresa;
- 3) come lavoro dipendente.

Il modello cui comunemente si pensa quando si tratta di professioni è quello del lavoro autonomo. Non pare casuale, in effetti, che nel codice civile il riferimento alle c.d. professioni intellettuali ⁽⁴⁾ si trovi nell'ambito del Titolo III, del libro V, dedicato appunto al lavoro autonomo, ove, dopo i primi articoli introduttivi, ne viene disposta una disciplina essenziale. In particolare, il codice dispone che il prestatore d'opera – ossia il lavoratore autonomo – esegua personalmente l'incarico assunto, eventualmente avvalendosi, sotto la propria direzione e responsabilità, di sostituti e ausiliari, se ciò risulta essere compatibile con il contratto, con gli usi e con l'oggetto della prestazione (art. 2232 c.c.). Quanto al compenso, questo deve essere adeguato all'importanza dell'opera e al decoro della professione (art. 2233 c.c.). Il cliente, inoltre, salvo diversi accordi, deve anticipare al professionista le spese e corrispondere gli acconti sul compenso. Il prestatore non può tenere le cose e i documenti ricevuti, se non per il periodo strettamente necessario alla tutela dei propri diritti secondo le leggi professionali. Viene, poi, disposta la responsabilità per danni solo in caso di dolo o colpa grave, quando la prestazione implichi la soluzione di problemi tecnici di speciale difficoltà. Il cliente può recedere dal contratto, rimborsando al prestatore d'opera le spese e pagando il compenso per quanto già svolto. Il prestatore, invece, può recedere dal contratto, sempre facendo attenzione ad evitare pregiudizio al cliente, per giusta causa, con diritto al rimborso delle spese sostenute e al compenso per l'opera svolta, in base al risultato utile che ne sia derivato al cliente medesimo.

È l'art. 2238 del codice civile, comma 1, a precisare poi che «se l'esercizio della professione costituisce elemento di un'attività organizzata in forma di impresa, si applicano anche le disposizioni del titolo II». Tale norma sembra dunque ammettere quale unico caso in cui il libero professionista sia considerato anche imprenditore quello in cui l'esercizio della professione costituisca elemento

⁽⁴⁾ Quelle, cioè, «per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi o elenchi», così come precisato dall'art. 2229 c.c.

dell'attività organizzata in forma d'impresa ⁽⁵⁾, con tutte le conseguenze di natura commerciale che ne derivano ⁽⁶⁾.

Non vi sono, infine, nel nostro ordinamento, norme di carattere generale, valide cioè per tutte le professioni ordinistiche, che espressamente vietino al professionista di svolgere la propria attività in qualità di lavoratore subordinato. Per un approfondimento rispetto a questa tematica si rinvia tuttavia al paragrafo 2.3., che indaga rispetto alla condizione del professionista dipendente e, inoltre, al successivo paragrafo 2.3.1. che, ulteriormente, descrive le peculiarità che sul punto riguardano la professione forense.

Fattispecie diversa, sia sufficiente qui farne solo un accenno, è la situazione del lavoratore subordinato che svolga anche un'attività professionale, in forma autonoma. In questo caso, infatti, si pone il differente problema della compatibilità, e dunque della legittimità o meno della contemporanea titolarità dei due *status*: quello di lavoratore dipendente e quello di libero professionista. L'ipotesi più nota di incompatibilità è quella sancita con riferimento ai dipendenti della Pubblica Amministrazione dall'art. 53 del decreto legislativo n. 165 del 2001 ⁽⁷⁾, che fa salva unicamente l'ipotesi in cui il lavoratore sia occupato part-time presso la PA e possa quindi legittimamente esercitare, nei limiti stabiliti dalla stessa legge, una professione intellettuale.

Un'ulteriore ipotesi di incompatibilità tra l'esercizio della professione e lo svolgimento di lavoro dipendente è sancita, con riferimento agli avvocati, dalla legge professionale forense, come meglio precisato nel paragrafo 2.3.1. cui si rinvia. Altre cause di incompatibilità possono infine derivare dall'iscrizione a più

⁽⁵⁾ Non appare così marcata, però, la distinzione tra professionista e imprenditore, dal momento che, non solo nell'immaginario comune ma, in parte, anche giuridicamente, le due figure sono assimilabili (al pari dell'imprenditore il professionista produce abitualmente un servizio, ha scopo di lucro e si serve di un'organizzazione). La differenza viene generalmente ricondotta ora alla natura del servizio prodotto, ora al diverso peso del fattore "organizzazione", ora al minor allarme sociale dell'insolvenza del professionista rispetto all'imprenditore, ora alla natura dell'obbligazione (di mezzi vs di risultato). Tutte queste ricostruzioni però si vanno a scontrare con la variegata realtà sociale e dunque viene normalmente ricondotto al rilievo sociale e politico del professionista intellettuale, ritenuto meritevole di un trattamento privilegiato. Il confine, però, sembra farsi sempre più labile, se si pensa che la Cassazione civile (sentenza 9 febbraio 2010, n. 2860), ha considerato legittimo il trasferimento a titolo oneroso di uno studio professionale, comprensivo della clientela.

⁽⁶⁾ «Il professionista intellettuale assume la qualità di imprenditore commerciale quando esercita la professione nell'ambito di una attività organizzata in forma d'impresa in quanto svolga una distinta ed assorbente attività che si contraddistingue da quella professionale per il diverso ruolo, non meramente strumentale, che riveste il sostrato organizzativo e per il diverso apporto del professionista, involgente una prevalente azione di organizzazione, ossia di coordinamento e di controllo dei fattori produttivi, che si affianca all'attività tecnica ai fini della produzione del servizio» (C. Cass. 7 aprile 2008, n. 8989).

⁽⁷⁾ Ha sostituito la disciplina previgente di cui al d.lgs. n. 29/1993.

di un albo professionale contemporaneamente o dall'esercizio di attività commerciali o industriali.

Volgendo lo sguardo all'Europa, si osserva come anche negli altri Paesi sia in generale ammesso esercitare le professioni secondo molteplici modelli organizzativi, riconducibili tanto al lavoro autonomo quanto a quello subordinato. Frequentemente il legislatore nazionale, una volta chiarito esplicitamente o implicitamente tale assunto, individua un corpo di norme specificamente riferibili ai professionisti, volte a regolamentare peculiari ipotesi di collaborazione o coordinamento tra gli stessi.

Del tutto particolare, ad esempio, è l'ipotesi del c.d. *contrat de collaboration* dell'ordinamento francese. Tale forma contrattuale, generalizzata per tutte le professioni liberali nel 2005 ⁽⁸⁾, ma già dal 1971 ammessa per gli avvocati, è volta a regolare il rapporto di collaborazione che può essere instaurato tra il titolare di uno studio professionale e gli altri professionisti che vi operano. A dispetto del nome non si tratta di una collaborazione in senso giuslavoristico, ma di una modalità di relazione tra professionisti che svolgono la proprio attività in forma autonoma, condividendo, a seconda delle ipotesi, solo l'ufficio o anche il carnet dei clienti (vedi per approfondimenti § 3.3). Proprio per la sua modalità di svolgimento, questa forma contrattuale "associativa" è comunemente utilizzata per l'ingresso dei giovani professionisti nel mercato, spesso impossibilitati a sostenere gli ingenti costi di inizio di una libera professione.

In Germania, come in Italia, il legislatore non ha ritenuto di formulare una definizione giuridica univoca di professione, termine che tuttavia utilizza frequentemente per risponde ad esigenze diverse (ad esempio per definire il regime fiscale di alcuni lavoratori ovvero nella regolamentazione delle società tra professionisti). L'attenzione del medesimo legislatore è piuttosto rivolta alla distinzione tra autonomia e subordinazione e, nell'ambito della prima fattispecie, tra liberi professionisti e imprese commerciali, con le conseguenze che ne derivano in termini fiscali, previdenziali e lavoristici.

In ogni caso, per quanto rileva ai fini della presente indagine, non vi è alcun limite in Germania a che il professionista svolga la propria attività come lavoratore autonomo o come subordinato.

Se la dicotomia autonomia/subordinazione è elemento comune e caratterizzante della disciplina delle professioni nell'Europa continentale, una significativa differenza si avverte invece quando ci si accosta alla realtà anglosassone, ove l'identità tra professionista e autonomia è molto meno sentita, tanto è che un numero significativo di professionisti lavora come dipendente.

⁽⁸⁾ L. 2 agosto 2005.

2.1. L'associazione tra professionisti (*rinvio*).

Nell'ambito del lavoro autonomo, l'esercizio dell'attività professionale, pur qualificato come "personale" dal primo periodo dell'art. 2232 del codice civile, può essere svolto in forma associata e, in alcuni casi, anche societaria. Si rinvia, per il necessario approfondimento, al precedente capitolo (§ 6) che studia nel dettaglio la fattispecie.

2.2. Le collaborazioni.

Partendo dall'assunto della Corte di Cassazione in base al quale qualsiasi attività umana può essere svolta in forma autonoma e subordinata ⁽⁹⁾, è utile indagare con riguardo alle professioni regolamentate anche il campo della c.d. parasubordinazione.

Com'è noto, a seguito della disciplina introdotta con la legge n. 30 del 2003 (e con il relativo decreto di attuazione, il n. 276 del 2003), tale ambito risulta coperto, nel settore privato, essenzialmente dalle collaborazioni coordinate e continuative in modalità a progetto (c.d. co.co.pro.).

Tuttavia, la disciplina normativa ivi stabilita ⁽¹⁰⁾, esclude espressamente dall'ambito di applicazione dei contratti c.d. a progetto «le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali» ⁽¹¹⁾.

Con riferimento a queste ultime, stante la suddetta previsione di legge, residua la possibilità di fare ricorso esclusivamente alle "vecchie" co.co.co. (collaborazioni coordinate e continuative), i cui requisiti sono individuati dall'art. 409 del codice di procedura civile: necessità che sussista una collaborazione caratterizzata dal coordinamento con il committente e dalla continuità della prestazione, la quale, inoltre, deve essere prevalentemente personale.

Potrebbe apparire critica l'applicazione dello schema della collaborazione alla professione di avvocato; ciò in quanto essa necessita, come evidenziato anche dalla Corte di Cassazione ⁽¹²⁾, di «piena indipendenza di giudizio e d'iniziativa e, cioè, al riparo da condizionamenti giuridici o di fatto che potrebbero influenzarlo in senso difforme dall'interesse del cliente (v., in tal senso, anche Corte cost.

⁽⁹⁾ *Ex multis*, Cass. 8 febbraio 2010, n. 2728.

⁽¹⁰⁾ In particolare l'art. 61, comma 3, del d.lgs. n. 276/2003.

⁽¹¹⁾ In realtà, come specificato nella nota del Ministero del lavoro 15 dicembre 2004, a proposito dei giornalisti, «nulla esclude che le parti possano, perseguendo l'obiettivo di elevare le reciproche garanzie, concordare la riconduzione dei rapporti in questione alla disciplina delle collaborazioni a progetto».

⁽¹²⁾ Da ultimo, Cass., sez. un., 26 novembre 2008, n. 28170.

2001/189)». La giurisprudenza, tuttavia, seppure risalente, ha ammesso, ora tacitamente ⁽¹³⁾, ora esplicitamente ⁽¹⁴⁾, tale possibilità.

2.3. Il lavoro dipendente.

Negli ultimi decenni si è registrato nel nostro paese un dibattito, più volte abbandonato e ripreso, circa la compatibilità ontologica – e giuridica – tra l'esercizio delle professioni intellettuali e il rapporto di dipendenza. In particolare, l'interrogativo si è concentrato sulla possibilità di svolgere le professioni per cui è richiesta l'iscrizione ad uno specifico albo, per loro natura caratterizzate da ampi margini di autonomia decisionale e di intervento, nel quadro del lavoro subordinato.

Salvo l'eccezione di cui si dirà in seguito (§ 3.3.1), relativa alla figura degli avvocati, pare tuttavia potersi pacificamente affermare che non esistano particolari preclusioni in tal senso, ben potendo le professioni ordinistiche rifarsi al modello del lavoro autonomo, quanto a quello del lavoro subordinato ⁽¹⁵⁾.

Il suddetto dibattito non ha egualmente interessato gli altri Stati europei, ove l'esercizio delle professioni, variamente qualificate e regolamentate, può essere ricondotto sia nell'alveo dell'autonomia, sia in quello della subordinazione e per cui si rimanda ai paragrafi sui singoli paesi.

A titolo meramente esemplificato si può citare il caso del Regno Unito, ove sono molti i professionisti che esercitano l'attività alle dipendenze di soggetti terzi, pubblici o privati.

Data per acquisita la legittimità della figura del professionista dipendente, la giurisprudenza ha concentrato l'attenzione sull'aspetto di maggior criticità, e cioè sull'individuazione dei criteri e degli indici distintivi tra le due forme di lavoro – autonomo e subordinato – da applicare alle prestazioni dei professionisti, stante le peculiarità che le caratterizzano.

Non sempre, infatti, gli ordinari e generali criteri elaborati negli anni dalla stessa giurisprudenza ⁽¹⁶⁾ – assoggettamento al potere organizzativo, direttivo e disciplinare del datore e conseguente inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale con prestazione delle sole energie lavorative corrispondenti all'attività di impresa – sono stati ritenuti adeguati rispetto ad

⁽¹³⁾ Cass. 8 gennaio 1999, n. 92.

⁽¹⁴⁾ Si vedano Cass. 9 gennaio 1996, n. 96; 15 aprile 1991, n. 4030; 5 dicembre 1987, n. 9092; n. 1061/1986; n. 4038/1984.

⁽¹⁵⁾ In tal senso si veda Enciclopedia giuridica Treccani, voce *Professione*.

⁽¹⁶⁾ Tra le tante si vedano Cass. 9 gennaio 2001, n. 224; Cass. 29 novembre 2002, n. 16697; Cass. 29 maggio 2008, n. 14371; Cass. 25 marzo 2009, n. 7260.

attività nelle quali il lavoratore gode di un elevato grado di autonomia, in termini di decisione e di scelta delle modalità e dei tempi di esecuzione della prestazione.

La giurisprudenza ad oggi maggioritaria ritiene che, in riferimento alle professioni intellettuali, il criterio rappresentato dall'assoggettamento del prestatore all'esercizio del potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore non possa in molti casi risultare significativo per la qualificazione del rapporto di lavoro, ma sia necessario far ricorso a criteri distintivi sussidiari e specifici, quali la continuità e la durata del rapporto, le modalità di erogazione del compenso, la regolamentazione dell'orario di lavoro, la presenza di una pur minima organizzazione imprenditoriale, la sussistenza di un effettivo potere di autorganizzazione in capo al prestatore e, ancora, l'intensità del coordinamento dell'attività lavorativa all'assetto organizzativo impostato dal datore di lavoro⁽¹⁷⁾. Elementi questi che, privi ciascuno di valore decisivo, possono essere valutati globalmente come indizi probatori della subordinazione⁽¹⁸⁾.

La stessa giurisprudenza precisa ulteriormente che, il *nomen iuris* utilizzato dalle parti per qualificare il rapporto, non può assumere carattere assorbente rispetto ai suddetti indici⁽¹⁹⁾.

Moltissime sono le pronunce rese in riferimento alla professione medica, che tuttavia possono, per analogia e con le dovute cautele, applicarsi alle altre professioni ordinistiche. I giudici, in particolare, sottolineano che nelle prestazioni professionali di alto profilo, come appunto l'esercizio della professione medica, la subordinazione, intesa come assoggettamento al potere organizzativo, direttivo e disciplinare del datore di lavoro, risulta necessariamente più attenuata e sfumata. In tal caso, è allora necessario fare riferimento al potere direttivo dell'imprenditore non con riguardo al contenuto delle prestazioni, né alle loro modalità sotto il profilo tecnico, ma ai limiti esterni dell'attività professionale, vale a dire all'inquadramento della prestazione nell'ambito dell'organizzazione aziendale; fermo restando che, per aversi subordinazione, non serve che il potere direttivo del datore di lavoro si espliciti mediante ordini continui, o che la vigilanza svolta sul lavoratore sia strettamente vincolante, potendo l'assoggettamento realizzarsi attraverso direttive programmatiche o di coordinamento dell'attività del lavoratore medesimo⁽²⁰⁾.

Ancora, è la Cassazione, nel 2009, ad affermare, sempre con riferimento alla professione medica, che pur in presenza di un contratto che faccia riferimento alla natura libero professionale del rapporto, deve essere riconosciuto il vincolo della subordinazione qualora il medico svolga la prestazione con mansioni e con

⁽¹⁷⁾ Si vedano Cass. 5 maggio 2004, n. 8569, e Cass. 21 gennaio 2009, n. 1536.

⁽¹⁸⁾ Così Cass., n. 11182 del 26 agosto 2000.

⁽¹⁹⁾ In tal senso Cass. 28 marzo 2003, n. 4770.

⁽²⁰⁾ Così App. Potenza 12 ottobre 2000.

modalità eteroregolate, identiche a quelle svolte dagli altri medici legati da vincolo di subordinazione, seguendo le direttive professionali del responsabile di reparto e gli ordini di servizio, svolgendo i turni di reparto prestabiliti dal detto responsabile di concerto con la direzione sanitaria e, soprattutto, turni di guardia medica fissati dalla stessa ⁽²¹⁾.

Tra le ultime pronunce in ordine di tempo, infine, merita sicuramente attenzione quella resa dalla Corte di cassazione con sentenza n. 3594 del 14 febbraio 2011, che indaga nuovamente sui criteri utili per accertare la natura subordinata o autonoma delle attività intellettuali prestate all'interno degli studi professionali, esprimendo, tuttavia, un indirizzo, in parte diverso dai precedenti. Il caso di specie riguarda il rapporto di lavoro intercorso tra una professionista e lo studio legale tributario presso cui ha svolto attività di consulenza fiscale e di revisione contabile. La Sezione Lavoro della Suprema Corte concentra l'attenzione sull'elemento del potere di controllo esercitato dal datore sul lavoro della professionista e, sul presupposto della compatibilità di tale potere con ambedue le forme di rapporti, autonomo o subordinato, afferma che la sussistenza o meno della subordinazione deve essere verificata in relazione alla intensità della etero-organizzazione della prestazione, al fine di stabilire se l'organizzazione stessa sia limitata al coordinamento dell'attività della professionista con quella dello studio (lavoro autonomo), oppure ecceda le esigenze di coordinamento per dipendere direttamente e continuativamente dall'interesse dello stesso studio, responsabile nei confronti dei clienti di prestazioni assunte come proprie e non della sola assicurazione di prestazioni altrui (lavoro subordinato). Nelle conclusioni, tuttavia, la Corte afferma, in questo discostandosi da altre precedenti pronunce, che non sarebbero invece affatto rilevanti altri elementi, quali l'assenza di rischio, la continuità della prestazione, l'osservanza di un orario, la localizzazione della prestazione, la cadenza e la misura fissa della retribuzione, i quali assumono natura meramente sussidiaria e non decisiva.

2.3.1. L'incompatibilità sancita dalla legge professionale forense ⁽²²⁾.

Costituisce un'eccezione rispetto al quadro pocanzi delineato, la previsione contenuta nella legge professionale forense che espressamente sancisce l'incompatibilità tra l'esercizio della professione di avvocato e qualsiasi "impiego

⁽²¹⁾ Così Cass. 4 maggio 2009, n. 10242.

⁽²²⁾ Per coerenza rispetto al tema in esame nel presente paragrafo, non si descrivono tutte le ipotesi di incompatibilità fissate dalla legge professionale forense tra l'esercizio della professione di avvocato e lo svolgimento di altre attività lavorative e professionali, ma si focalizza l'attenzione unicamente sulla possibilità o meno di esercitare la suddetta professione alle dipendenze di un soggetto terzo, pubblico o privato.

retribuito”⁽²³⁾. La norma, scritta nel 1933 nasce con l’obiettivo di salvaguardare la libertà di azione dell’avvocato dal suo cliente, ossia di tutelare quella posizione di indipendenza, tanto morale quanto economica, che è da sempre caratteristica fondamentale della professione stessa. La medesima previsione, al contempo e inevitabilmente, preclude tuttavia anche la possibilità di instaurare eventuali rapporti di dipendenza tra il singolo avvocato e lo studio legale – o il soggetto terzo – con cui eventualmente collabori stabilmente, differenziando così la posizione dell’avvocato italiano da quella degli altri professionisti che operano sul territorio nazionale, nonché da quella dei colleghi stranieri. Nel Regno Unito, ad esempio, è pacificamente ammesso che la professione legale possa essere svolta sia come attività libero professionale che sotto forma di lavoro subordinato; gli avvocati, inoltre, possono lavorare singolarmente o esercitare la professione in forma associata. Nel caso in cui svolgano la professione come lavoratori dipendenti, gli avvocati inglesi solitamente stipulano contratti di lavoro che definiscono, oltre al trattamento economico, le condizioni a cui possono essere licenziati. E lo stesso si può dire di quei paesi più vicini a noi, come Germania e, soprattutto, Francia. Interessante risulta proprio l’esperienza francese poiché solo a partire dal 1990 ha ammesso la compatibilità tra l’esercizio della professione d’avvocato e regime di subordinazione (cfr. § 3.1). Anche in Spagna si è nell’ultimo decennio affrontato un percorso di ripensamento della disciplina delle professioni forensi, che ha condotto alla recente adozione di importanti

⁽²³⁾ Art. 3 del R.d.l. n. 1578/1933 il quale stabilisce che: «L’esercizio delle professioni di avvocato e di procuratore è incompatibile con l’esercizio della professione di notaio, con l’esercizio del commercio in nome proprio o in nome altrui, con la qualità di ministro di qualunque culto avente giurisdizione o cura di anime, di giornalista professionista, di direttore di banca, di mediatore, di agente di cambio, di sensale, di ricevitore del lotto, di appaltatore di un pubblico servizio o di una pubblica fornitura, di esattore di pubblici tributi o di incaricato di gestioni esattoriali.

È anche incompatibile con qualunque impiego o ufficio retribuito con stipendio sul bilancio dello Stato, delle Province, dei Comuni, delle istituzioni pubbliche di beneficenza, della Banca d’Italia, della Lista civile, del gran magistero degli ordini cavallereschi, del Senato, della Camera dei deputati ed in generale di qualsiasi altra Amministrazione o istituzione pubblica soggetta a tutela o vigilanza dello Stato, delle Province e dei Comuni.

È infine incompatibile con ogni altro impiego retribuito, anche se consistente nella prestazione di opera di assistenza o consulenza legale, che non abbia carattere scientifico o letterario.

Sono eccettuati dalla disposizione del secondo comma:

a) i professori e gli assistenti delle università e degli altri istituti superiori ed i professori degli istituti secondari dello Stato;

b) gli avvocati degli uffici legali istituiti sotto qualsiasi denominazione ed in qualsiasi modo presso gli enti di cui allo stesso secondo comma, per quanto concerne le cause e gli affari propri dell’ente presso il quale prestano la loro opera. Essi sono iscritti nell’elenco speciale annesso all’albo».

provvedimenti in materia di accesso alle professioni; di regolamentazione del rapporto di lavoro alle dipendenze di uno studio legale e di esercizio collettivo della professione. Per quanto di interesse in questa sezione, ai sensi dello Statuto dell'avvocatura spagnola, l'esercizio individuale della professione di avvocato può avvenire per conto proprio, quando l'avvocato è titolare di uno studio legale, o per conto altrui, in veste di collaboratore di uno studio individuale o collettivo. Nel dettaglio, è il regio decreto n. 1331 del 17 novembre 2006 a disciplinare espressamente il rapporto di lavoro dell'avvocato alle dipendenze di uno studio legale, con modalità del tutto analoghe a quelle che sono proprie del rapporto di lavoro subordinato (inserimento in una organizzazione gerarchica diretta da un altro soggetto che fa propri i frutti dell'attività del lavoratore verso la corresponsione di una retribuzione, necessità de facto di rispettare un orario di lavoro, riconoscimento di ferie pagate), contemperate, tuttavia, con l'esigenza di salvaguardare le specificità e le caratteristiche della professione legale. All'avvocato "subordinato", infatti, deve comunque essere garantito un grado di autonomia (anche da eventuali direttive del datore di lavoro), indipendenza e flessibilità che non trova riscontro nello svolgimento di altre attività lavorative. Particolare importanza assumono poi, nell'esercizio della professione di avvocato, il rispetto degli obblighi di diligenza e confidenzialità e delle norme deontologiche in generale.

Tornando ora alla peculiare realtà italiana e all'incompatibilità di cui si è detto in apertura di questo paragrafo sancita dall'art. 3 del Regio decreto legge n. 1578 del 1933, le Sezioni Unite della Cassazione hanno di recente precisato che, stante la *ratio* della norma, la descritta preclusione di esercizio dell'attività legale sotto forma di lavoro dipendente opera anche nei confronti dei praticanti abilitati e non, invece, rispetto ai praticanti non ammessi al patrocinio, che possono di conseguenza essere iscritti nell'apposito Registro anche se legati da un rapporto di lavoro con soggetti pubblici o privati⁽²⁴⁾.

La stessa norma, una volta esclusa, in generale, la legittimità della figura dell'avvocato subordinato, ne ammette la configurabilità per tutti e soli quei professionisti che esercitano stabilmente la propria attività negli uffici legali di enti pubblici, e che, proprio per tale ragione, sono tenuti ad iscriversi ad un apposito elenco speciale annesso all'Albo. Ai fini dell'iscrizione, in particolare, è richiesto che il soggetto, in possesso del titolo di avvocato, sia dipendente di un ente pubblico, faccia parte dell'ufficio legale dell'ente medesimo e sia incaricato di svolgere attività professionale limitatamente alle cause ed agli affari propri dell'ente. L'eccezione si giustifica alla luce della coincidenza tra l'interesse

⁽²⁴⁾ Cass., sez. un., 26 novembre 2008, n. 28170.

dell'ente e gli obiettivi da questo perseguiti, da una parte, e l'interesse della collettività, dall'altra.

Nonostante la specifica e precisa preclusione descritta in apertura, negli ultimi 20 anni si è assistito al graduale e progressivo diffondersi di rapporti tra professionisti aventi tutti o molti degli elementi tipici della subordinazione, pur se qualificati dalle parti come collaborazioni occasionali o ipotesi di lavoro autonomo. Si tratta di avvocati, molto spesso giovani, che sono stabilmente inseriti nell'ufficio o nella struttura organizzativa di altri professionisti, o comunque di soggetti terzi, con orari da rispettare, presenze e assenze da giustificare, un reddito fisso e concordato, necessità di seguire indicazioni operative e direttive. Al di là dell'ipotesi di ammettere l'esercizio della professione nella forma del lavoro subordinato, è chiara l'esistenza di vantaggi per entrambe le parti del rapporto. Il titolare dello studio può accettare una maggiore quantità di lavoro da suddividere tra i suoi "collaboratori", certo della continuità della loro presenza, della possibilità, se lo ritiene, di indirizzarne il lavoro e del ritorno economico; il professionista, dall'altra parte, ha un reddito garantito, non è soggetto al rischio d'impresa e non deve sostenere spese fisse di mantenimento delle strutture e del personale amministrativo.

Secondo una stima diffusa nel 2010 dalla Cassa Nazionale di Previdenza Forense, circa il 18% degli iscritti avrebbe un reddito annuo pressoché sovrapponibile al suo volume d'affari; il che, tradotto in altri termini, significa che non avrebbe spese di gestione in quanto evidentemente inserito nella struttura lavorativa di altro soggetto.

La rilevazione di questo fenomeno, oltre al confronto con le discipline di molti Paesi europei ed extraeuropei di cui in parte si è detto, ha indotto gli operatori del settore, e anche la politica, ad interrogarsi circa la necessità di intervenire sulla legge professionale forense del 1933, al fine di attualizzarla e dunque ridimensionare, se non abrogare, la descritta preclusione.

Da ultimo è il disegno di legge n. 1198-A Nuova disciplina dell'ordinamento della professione forense ⁽²⁵⁾ a prospettare l'eliminazione, espressamente e scientemente, dell'incompatibilità tra l'iscrizione all'Albo forense e il rapporto di lavoro subordinato di natura privata.

Sul punto si registrano tra i professionisti coinvolti posizioni contrastanti e in aperta opposizione. Da un lato, infatti, vi è chi accoglie con favore la proposta, che potrebbe finalmente consentire di rendere gli studi italiani maggiormente competitivi e attrattivi a livello internazionale, nonché regolarizzare la posizione di migliaia di professionisti che, già oggi, lavorano come fossero dipendenti, senza tuttavia godere delle relative tutele. Dall'altro vi è, invece, chi ritiene che la

⁽²⁵⁾ Ultimo versione pubblica è quella approvata dal Senato il 23 novembre 2010. Il provvedimento legislativo non ha ancora terminato il suo *iter*.

norma del 1933 sia ancora attuale, in quanto volta a garantire l'autonomo ed indipendente svolgimento del mandato professionale e che, il prospettato intervento, si tradurrebbe in un'inevitabile compressione di quella indipendenza morale e intellettuale che è propria della professione. Infine, vi è chi mette in luce le conseguenze negative che deriverebbero dalla legittimazione della figura dell'avvocato dipendente, sia per l'amministrazione della giustizia, sia per il sistema professionale forense. Sotto il primo profilo, vi potrebbe, infatti, essere un aumento del numero dei ricorsi e dei giudizi, dovuto al fatto che le imprese private non avrebbero costi aggiuntivi in relazione alla quantità del contenzioso, avendo spese pressoché fisse. Rispetto al secondo punto, il timore è, invece, per la stabilità della Cassa di previdenza forense, che potrebbe non reggere l'uscita di quei professionisti che, assunti come dipendenti, sarebbero allora tenuti a versare i propri contributi all'Inps.

2.4. Una opportunità in più per i futuri professionisti: l'alto apprendistato.

In sede di analisi dei rapporti e delle tipologie contrattuali che legano o possono legare il professionista ai suoi collaboratori, merita un cenno la novità prospettata dall'art. 5 del decreto legislativo n. 167/2011 recante il *Testo Unico dell'apprendistato* ⁽²⁶⁾, che espressamente ammette l'utilizzo dell'alto apprendistato quale canale privilegiato per l'accesso alle professioni ordinistiche dei giovani praticanti e tirocinanti.

Attualmente, consolidata giurisprudenza, avvallata dal costante orientamento della dottrina e degli Ordini professionali, qualifica la relazione che si instaura tra il professionista e il suo praticante come un peculiare rapporto di insegnamento che non può essere ricondotto né nell'alveo del lavoro subordinato, né in quello del lavoro autonomo ⁽²⁷⁾. La particolarità sta nel fatto che tra le parti non si crea un rapporto sinallagmatico, ma è solo il professionista ad assumere il preciso e concreto obbligo di formare il giovane, il quale, invece, si impegna unicamente a seguire tale insegnamento con diligenza, dedizione e costanza, e non anche a produrre guadagno per lo studio o a eseguire una prestazione lavorativa. Proprio

⁽²⁶⁾ D.lgs. 14 settembre 2011, n. 167. Il decreto ha dato attuazione alla delega di cui all'art. 46, comma 1, lett. b, della l. n. 183/2010 (c.d. "Collegato Lavoro"). Tale norma, nello specifico, differiva i termini per l'esercizio della delega – scaduta e non attuata – già prevista dall'art. 1, comma 30, lett. c, della l. n. 247/2007, lasciando al Governo 24 mesi di tempo per definire una nuova disciplina giuridica dell'istituto.

⁽²⁷⁾ In tal senso si vedano Cass. 10 ottobre 1973, n. 276, e Cass. 19 luglio 1997, n. 6645.

la finalità formativa e l'assenza di corrispettività di prestazioni giustifica la tendenziale natura gratuita del rapporto di praticantato ⁽²⁸⁾.

L'esigenza di intervenire su tale consolidato sistema, nasce dall'osservazione delle condizioni reali e concrete in cui il variegato mondo del praticantato si articola.

L'indagine condotta dall'Ires (alla cui analisi si rinvia § 1 di questo capitolo) ha evidenziato che, se più dell'80% dei praticanti frequenta lo studio professionale tutti i giorni e a tempo pieno, quasi la metà degli stessi non riceve nessun incentivo economico e, tra quelli che percepiscono un trattamento, più del 90% si dichiara fortemente insoddisfatto e circa il 70% è costretto a ricorrere, sistematicamente, al sostegno economico della famiglia.

Tradotto in termini concreti, ciò vuol dire che i praticanti, spesso giovani adulti, si trovano a permanere, anche per due, tre, o quattro anni, in una fase della loro vita in cui certamente imparano a svolgere una professione su cui costruiranno il loro futuro, ma in cui, tuttavia, sono privi di qualsiasi forma di tutela sociale – all'assenza di un reddito da lavoro consegue l'assenza di contribuzione previdenziale, di tutele assicurative e assistenziali (assicurazione Inail, malattia, infortunio, maternità, ecc.) e anche la difficoltà ad accedere al credito – e impossibilitati ad emanciparsi dalle famiglie di appartenenza.

L'alto apprendistato, contratto di lavoro subordinato espressamente volto a realizzare una formazione qualificata e qualificante dei giovani, se da un lato esalta e valorizza la componente formativa del rapporto di praticantato, dall'altro consentirebbe di offrire al giovane, quelle tutele di cui oggi è privo. La retribuzione, potrebbe essere ridotta all'inizio, e crescere parallelamente all'anzianità e all'apporto personale che lo stesso è in grado di dare allo studio.

Benefici ne potrebbero derivare anche sul versante della qualità della formazione impartita al giovane e della possibilità di acquisire una professionalità facilmente spendibile nel mercato del lavoro. L'alto apprendistato quale canale di accesso alle professioni, infatti, potrebbe mettere in dialogo le Università – o gli istituti formativi – da una parte, e gli Ordini e gli studi professionali dall'altra, con l'effetto di costruire dei moderni percorsi di alternanza tra scuola e lavoro, di anticipare l'ingresso dei giovani nel mercato e di risolvere il preoccupante fenomeno del disallineamento tra domanda ed offerta, ossia tra i profili che le Università formano – non richiesti e che non possono essere assorbiti dal mercato – e quelli che invece sono effettivamente ricercati.

⁽²⁸⁾ Sono i regolamenti della pratica o i codici deontologici dei singoli Ordini a prevedere che il professionista possa riconoscere al praticante dei rimborsi o dei sussidi, volti tuttavia non a compensarlo per l'attività prestata, ma unicamente a incentivarlo a proseguire con impegno il percorso intrapreso.

Precursore di quanto prospettato dal Testo Unico dell'apprendistato è stato l'Ordine dei Dottori commercialisti e degli esperti contabili. Il nuovo Regolamento del tirocinio professionale per l'ammissione all'esame di abilitazione all'esercizio di tali professioni, introdotto nel 2009 ⁽²⁹⁾, prevede espressamente, all'art. 6, la possibilità di svolgere due dei tre anni di pratica necessari per l'accesso all'esame di Stato contestualmente al biennio di studi finalizzato al conseguimento del diploma di laurea specialistica o magistrale, purché lo stesso sia realizzato sulla base di accordi tra i Consigli dell'Ordine territoriale e le Università, nell'ambito della Convenzione quadro siglata dal Consiglio nazionale dei dottori commercialisti e degli esperti contabili e dal MIUR sul finire del 2010.

Da novembre di quest'anno sono invece i praticanti consulenti del lavoro a poter anticipare, nel corso degli studi universitari, 6 dei 24 mesi del periodo di pratica per l'accesso al relativo esame di Stato, previa stipula di un'apposita convenzione tra il Consiglio Nazionale dell'Ordine e il MIUR ⁽³⁰⁾.

L'esempio dei due Ordini professionali potrebbe, in un futuro prossimo, divenire la regola, grazie alla previsione di cui all'art. 3, comma 5, lett. c, del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138, il quale espressamente ammette che «al fine di accelerare l'accesso al mondo del lavoro, la durata del tirocinio non potrà essere complessivamente superiore a tre anni e potrà essere svolto, in presenza di una apposita convenzione quadro stipulata fra i Consigli Nazionali e il Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca, in concomitanza al corso di studio per il conseguimento della laurea di primo livello o della laurea magistrale o specialistica» ⁽³¹⁾.

La proposta dell'alto apprendistato come regolamentazione del praticantato negli studi professionali è stata variamente accolta. Si segnalano, in particolare, le perplessità sollevate nel mondo forense, ove si è sottolineato:

a) la diversa “causa” del rapporto di praticantato rispetto al rapporto di apprendistato: mentre quest'ultimo è – per stessa definizione del nuovo testo unico dell'apprendistato – un «contratto a tempo indeterminato finalizzato alla occupazione dei giovani», viceversa la “causa” del rapporto di praticantato è,

⁽²⁹⁾ Introdotto ad opera del decreto del MIUR 7 agosto 2009, n. 143.

⁽³⁰⁾ Tali novità sono state introdotte dal decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 20 giugno 2011 recante *Nuova modalità sulla disciplina del praticantato necessario per l'ammissione all'esame di Stato per l'abilitazione all'esercizio della professione di consulente del lavoro*, pubblicato in *Gazzetta Ufficiale*, 3 agosto 2011, n. 179. Tale decreto, tra l'altro, prevede la possibilità di ridurre da 24 a 12 mesi il periodo di praticantato qualora il praticante possieda una laurea specialistica o magistrale, in una delle classi individuate dall'Ordine e, nel corso degli studi, abbia svolto un tirocinio di non meno di 6 mesi presso lo studio di un consulente del lavoro.

⁽³¹⁾ La norma precisa ulteriormente che tali disposizioni non si applicano alle professioni sanitarie per le quali resta confermata la normativa vigente.

come già osservato, quella di assicurare al giovane praticante, da parte del professionista, le nozioni indispensabili per mettere in atto, nella prospettiva e nell'ambito di una futura e determinata professione intellettuale, la formazione teorica ricevuta nella sede scolastica (Cass. 19 luglio 1997, n. 6645);

b) il praticante non assume, nei confronti del *dominus*, i diritti ed i doveri che assume invece un lavoratore dipendente, quale è l'apprendista, verso il suo datore;

c) la figura del praticante avvocato non può inoltre essere inquadrata in un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato qual è l'apprendistato attese peraltro le limitazioni sulle incompatibilità stabilite dall'art. 3 del regio decreto legge n. 1578/1933 già sopra citato (§ 3.3.1).

In occasione del recente rinnovo del Ccnl per i dipendenti degli studi professionali siglato il 29 novembre 2011, le relative parti sociali hanno dimostrato apertura verso l'ipotesi e hanno espressamente previsto, all'art. 31, stante il carattere innovativo di questa tipologia di apprendistato, di riunirsi entro 3 mesi dalla sottoscrizione dell'ipotesi di rinnovo per disciplinarla in modo compiuto. In sede di rinnovo le medesime parti si sono limitate a definire l'apprendistato per l'accesso alle professioni ordinistiche come «l'attività che deve essere espressamente svolta presso un professionista abilitato secondo la disciplina del rispettivo Ordine o Collegio di appartenenza prima di essere ammessi a sostenere gli esami di abilitazione all'esercizio della professione».

Volgendo uno sguardo all'Europa si registra un'esperienza simile in Francia. Un'innovazione legislativa introdotta nel 2004 permette infatti all'allievo avvocato di inquadrare la formazione in un contratto di apprendistato alle condizioni previste dal codice del lavoro francese. In tal caso, il giovane apprendista viene remunerato da un tutore (*maître de stage*) al quale sono assegnati obiettivi precisi, e viene inquadrato dal centro regionale che può essere riconosciuto come centro di formazione di apprendistato. Ciò permette ai centri di formazione di accedere alle fonti classiche di finanziamento dei centri di formazione di apprendistato e quindi di diversificare il circuito di finanziamento della formazione professionale. La formazione realizzata in apprendistato è propedeutica per l'accesso all'esame utile per conseguire il certificato di idoneità alla professione di avvocato.

3. Francia.

Come già rilevato, analogamente al sistema delle professioni italiano, anche quello francese è particolarmente variegato. In Francia, infatti, i professionisti – oltre alla eventuale rappresentanza dell'ordine professionale di appartenenza, se esistente – possono aderire ad una associazione datoriale, che stipula i contratti

collettivi, destinati a regolare i rapporti di lavoro tra professionista-datore di lavoro e dipendenti. Tali contratti, però, a differenza dell'Italia risultano diversificati per professione.

È da segnalare, tuttavia, come il dibattito odierno sul mondo delle professioni non riguardi tanto gli aspetti lavoristici della professione, quanto, soprattutto, da una parte, il mondo delle professioni non tradizionali, dall'altra la creazione di nuovi studi professionali, multidisciplinari, aperti a modalità di esercizio in forma di società di capitali con il possibile ingresso di soci anche non professionisti. Tale dibattito è animato dal c.d. rapporto Longuet, presentato poco più di un anno fa, al termine dei lavori di una apposita commissione costituita per giungere ad una univoca definizione giuridica di professione liberale, studiare nuove modalità di esercizio delle attività e misure per potenziare sia il settore delle professioni regolamentate, sia non regolamentate.

Analizzando dapprima il personale “non professionista”, sono applicabili le norme ordinarie in materia di diritto del lavoro. Il settore degli studi professionali, in presenza dei requisiti previsti dalla legge, rientra, comunque, tra quelli per cui è possibile utilizzare il TESE (*Titre emploi service entreprise*), ai sensi della legge n. 776 del 4 agosto 2008. Si tratta di voucher, utilizzabili nelle imprese con meno di 9 dipendenti ovvero, a prescindere dal numero di dipendenti, per i lavoratori “occasionalisti” (100 giorni o 700 ore nell'anno solare), che consentono una gestione burocratica del rapporto di lavoro particolarmente semplificata.

Neppure per quanto riguarda il professionista, sembrano sussistere particolari limiti rispetto alla svolgimento dell'attività in forma autonoma o subordinata, da una parte, e individuale, associativa o societaria (società sia di persone, sia di capitali), dall'altra. Occorre, tuttavia, evidenziare talune peculiarità.

3.1. *Avocats salariés.*

Quanto alla tradizionale distinzione autonomia/subordinazione, anche in Francia, come in Italia, è necessario dar conto delle peculiarità della professione d'avvocato. Benché, infatti, essa oggi, così come le altre professioni, possa essere svolta anche in forma subordinata, ciò è frutto di una riforma intervenuta in tempi relativamente recenti (1990). Il rapporto di lavoro degli avvocati subordinati – che risultano, comunque, una minoranza visto che, secondo i dati del Ministero della Giustizia, nel 2011 essi sono stati solo il 5,8% – è regolato dal codice del lavoro (si applicano le norme sulla subordinazione) e in un apposito contratto collettivo

nazionale, stipulato dal *Conseil National des Barreaux* e dai Ministeri della Giustizia e del Lavoro ⁽³²⁾.

Il contratto di lavoro deve essere redatto per iscritto, indicando la natura del contratto, l'eventuale periodo di prova (massimo 3 mesi nei quali si può recedere liberamente ma nel rispetto da parte di entrambi di un determinato preavviso), la retribuzione (che è crescente in relazione all'anzianità di esercizio della professione), il recesso, la compatibilità – se prevista – con l'esercizio anche individuale della professione. Inoltre, l'avvocato dipendente è sempre libero di rifiutare un lavoro nei casi di obiezione di coscienza.

Per la salvaguardare l'indipendenza dell'avvocato, benché subordinato, è specificato il principio di uguaglianza, dal punto di vista deontologico, tra avvocato/datore e avvocato/lavoratore.

3.2. L'apprendistato per il praticantato nella professione d'avvocato.

Sempre riguardo la professione di avvocato, va segnalato che a partire dal 2004 (legge 11 febbraio 2004, n. 130, art. 15) è consentito il compimento del periodo del tirocinio obbligatorio (18 mesi presso i centri regionali di formazione professionale – CRFP), tramite un contratto di apprendistato. Il giovane viene seguito, e pagato, dal professionista (definito *maître de stage*) con la supervisione del CRFP, che può beneficiare così dei finanziamenti dei centri di formazione per l'apprendistato. La legge, tuttavia, si limita a consentire tale possibilità senza precisare particolari modalità di svolgimento, se non stabilendo l'applicazione delle norme relative sul codice del lavoro, e lasciando dunque tale compito agli stessi centri regionali di formazione professionale e all'ordine degli avvocati.

3.3. *Contract de collaboration* e EIRL: forme particolari di esercizio in forma associata della professione.

Venendo, poi, alle modalità di esercizio della professione, oltre allo svolgimento in forma individuale, è prevista, come già evidenziato (cfr. capitolo I, § 5), un'ampia gamma di forme giuridiche per l'esercizio con altri professionisti, cioè sia in forma associata, sia societaria. Alcune di tali società, però, sono limitate alle sole professioni regolamentate (è il caso, ad esempio, della *Société d'exercice libéral* – SEL o della *Société civile professionnelle* – SCP).

⁽³²⁾ In www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?idArticle=KALIARTI000005824842&idSectionTA=KALISCTA000005712963&cidTexte=KALITEXT000005669391&idConvention=KALICONT000005636008&dateTexte=29990101.

L'esercizio in forma associata è tendenzialmente finalizzato alla sola ripartizione degli oneri (ed eventualmente dei profitti o di parte di essi) tra professionisti, che mantengono quindi la loro autonomia. In questa categoria, merita, però, attenzione il c.d. *contract de collaboration*. Si tratta di un contratto tra due professionisti, attraverso il quale l'uno mette a disposizione dell'altro, dietro compenso, i locali per l'esercizio dell'attività ed, eventualmente, condivide i clienti. Proprio per questo, esso viene generalmente utilizzato per il primo ingresso nel mercato dei giovani professionisti, poiché consente loro di evitare di sostenere gli ingenti costi di avvio di un'attività autonoma. Tale contratto può essere stipulato secondo due differenti modalità. Nella prima, il "collaboratore" riceve direttamente incarichi dal titolare, il quale si impegna a corrispondere al primo un percentuale degli introiti dello studio professionale, più eventualmente una somma forfettaria. Il "collaboratore" gestisce in autonomia il lavoro ricevuto. Lo stesso non può avere una propria clientela. Nella seconda, il "collaboratore" opera in autonomia tuttavia avvalendosi della struttura del professionista titolare. Per tale ragione il primo si impegna a riconoscere al secondo, quale corrispettivo per l'utilizzo dell'ufficio e, eventualmente, per la clientela che il titolare gli ha a vario titolo procurato, una percentuale sui propri ricavi. Il "collaboratore" può legittimamente seguire una sua propria clientela. Il *contrat de collaboration* deve essere redatto in forma scritta e deve indicare la durata (eventualmente a tempo indeterminato), le eventuali condizioni di rinnovo, il corrispettivo, le modalità di svolgimento dell'attività, comprese quelle relative alla gestione della clientela personale e/o dello studio, nonché la disciplina del recesso dal contratto, che in genere richiede un periodo di preavviso.

Nell'ambito dell'esercizio autonomo della professione, invece, risulta particolare la c.d. EIRL (*entreprise individuelle à responsabilité limitée*), attraverso cui è consentito l'esercizio in forma individuale della professione tenendo, però, distinto il patrimonio personale rispetto a quello utilizzato per lo svolgimento dell'attività.

4. Regno Unito.

4.1. Le peculiarità del mercato del lavoro anglosassone.

Il sistema delle professioni nel Regno Unito è caratterizzato, come illustrato nel corpo della presente indagine, da evidenti peculiarità – che lo contraddistinguono, in generale, dai Paesi continentali e, in particolare, dalla realtà italiana – che è utile richiamare brevemente per meglio comprendere il sistema di regolazione del relativo mercato del lavoro.

In ottica di relazioni industriali, è innanzitutto significativo osservare come nel Regno Unito, fatta eccezione per il settore pubblico, sia scarsamente diffusa la contrattazione collettiva. Più nel dettaglio, con specifico riferimento al settore privato, è da evidenziare la – quasi – totale assenza di contratti collettivi nazionali di settore e, ulteriormente, anche la scarsa diffusione di contrattazione aziendale e territoriale. In generale, il rapporto tra le parti private trova la propria regolamentazione nel contratto di lavoro individuale, costruito sul libero accordo delle parti e nel rispetto della legge, che tuttavia non impone regole stringenti, come avviene nel nostro paese, ma si limita a disciplinare specifici istituti riconducibili a materie quali la previdenza e la salute e sicurezza. Il Governo pubblica, periodicamente, delle tabelle tariffarie, che tuttavia non costituiscono un riferimento obbligatorio, ma puramente indicativo.

Un'ulteriore peculiarità degna di nota prima di concentrare l'attenzione sulle tipologie contrattuali attivabili negli studi professionali, si rinviene nel sistema di regolamentazione della professione. Tendenzialmente, il potere di regolamentazione, o meglio di auto-regolamentazione, è esercitato da organismi espressione delle professioni stesse – i *professional bodies* – mentre sono all'opposto e di conseguenza pochissime le professioni direttamente regolamentate dal legislatore (tra queste medici e architetti).

Si registra poi, storicamente, uno scarso interesse di operatori e dottrina rispetto alla dicotomia autonomia/subordinazione, riconducibile alla struttura stessa del mercato del lavoro anglosassone, tendenzialmente flessibile e oggetto di decise liberalizzazioni già a partire dalla fine degli anni Settanta, perseguite poi, per tutto il decennio successivo, sotto i governi Thatcher, con l'obiettivo da un lato di tutelare l'utenza, dall'altro di incentivare la concorrenza e spingere verso un'economia di mercato. La forte attenzione della politica verso la realtà delle professioni si giustifica alla luce del peso che le stesse hanno da sempre avuto nell'economia inglese. Il processo di liberalizzazione delle professioni ha così mirato a facilitare l'accesso, a ridurre i monopoli e dunque contenere gli spazi di attività riservate a determinati professionisti, nonché a incentivare la concorrenza tramite l'eliminazione dei tariffari e mediante la legittimazione della possibilità di pubblicizzare le attività professionali.

Infine, volgendo l'attenzione alla modalità di esercizio/gestione delle professioni, soprattutto di quelle riconducibili all'area dei servizi alla persona e alle aziende, è significativo evidenziare la sempre maggiore diffusione di grandi studi a vocazione internazionale, che, solitamente in forma associata o societaria, raccolgono un numero significativo di professionisti appartenenti a differenti aree. Tali realtà, ancora poco conosciute nella maggior parte degli altri Paesi europei, si pongono come alternativa al classico "piccolo studio" e certamente individuano una cospicua fetta del mercato.

4.2. I rapporti di lavoro negli studi professionali.

Soffermandoci ora e alla luce dei richiami effettuati sulle tipologie contrattuali, si osserva che per quanto attiene sia al personale non professionista che al personale professionista occupato negli studi professionali non esistono particolari preclusioni o limitazioni; è infatti possibile l'utilizzo di tutte le forme contrattuali conosciute e ammesse dall'ordinamento anglosassone.

I professionisti, ossia i *professionals*, in particolare, possono accedere tanto al lavoro autonomo quanto a quello subordinato, senza limitazioni riconducibili alla natura dell'attività svolta. Nel primo caso si tratterà di un *independent contractor* titolare di un *contract for service*; nel secondo invece di un *employee* titolare di un *contract of service*.

Nell'ambito del lavoro subordinato si distinguono, oltre alla figura generale dello *employee* (dipendente con contratto di lavoro subordinato), il *trainee o apprentice* (il nostro apprendista), lo *agency worker* (il lavoratore interinale), lo *homeworker* (il lavoratore domestico), lo *worker of the public sectors* (il pubblico dipendente), nonché il *voluntary worker* (volontario). Esiste poi la figura del *self-employed*, che è assimilabile, per caratteristiche e natura, ai nostri co.co.co. o co.co.pro.

Nella realtà, sono molti coloro che, in concreto, esercitano la professione come *employee* e dunque alle dipendenze di altri professionisti o, più in generale, di soggetti giuridici privati o pubblici.

4.3. Il lavoro dei professionisti in forma associata o societaria (cenni) ⁽³³⁾.

Nel Regno Unito è poi ammesso pacificamente anche l'esercizio della professione in forma associata o societaria, fatta eccezione solamente per gli avvocati ammessi al cospetto delle corti superiori (c.d. *barrister*), tenuti ad esercitare individualmente, anche quando condividono studi professionali chiamati *chambers*. Associazioni e società possono raccogliere professionisti appartenenti sia ad uno stesso settore/professione, sia a settori/professioni diversi e affini. Per ciascuna professione, tuttavia, è precisato se l'esercizio in forma societaria è ammesso solo con riferimento alle società di persone, o, ipotesi questa meno frequente, anche alle società di capitali.

Il dibattito che attualmente si registra nel Regno Unito con riferimento alle professioni ha ad oggetto proprio le possibili modifiche alle strutture associative/societarie, volte, in una logica di mercato, a promuovere la

⁽³³⁾ Per maggiori informazioni si rinvia al cap. I e II.

multidisciplinarietà e, di conseguenza, la capacità di intercettare investimenti e commesse importanti.

5. Germania.

Anche con riferimento all'ordinamento tedesco occorre segnalare, per quanto qui di interesse, i diversi profili contrattuali per la gestione del personale (professionisti e non professionisti) oltre che i differenti livelli di autonomia/subordinazione e forme giuridiche per l'esercizio in comune della professione. Quanto al primo aspetto, si osservi che nulla osta all'esercizio della professione sia in forma subordinata (a titolo esemplificativo, si veda l'espressa previsione dell'art. 26 del Regolamento della Professione di avvocato, figura peculiare in altri ordinamenti) sia autonoma.

Va tuttavia segnalato che, a differenza che negli altri paesi sopra analizzati, la questione inerente all'impiego di tipologie contrattuali non denota una varietà ampia di sfumature come invece nei casi precedenti.

Infatti, per quanto concerne le attività di praticantato o tirocinio, che nell'ambito delle attività professionali – a differenza che nelle attività produttive aziendali – si inquadra nell'ottica di un contratto di diritto pubblico, l'attività dei collaboratori si svolge in virtù di un rapporto di dipendenza pubblica, formalizzato in un contratto a termine, suscettibile di variazione a seconda della legislazione vigente in ciascun *Länder*.

Diversamente per quel che riguarda i gli altri collaboratori professionisti il rapporto di collaborazione si svolge nella modalità prevalente della autonomia pura, in forma singola o associata, come specificato nel paragrafo successivo (5.2).

Tra queste fattispecie, merita tuttavia un *focus* particolare la figura dell'impiegato specializzato degli studi professionali, presente soprattutto negli studi legali.

5.1. La figura dell'impiegato specializzato (*Rechtsanwaltsfachangestellter*).

All'interno degli studi professionali, in Germania, è presente la figura dell'impiegato specializzato di studio legale (*Rechtsanwaltsfachangestellter*). La caratteristica di tale figura è che pur svolgendo mansioni generali di segreteria, organizzative, amministrative e commerciali, presta la propria attività in qualità di libero professionista svolgendo prestazioni di servizi nei confronti degli avvocati e, in taluni casi, assistendo anche gli stessi nelle attività legali.

In particolare l'impiegato specializzato, oltre alle normali attività di dattilografia, conserva e ordina la corrispondenza, si occupa della tenuta dei libri amministrativi dello Studio, gestisce la privacy dei clienti e i loro fascicoli. Non solo ha i contatti diretti con i clienti e anche i rapporti con gli uffici giudiziari per quel che attiene i depositi, le scadenze degli atti, inoltro dei ricorsi per decreti ingiuntivi e pignoramenti, consulenze procedurali agli avvocati ma anche attività di recupero crediti. In sostanza dei veri e propri assistenti legali.

Per le molteplici attività svolte le conoscenze e competenze di tali operatori devono essere diverse e richiedono la frequenza di un vero e proprio percorso formativo abilitante che si raggiunge al termine di un periodo di formazione, presso una scuola professionale superiore, di tre anni. In particolare durante la formazione si insegnano diverse materie dalla ragioneria al diritto, alle procedure. A riguardo nel secondo anno le materia oggetto di studio sono istituzioni di diritto civile, norme generali in materia di diritto commerciale, diritto di famiglia, diritto delle successioni, elementi di contabilità e ragioneria, normativa funzionale all'impiego nelle professioni legali, ordinamento forense, istituzioni di procedura civile e ordinamento giudiziario. Sono previste anche attività pratiche per l'acquisizione di competenze su come redigere istanze, domande, memorie, ricorsi, preparare notule e note spese, fatturazione, su come agire in fase di procedura monitoria, nelle esecuzioni forzate e nelle procedure concorsuali. Altre materie oggetto di approfondimento per l'intero percorso di studio sono quelle c.d. trasversali e che interessano i programmi di videoscrittura ed *editing* nonché gli aspetti relativi alla informazione e alla comunicazione (come ricevere i clienti e relazionarsi con loro, come condurre conversazioni telefoniche e gestire le riunioni).

Queste figure che sono molto richieste negli studi professionali a partire dal 1995, anno in cui in seguito alla riforma delle professioni giuridiche hanno sostituito quelle di aiutante di studio (*Rechtsanwalgehilfe*) e assistente legale (*Rechtsbeistandsgehilfe*), che erano state previste ma solo eccezionalmente e per un periodo transitorio, nel 1971. Oggi le specializzazioni della professione di *Rechtsanwaltschaftlich angestellter* sono diverse (rapporto con gli uffici giudiziari e amministrativi, attività segretariale tout court e contabilità di studio, assistenza specializza per notai, assistenza specializzata di agenti di brevetti e nel settore del diritto industriale, assistenza ai fiscalisti e ai revisori dei conti) così come le branche, come chiarito nella tabella n. 5 che segue:

Tabella 5. Le branche di specializzazione dell'impiegato specializzato di studio legale.

Branche	Settori di attività e commerciali
Consulenza giuridica	Studi legali Studi notarili
Altre prestazioni per imprenditori e società private	Settori di recupero crediti
Consulenza fiscale e revisione dei conti	Studi professionali in materia
Commercio al dettaglio	Commercio tradizionale e E-commerce nei settori di recupero crediti della vendita per corrispondenza
Banche, Istituti di Credito, Borse	Impieghi in collegamento con prestazioni di servizi finanziari, come uffici di recupero crediti
Assicurazioni	Uffici legali e di recupero crediti
Associazioni e Enti professionali e economici	Organizzazione professionale, amministrazione, consulenze in materia di lavoro e di contratti collettivi e di tariffe.

Fonte: a cura di ADAPT.

Questa particolare figura professionale consente una riflessione attenta sul sistema di classificazione e descrizione delle professioni che in Germania è strettamente collegato con il mercato del lavoro e soprattutto con i percorsi formativi professionalizzati ⁽³⁴⁾. Ne discende che all'emergere di nuove competenze e abilità professionali si sviluppano parallelamente nuovi profili formativi tali da garantire la formazione (coerente) e l'ingresso nel mercato del lavoro di nuove figure. Rispetto ai circa 400 ordine professionali presenti sul territorio tedesco il sistema di classificazione integra la declaratoria dei profili professionali presenti a livello federale e che poi sono strasfusi a livello di Länder. In breve la procedura è la seguente: lo IAB (*Institut für Arbeitsmarkt – und Berufsforschung*) che è un organismo del BA (Bundesanstalt für Arbeit), l'Agenzia federale per il lavoro rileva e classifica le figure professionali fornendo indicazioni sulle attività e abilità mentre il BIBB (*Bundesinstitut für Berufsbildung*) che è l'Agenzia federale per la formazione professionale e alla quale partecipano siano i Länder sia le parti sociali, stabilisce i contenuti obbligatori degli standard formativi dei percorsi per le singole figure.

Rispetto agli sbocchi professionali si veda la tabella n. 6 che segue:

⁽³⁴⁾ Sul punto per approfondimenti sul sistema duale tedesco si leggano P. Ryan, *Apprendistato: tra teoria e pratica, scuola e luogo di lavoro*, in *DRI*, 2011, n. 4, 913 ss; G. Bosch, J. Charest, *Il ruolo delle parti sociali nei sistemi di formazione professionale: un'analisi comparata*, in *DRI*, 2007, n. 1, 37 ss.

Tabella 6. Gli sbocchi professionali dell'impiegato specializzato di studio legale.

Sbocchi lavorativi immediati
Segreteria Affiancamento ai titolari in studi legali Affiancamento ai titolari in studi notarili Assistente di Studio Contabile e amministratore commerciale di studi associati Responsabile per la comunicazione di ufficio
Sbocchi lavorativi nelle amministrazioni pubbliche
Impiegato nelle assicurazioni sociali Impiegato in settore amministrativo negli enti locali e nelle amministrazioni centrali Impiegato in settore amministrativo nelle camere di commercio e enti collettivi
Ulteriori sbocchi occupazionali
Assistente a consulente tributario fiscalista Agente nel settore immobiliare Impiego presso ambienti bancari e di istituti di credito, Assicurazioni e nel settore finanziario Impiego in funzioni di segretariato competente in materia giuridico-amministrativo-istituzionale presso archivi, biblioteche, nel settore della documentazione (media e agenzie di informazioni), nel settore legale dell'industria o in generale, tutte le professioni che richiedono rapporti burocratici e istituzionali, confezionano documentazione ufficiale e istruiscono pratiche amministrative soggette a termini e scadenze di legge.

Fonte: a cura di ADAPT.

5.2. Modalità di esercizio della professione forense: le società a responsabilità limitata tra avvocati (costituzione, abilitazione e revoca) e il rapporto con le società tra commercialisti e revisori dei conti.

Molto interessante nel caso tedesco è, come sopra anticipato, nell'ambito dell'autonomia di espletamento della prestazione, l'analisi inerente alle forme di esercizio della professione forense e ai suoi legami con le professioni contabili.

Per quanto attiene alla modalità di esercizio della professione, in Germania, gli avvocati possono costituire un'associazione con avvocati, agenti brevettuali, commercialisti-tributaristi (*Steuerberater*) e revisori dei conti (*Wirtschaftsprüfer*); questa infatti è la struttura tipica di molto studi tedeschi.

In particolare per l'abilitazione all'esercizio della professione di avvocato in materia di Brevetti e proprietà industriale (*Patentanwalt*), molto diffusa a Monaco dove si trova l'Autorità-Ufficio Europeo dei Brevetti e Marchi, i *Patentanwälte*,

per poter esercitare la professione, devono ricevere un'autorizzazione del presidente dell'Ufficio tedesco dei brevetti e dei marchi (*Deutsches Patent- und Markenamt*). Tale autorizzazione può essere ottenuta da titolari di un'abilitazione tecnica (ossia coloro che sono in possesso di un diploma di scuola tecnica e che hanno almeno un anno di esperienza professionale) che abbiano completato una formazione in materia di diritto di proprietà industriale e superato l'esame di consulente in materia di brevetti. Frequentemente i *Patentanwälte* sono laureati in materia scientifiche o tecnologiche ma anche in giurisprudenza e in udienza, quando sono dinanzi al tribunale commerciale per la tutela dei diritti industriali e del marchio, si differenziano dalla classica divisa forense, riconoscendosi da una toga nera bordata nel bavero da una stola azzurra.

Nel 1998 è stata emanata una legge, entrata in vigore nel 1999, che consente anche agli avvocati di esercitare la professione forense in forma societaria come quella della società a responsabilità limitata, c.d. *Rechtsanwaltsgesellschaft mit beschränkter Haftung*, detta comunemente anche *Anwalts-GmbH* (per tali tipologie di società tra avvocati sono esclusi i soci di mero capitale). La legge, che è intervenuta per dirimere una problematica che ha per diversi anni interessato il dibattito dottrinale, costituisce un compromesso tra le diverse posizioni espresse in dottrina sulla fattibilità dell'esercizio della professione forense in forma di società di capitali e si prefigge l'obiettivo di rimuovere il differente trattamento riservato agli avvocati rispetto alle società tra commercialisti (*Steuerberater*) e a quelle tra revisori dei conti (*Wirtschaftsprüfer*).

La disciplina della *Rechtsanwaltsgesellschaft* è inserita nella legge federale sulla professione forense (*Bundesrechtsanwaltsordnung*, BRAO); la ratio del legislatore, infatti, è stata conciliare gli aspetti deontologici con i principi di diritto societario. In realtà la legge che ha un suo precedente nel 1994, nella normativa che disciplina le società tra partner (*Partnerschaftsgesellschaft*), altro non ha rappresentato che la necessità di tutelare e regolamentare un fenomeno molto diffuso il quale trova il suo riferimento giurisprudenziale nella sentenza del 24 novembre 1994 della Corte bavarese, *Bayerisches Oberstes Landesgericht*, con cui si riconosceva, sulla base del principio costituzionale di libertà di professione (*Berufsfreiheit*) di cui all'art. 12 *Grundgesetz*, l'ammissibilità di una GmbH tra avvocati. Nella realtà, infatti, tali società operava senza però che fosse prevista una normativa particolare; ne discende che la mancanza di una regolamentazione a livello federale del fenomeno, avrebbe condotto ad ampie differenze a livello regionale nell'interpretazione delle condizioni per l'iscrizione (*Eintragung*) delle s.r.l. tra avvocati nel registro delle imprese (*Handelsregister*).

Il fine delle *Anwalts-GmbH* tra avvocati deve essere la consulenza e rappresentanza delle questioni legali (art. 59, c, comma 1, BRAO) e tali società non possono detenere partecipazioni in altre entità (*Zusammenschlüsse*)

finalizzate all'esercizio in comune della professione; l'obiettivo è evitare ogni possibile situazione di conflitto d'interesse in capo ai soci (*Gesellschafter*) della s.r.l. Inoltre la legge prevede che gli amministratori della società *Anwalts-GmbH*, anche se non sono avvocati, devono essere assoggettati alla vigilanza deontologica e rispondono disciplinarmente dinanzi alle diverse istanze della giustizia forense (artt. 92 ss. BRAO) della violazione degli obblighi deontologici connessi con la loro attività.

La società *Anwalts-GmbH* così come previsto per le società tra commercialisti e per quelle tra revisori dei conti e diversamente da quanto avviene per una "comune" GmbH, deve essere professionalmente abilitata ⁽³⁵⁾. I requisiti per la concessione dell'abilitazione (*Zulassung*) professionale sono: a) soddisfare i requisiti relativi all'oggetto sociale e alle limitazioni alle partecipazioni (di cui all'art. 59c del BRAO), quelli relativi ai soci (art. 59e BRAO), quelli relativi all'amministrazione (art. 59f BRAO); b) la società non deve trovarsi in una situazione definita dalla legge di "caduta patrimoniale" (*Vermögensverfall*); c) deve essere stata stipulata una polizza assicurativa a copertura del rischio di responsabilità civile (*ex art. 59d BRAO*). Competente a decidere se rilasciare o meno l'abilitazione è l'amministrazione della giustizia del *Land* del luogo in cui la società ha la propria sede mentre la relativa domanda deve essere presentata dagli amministratori per iscritto con allegata una copia dell'atto costitutivo il quale, secondo le regole generali deve essere redatto in forma notarile ed essere sottoscritto da tutti i soci. È importante allegare anche la documentazione riguardante la stipula della polizza assicurativa; il rispetto delle formalità procedurali è infatti di decisiva importanza, in quanto l'abilitazione professionale potrebbe essere rifiutata anche nel caso di relative violazioni. L'amministrazione del *Land* ha ampi poteri nel procedimento e in itinere può richiedere l'integrazione della documentazione oltre ad avere l'obbligo di rivolgersi alla presidenza del consiglio dell'ordine del luogo in cui la società ha la sua sede per chiedere un parere in merito. Il procedimento per la richiesta di abilitazione è abbastanza complesso ⁽³⁶⁾ e può concludersi con: il rilascio della abilitazione; la sospensione (nel caso in cui contro un socio è stato avviato un procedimento di revoca dell'abilitazione professionale *uti singuli*); il rigetto.

La procedura per la abilitazione comporta, inoltre, il pagamento preventivo di una tassa che in caso di rifiuto viene ridotta.

Le ipotesi nelle quali l'abilitazione può perdere efficacia sono le seguenti: scioglimento della società (per decorso del termine previsto dell'atto costitutivo,

⁽³⁵⁾ La procedura di conferimento dell'abilitazione professionale ricalca quella d'iscrizione all'albo degli avvocati, disciplinata nel § 6 ss. BRAO.

⁽³⁶⁾ Per approfondimenti si legga V. Sangiovanni, *La società a responsabilità limitata tra avvocati nel diritto tedesco*, in *Riv. soc.*, 1999, n. 4, 914.

per deliberazione dei soci, apertura delle procedure concorsuali, ecc.). La revoca, invece, si verifica se viene meno anche uno solo requisiti iniziali richiesti (oggetto sociale, obbligo di stipula della polizza assicurativa, ecc.) oppure se la abitazione non doveva essere e rilasciata dall'inizio; se interviene una rinuncia per iscritto; per impossibilità di perseguire il particolare oggetto sociale; se vi sono particolari e precarie condizioni patrimoniali che mettono in pericolo gli interessi del pubblico. Il procedimento di revoca della abilitazione è disposto dalla amministrazione della giustizia del *Land* del luogo in cui la società ha sede.

Infine, come in precedenza accennato, i soci non possono prestare la loro attività in altre entità finalizzate all'esercizio della professione (art. 59 e, comma 2, BRAO); ne discende che un legale non può prestare contemporaneamente la propria opera, oltre che nella società tra avvocati, in un'associazione professionale od in una *Partnergessellschaft* od in una società tra commercialisti od in una società tra revisori dei conti od in un'altra s.r.l. tra avvocati. Il fine è evitare conflitti di interessi.

6. I lavoratori autonomi economicamente dipendenti (professionisti in monocommittenza).

6.1. Un quadro d'insieme.

Negli ultimi decenni, per effetto dei mutamenti in atto dei processi produttivi e dei modelli organizzativi del lavoro, nonché dei cambiamenti del sistema economico internazionale, si è assistito al diffondersi di nuove forme di lavoro autonomo, specie professionali, sia come nuove modalità di lavoro, sia come nuove attività.

Se la prima riguarda il *modus* dell'attività e cioè la forma, il tipo o tipologia contrattuale, cui ascrivere i nuovi lavori autonomi, la seconda attiene al fenomeno dell'emersione di attività professionali di nuova generazione e, quindi, di nuove figure professionali.

Alle tradizionali attività professionali, riconducibili a quelle liberali ed intellettuali – per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi o elenchi – si affiancano professioni, che coinvolgono sempre più nuovi settori e nuovi servizi, che sfuggono a rigide nomenclature così come a meccanismi di misurazione.

L'incertezza dei confini è resa ancor più grande dall'assenza di criteri con cui qualificare un'attività e un operatore, come professione e come professionista.

Come detto, si assiste, sempre più, al diffondersi non solo di nuove attività o professioni, ma anche di nuovi modi di svolgimento della prestazione lavorativa.

Infatti, accanto al lavoro autonomo o indipendente, sono emerse nuove forme ibride di lavoro, come ad esempio quelle “economicamente dipendenti” o “parasubordinate”.

Benché ufficialmente considerate come forme di lavoro autonomo, esse presentano anche alcune specificità del lavoro dipendente.

I lavoratori autonomi che rientrano in questa categoria si contraddistinguono per il fatto di esercitare un’attività in maniera coordinata, costante, personale, diretta e quasi esclusivamente per un committente unico o prevalente, dal quale dipendono finanziariamente.

Il regime di monocommittenza, nel quale si trovano ad operare molti liberi professionisti, è quella particolare modalità di estrinsecazione del lavoro formalmente autonomo, o indipendente, a favore di uno o pochissimi committenti, che di fatto si differenzia dall’attività dell’imprenditore o lavoratore pienamente indipendente che è in grado di muoversi liberamente sul mercato.

La fattispecie, quindi, si concretizza in forme di lavoro che si collocano in una posizione intermedia, tra lavoro autonomo e lavoro dipendente e cioè in una zona “grigia” in cui si sommano alcune delle caratteristiche di entrambe le tipologie di lavoro. Non a caso, infatti, se ne parla come di lavoro semidipendente ovvero quasi-dipendente.

Senza dar vita ad un *tertium genus*, il lavoro autonomo economicamente dipendente è, assolutamente, ascrivibile alla categoria del lavoro autonomo e cioè del lavoro senza vincoli di subordinazione, ma connotato dai tratti della dipendenza economica.

La particolare situazione di debolezza economica del prestatore rende, pertanto, necessario elaborare forme di protezione attraverso la creazione di un nucleo di garanzie e tutele sociali (formazione professionale, riqualificazione, equo compenso, assistenza, previdenza, sicurezza, sostegno al reddito, fiscalità, giustificazione del recessso), comuni a tutti i lavoratori, sia subordinati che autonomi.

Si tratta di una prospettiva che pone il diritto del lavoro oltre gli steccati tradizionali, coerentemente con chi auspica la costruzione di un moderno Statuto dei lavori, che racchiude valori e principi comuni, e con chi promuove uno Statuto del lavoro autonomo, che contiene una regolamentazione unitaria e, al tempo stesso, flessibile e articolata, che tenga conto delle specificità della vasta gamma dei lavoratori autonomi.

Su questa base, si possono distinguere tipi di protezioni diversi a seconda del grado di dipendenza del lavoratore, che può andare dalla vera indipendenza funzionale ed economica alla subordinazione passando per il lavoro giuridicamente indipendente, ma economicamente dipendente.

L'esigenza, avvertita anche a livello comunitario, è stata quella di estendere – nel tentativo di superare un deficit di regolamentazione – le politiche di promozione e di tutela a quei lavoratori che, nonostante la loro autonomia funzionale, svolgono la loro attività senza dipendenti e con una forte e quasi esclusiva dipendenza economica dall'imprenditore o dal cliente che usufruisce dei loro servizi.

Nell'ambito delle professioni, peraltro, tale dipendenza economica si può configurare, oltre che nei confronti del cliente anche rispetto al titolare dello studio professionale in cui il lavoratore presta la propria opera.

La questione del lavoro autonomo economicamente dipendente è stata più volte affrontata espressamente a livello europeo e internazionale ⁽³⁷⁾.

La relazione di Alain Supiot, consegnata alla Commissione europea nel 2000 ⁽³⁸⁾, nel riconoscere l'esistenza di lavoratori che, pur non potendo essere considerati dipendenti, si trovano in condizioni di dipendenza economica nei confronti di un unico committente, raccomandava che venissero attribuiti a questi lavoratori dei «diritti sociali» giustificati da tale dipendenza.

La Commissione Europea nel 2006 nel Libro verde, *Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo*, nel distinguere il falso lavoro autonomo, da reprimere e ricondurre l'ambito della subordinazione, dal vero lavoro autonomo economicamente dipendente, da promuovere in un quadro di garanzie, dichiarava che «Il concetto di “lavoro autonomo economicamente dipendente” comprende situazioni che non rientrano né nella nozione ben stabilita di lavoro dipendente, né in quella del lavoro autonomo. Questa categoria di lavoratori non dispone di un contratto di lavoro. Essi possono non ricadere nell'ambito d'applicazione della legislazione del lavoro poiché occupano una “zona grigia” tra il diritto del lavoro e il diritto commerciale. Anche se formalmente “autonomi”, essi rimangono economicamente dipendenti da un solo committente o cliente/datore di lavoro per il loro reddito. Questo fenomeno dovrebbe essere chiaramente distinto dall'utilizzazione, deliberatamente falsa, della qualificazione di lavoro autonomo».

Pertanto, queste forme di lavoro autonomo necessitano di una specifica attenzione da parte dei legislatori nazionali, non potendo essere rimesse ad una mera regolazione di mercato.

⁽³⁷⁾ La tutela e la promozione del lavoro autonomo trovano specifica attenzione anche nella Risoluzione OIL del 19 giugno 2009, nello *Small Business Act* dell'UE del 2008, nella Risoluzione del Parlamento europeo del 10 marzo 2009.

⁽³⁸⁾ European Commission, *Transformation of Labour and Future of Labour Law in Europe*, 1999.

Se le attività autonome, in particolare quelle professionali, richiedono più mercato, è altrettanto vero che alle stesse non si possono, o meglio debbono, non riconoscere maggiori tutele attraverso una legislazione soft di tipo promozionale.

Al tema, comune, di definizione dei confini della protezione del lavoro oltre gli ambiti tradizionali del lavoro subordinato, i singoli ordinamenti nazionali hanno, però, dato risposte variegata, adottando differenti modalità di intervento che non sempre si sono tradotte in provvedimenti legislativi, rimanendo, talvolta, semplici enunciazioni di volontà ⁽³⁹⁾.

Il quadro legale appare essere frammentato e povero. Ed infatti, nell'UE solo una componente minoritaria degli stati membri riconosce nel proprio ordinamento, regolamentandola, la figura del lavoratore autonomo economicamente dipendente.

Come dichiarato nel Parere del Comitato economico e sociale europeo (CESE), Nuove tendenze del lavoro autonomo: il caso specifico del lavoro autonomo economicamente dipendente, del 2011 «L'obiettivo generale delle legislazioni nazionali esistenti è contribuire a tutelare meglio talune categorie di lavoratori senza tuttavia assimilarle ai lavoratori subordinati. Nei paesi che riconoscono l'esistenza di una categoria intermedia tra lo statuto di lavoratore subordinato e quello di lavoratore autonomo, si osserva che lo stato di dipendenza economica dà origine a una serie di diritti, non riconosciuti ad altre categorie di lavoratori autonomi, anche se inferiori a quelli dei lavoratori subordinati».

L'entità della protezione accordata al lavoratore autonomo economicamente dipendente varia significativamente a seconda dei paesi. Egli può così beneficiare di diritti in materia di protezione sociale, o anche di garanzie analoghe a quelle offerte dal diritto del lavoro ai lavoratori subordinati. In quanto tali, questi diritti possono applicarsi ai rapporti individuali tra il lavoratore e il suo cliente (reddito minimo, durata del lavoro, ecc.), ma si può anche arrivare al riconoscimento del diritto dei lavoratori autonomi economicamente dipendenti a organizzarsi e intraprendere azioni collettive per difendere e perseguire i loro interessi professionali».

Il fattore socio-economico in grado di spiegare la diffusione generalizzata del fenomeno del lavoro economicamente dipendente è costituito dal sempre più frequente ricorso alle pratiche di *outsourcing*, attraverso le quali molte attività, un tempo svolte all'interno dell'impresa da lavoratori subordinati, sono oggi affidate a lavoratori autonomi, con modalità tali da far emergere uno stato di dipendenza economica.

⁽³⁹⁾ Sul punto, per un'analisi comparata del quadro giuridico a livello europeo cfr. il Rapporto EIRO, *Self-Employed Workers: Industrial Relations and Working Conditions*, 2009.

Uno studio condotto nel 2004 ⁽⁴⁰⁾ indicava che il lavoro economicamente dipendente è più comune nel settore dei servizi e nelle attività quali la ristorazione, il *catering*, i mezzi di comunicazione (giornali, riviste, televisione, radio, editoria), l'insegnamento e la formazione, la commercializzazione, il *telemarketing*, la pubblicità, l'intrattenimento, l'amministrazione, la contabilità e i servizi sociali.

Le professioni e gli impieghi coinvolti nel lavoro economicamente dipendente sono: gli operatori telefonici, gli intervistatori, gli addetti alle indagini di mercato, i tecnici informatici, i "professionisti" (giornalisti, traduttori, chimici, biologi, ingegneri, ecc.).

6.2. Le diverse tecniche di regolamentazione.

Nonostante i margini di incertezza, sul piano comparato, per quanto riguarda la definizione (legale) del fenomeno, sinteticamente, sono state ricondotte a tre modelli le tecniche regolative adottate dai principali paesi europei nel disciplinare la figura del lavoratore autonomo economicamente dipendente ⁽⁴¹⁾:

- di assimilazione al lavoro subordinato: è quanto avviene in Francia e in Italia, dove manca una definizione normativa di lavoro autonomo economicamente dipendente;

- di estensione selettiva delle tutele: è il caso della Germania e del Regno Unito, che hanno esteso tutele di base al lavoratore autonomo, e dell'Italia con la previsione di specifiche protezioni per le collaborazioni coordinate e continuative a progetto (artt. 61 ss. del decreto legislativo n. 276/2003);

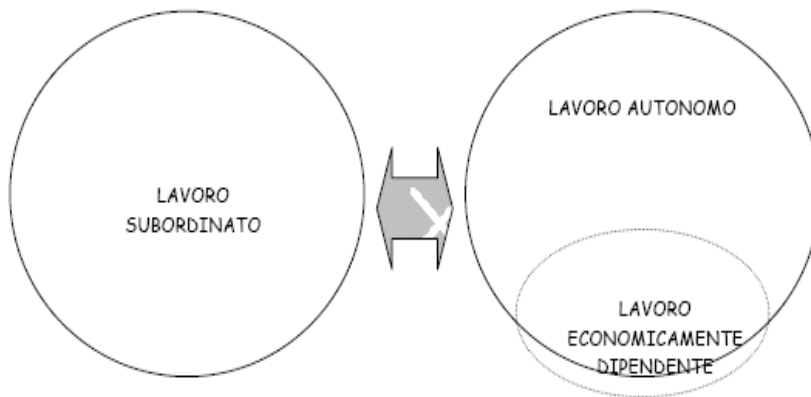
- di costruzione di una specifica figura: è l'opzione adottata in Spagna con lo Statuto del lavoro autonomo, che disciplina in modo sistematico le forme di lavoro autonomo, con una regolamentazione ad hoc dell'istituto del *Trade*.

Occorre precisare, tuttavia, che come rilevato dallo stesso rapporto EIRO Lavoratori autonomi: relazioni industriali e condizioni di lavoro del 2009, il modello binario del lavoro subordinato/lavoro autonomo resta intatto, e ciò perché anche in quegli ordinamenti che prevedono una regolamentazione specifica della figura del lavoratore autonomo economicamente dipendente si tende ad includere il sottogruppo di "lavoro economicamente dipendente" nella categoria giuridica del "lavoro autonomo".

⁽⁴⁰⁾ EIRO, *Economically dependent workers, employment law and industrial relations*, 2004.

⁽⁴¹⁾ Così A. Perulli, *Per uno Statuto del lavoro autonomo*, in *DRI*, 2010, n. 3, 621. Dello stesso A., in particolare, cfr. lo *Studio sul lavoro economicamente dipendente/lavoro parasubordinato*, 2003, commissionato dalla D.G. Occupazione e affari sociali della Commissione Europea.

Figura 2: Lavoratori autonomi economicamente dipendenti.



Fonte: EIRO, 2009.

Com'è noto in Italia, l'interesse nei confronti della figura del lavoratore in regime di monocommittenza si è tradotto nella produzione di molteplici i disegni di legge ⁽⁴²⁾ volti a ricondurla nell'alveo della subordinazione o, almeno, di equipararne le tutele.

Nel dibattito dottrinale si è fatta strada, inoltre, l'ipotesi di elaborazione di uno Statuto del lavoro autonomo con l'obiettivo di fornire una copertura giuridica anche a questa categoria di professionisti che, benché funzionalmente autonomi, svolgono la loro attività in esclusiva dipendenza economica da chi usufruisce dei loro servizi.

È sempre mancato un intervento deciso del legislatore in tal senso, poiché gli strumenti approntati vanno soprattutto a colpire l'area, patologica, del lavoratore apparentemente autonomo, ma la cui prestazione, in realtà, si svolge con modalità tipiche della subordinazione.

Questo è quanto avviene quando si ricorre a tipologie contrattuali ascrivibili all'autonomia, come nel caso dell'impiego di contratti a progetto ovvero dell'uso fraudolento delle partite IVA, al solo fine di dissimulare reali rapporti di dipendenza.

Diversa è, invece, la situazione della dipendenza economica, in cui la necessaria maggior tutela per il prestatore deriva dal fatto di esercitare la propria attività quasi esclusivamente in favore di unico committente, sia questi un cliente o il titolare dello studio presso cui si compie l'opera.

La questione, infatti, non attiene alla qualificazione del rapporto di lavoro, essendo questo necessariamente autonomo, ma, esclusivamente, alla tutela del lavoratore, la cui debolezza economica deriva dalla unicità del committente.

⁽⁴²⁾ S. 1540 e S. 1873 entrambi del 2009 e S. 2145 del 2010

È da dire che in Italia, ma lo stesso vale anche per la Francia, la mancanza di una specifica regolamentazione del lavoro autonomo economicamente dipendente deriva essenzialmente dalla circostanza che la quantità di reddito, percepita dal lavoratore, non assurge a criterio qualificatorio di un tipo di contratto.

Ed allora, la tendenza è quella di ricondurre il lavoro autonomo economicamente dipendente alla figura della parasubordinazione, che si caratterizza anch'essa dall'assenza di qualsiasi eterodirezione.

Diversamente, in Spagna, e come vedremo appresso in Germania, dove è contemplata la figura del lavoratore autonomo economicamente dipendente, la dipendenza economica «diventa elemento costitutivo delle fattispecie»⁽⁴³⁾.

In Spagna, il legislatore con la legge n. 20/2007 *Ley del Estatuto del Trabajo Autonomo* (LETA) ricomprende, in modo sistematico, in un unico testo normativo tutte le forme di lavoro autonomo dedicando un capitolo della legge al *Trade*, al quale sono riconosciute tutele simili a quelle del lavoro subordinato (diritti sindacali, ferie, orario di lavoro, riposo settimanale, limitazione contro il recesso ingiustificato).

Il lavoratore è titolare di una organizzazione di mezzi propri e conserva il potere decisionale sugli elementi strutturali della propria attività professionale.

Il *Trade*, infatti, è quel lavoratore che realizza «un'attività economica o professionale a titolo lucrativo ed informa abituale, diretta e predominante per una persona fisica o giuridica, chiamata cliente, dal quale dipende economicamente per il fatto di percepire dal rendimento del proprio lavoro o attività professionale almeno il 75 per cento del proprio reddito» (art. 11 LETA).

Inoltre, il *Trade* non potrà avere alle proprie dipendenze lavoratori subordinati, né affidare a terzi, con contratto o sub-contratto, una parte o la totalità dell'attività.

La Francia⁽⁴⁴⁾, come detto, non conosce una definizione legislativa di lavoro autonomo economicamente dipendente, limitandosi ad assimilarlo per alcuni aspetti a quello subordinato attraverso l'estensione di una serie di diritti fondamentali e di protezioni sociali previsti dal *Code du Travail*.

Oltrelpe, in verità, la maggiore estensione dell'area protetta si deve, in particolar modo, all'opera della giurisprudenza, che abbandonando il criterio dell'eterodirezione ha individuato altri indici “presuntivi” della subordinazione,

⁽⁴³⁾ Così A. Perulli, *Per uno Statuto del lavoro autonomo*, cit., 629.

⁽⁴⁴⁾ Nel 2008 era stato redatto, per il Ministero del lavoro, un rapporto, *Il lavoratore economicamente dipendente, quale protezione?*, pubblicato in *Droit Social*, 2009, in cui si proponeva la predisposizione di uno statuto protettivo per i lavoratori economicamente dipendenti.

primo fra tutti quello che l'attività di lavoro sia integrata in un servizio organizzato da altri (*service organisé par autrui*)⁽⁴⁵⁾.

Nel Regno Unito, il *worker* si distingue dal lavoratore subordinato (*employee*) in quanto esegue il suo lavoro senza essere sottoposto all'eterodirezione ad opera del un datore di lavoro.

In Germania per identificare tali tipologie di lavoratori si utilizza il concetto di lavoratore «simil-dipendente» (*Arbeitnehmerähnliche Person*)⁽⁴⁶⁾.

Questa categoria di lavoratori, che nel diritto del lavoro viene disciplinata come categoria distinta, designa le persone che, nel quadro di un contratto commerciale o di prestazione di servizi, eseguono direttamente il lavoro, senza assumere dipendenti, e il cui fatturato è garantito per oltre il 50 per cento da un solo cliente/committente.

Tali lavoratori, per così dire ibridi, sono qualificati come subordinati nel rapporto "interno" con il loro fornitore o committente e come lavoratori autonomi nei rapporti con i terzi.

Definiti nella sezione 12a della legge del 1974 sui contratti collettivi (*Tarifvertragsgesetz*), come persone economicamente dipendenti e bisognose di una tutela sociale simile a quella dei lavoratori subordinati («Personen, die wirtschaftlich ubhngig und vergleichbar einen Arbeitnehmer soziul schutzbedtirftis sind (urbeitnehme- ruhnlische Personen)»), i "quasi-subordinati" restano, in ogni caso, lavoratori autonomi e, come tali, sono esclusi dal campo di applicazione della tutela normativa in materia di licenziamenti.

Nonostante la previsione di una specifica regolamentazione a garanzia delle condizioni di lavoro dei "quasi-subordinati", in Germania si avverte la necessità di ampliare gli strumenti protettivi, attraverso un'estensione del campo di applicazione del diritto del lavoro.

E ciò perché il bisogno di protezione non è legato alla subordinazione giuridica, ma al fatto di dipendere economicamente da un solo datore di lavoro⁽⁴⁷⁾.

La dipendenza economica, i cui criteri sono stati individuati da una legge del 1998 in materia di sicurezza sociale⁽⁴⁸⁾ (lavoro compiuto personalmente, senza l'aiuto di collaboratori (eccetto i familiari); lavoro svolto per conto di un solo datore di lavoro; lavoro corrispondente ad un lavoro salariato; lavoro svolto senza

⁽⁴⁵⁾ Soc. 13 novembre 1996, Bull. Civ. V n. 386; Soc. 23 gennaio 1997, Bull. Civ. V n. 94; Soc. 21 ottobre 1999, Bull. Civ. V n. 393.

⁽⁴⁶⁾ È utilizzata la nozione di "dipendenza personale" (*personliche Abhangigkeit*) per distinguere il lavoratore subordinato (*Arbeimehmer*) dal lavoratore autonomo (*Selbstindiger*)

⁽⁴⁷⁾ R. Wank, *Arbeitnehmer und Selbstindiger*, Berlin, 1988.

⁽⁴⁸⁾ *Gesetzt zu Korrekturen in der Sozialversicherung und zur Sicherung der Arbeitnehmerrechte*, in *BGBZ*, 1998, n. 1, 3843.

essere un imprenditore sul mercato) viene così a rappresentare la scriminante per il riconoscimento di specifici strumenti di protezione.

In Austria, invece, esistono forme contrattuali tipizzate riconducibili alla nozione generale di lavoro autonomo economicamente dipendente; ciò vale per i *free service contract*.

I lavoratori assunti con questo tipo di contratto si distinguono dai lavoratori dipendenti in quanto, pur lavorando prevalentemente per una sola persona e in base a un calendario prestabilito, non sono legati da un rapporto di subordinazione.

L'obiettivo perseguito nei diversi paesi passati in rassegna non è quello di trasformare i lavoratori autonomi, ma economicamente dipendenti, in lavoratori subordinati, quanto piuttosto di conferire loro uno statuto specifico, che comporti forme di protezione, giustificate dalla loro dipendenza economica.

Per questo motivo, nei diversi casi indagati, lo statuto di lavoratore autonomo economicamente dipendente esclude l'esistenza di un rapporto giuridico di subordinazione.

Il riconoscimento dello statuto di lavoratore autonomo economicamente dipendente, costituisce, in tutti gli Stati che l'hanno adottato, lo strumento per conferire maggiori protezioni giuridiche a quei lavoratori, che pur essendo autonomi, si trovano in una situazione tale da non poter beneficiare di una protezione economica.

Infatti, la previsione di una categoria "intermedia" tra lavoratori subordinati e lavoratori autonomi dà origine a una serie di diritti in materia di protezione sociale, necessariamente inferiori a quelli dei lavoratori subordinati, che non sono riconosciuti ad altri tipi di lavoratori autonomi.

Tali diritti possono riguardare sia la dimensione individuale e cioè il rapporto tra il lavoratore e il suo cliente (reddito minimo, durata del lavoro, ecc.), ma anche quella collettiva di organizzarsi e intraprendere azioni per difendere e perseguire i loro interessi professionali.

La dipendenza, benché soltanto economica e non giuridica, necessita, in ogni caso di una protezione particolare.

Sotto questo aspetto, oltre alla protezione che può offrire in termini di sicurezza sociale e di statuto professionale, il riconoscimento del lavoro autonomo economicamente dipendente può anche essere uno strumento per rafforzarne l'imprenditorialità.

Inoltre, riconoscere il lavoro autonomo economicamente dipendente per equilibrare il rapporto contrattuale che lega il lavoratore al committente significa ridurre le pressioni economiche che gravano sul lavoratore e contribuire a garantire un servizio di migliore qualità al consumatore finale.

CAPITOLO IV

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA PER I DIPENDENTI DEGLI STUDI PROFESSIONALI

Sommario: **1.** I diversi sistemi di regolamentazione collettiva delle professioni in ambito europeo. – **1.1.** Francia. – **1.2.** Regno Unito. – **1.3.** Germania. – **2.** Il contratto collettivo di settore come strumento di modernizzazione. – **3.** La bilateralità: nuova frontiera delle relazioni industriali. – **4.** Il sistema bilaterale tra legislazione nazionale e contrattazione collettiva di settore.

1. I diversi sistemi di regolamentazione collettiva delle professioni in ambito europeo.

I sistemi europei di regolamentazione collettiva delle professioni presentano elementi di forte differenziazione tra loro.

L'analisi condotta offre, infatti, un quadro molto variegato per quanto riguarda l'utilizzo degli strumenti contrattuali posti a tutela degli interessi di chi opera nel settore delle libere professioni.

Anzitutto occorre evidenziare che nel nostro ordinamento si è realizzata, lentamente e non senza difficoltà, una separazione tra funzione di regolamentazione dei professionisti, o meglio delle professioni, e funzione di rappresentanza.

Infatti, se il ruolo di rappresentanza tecnica e di autoregolazione e amministrazione dei liberi professionisti è assunto da ciascun Ordine, quello di rappresentanza sindacale degli interessi collettivi della categoria è svolto dalle associazioni professionali alle quali aderiscono liberamente i singoli professionisti.

E non potrebbe essere diversamente, posto che gli Ordini professionali, quali enti pubblici non economici, assolvono funzioni di autogoverno dell'esercizio della professione e perseguono interessi prevalentemente di natura pubblica.

Del resto, l'inidoneità del singolo Ordine a rappresentare ciascuna categoria di professionisti deriva, altresì, dal carattere obbligatorio, e quindi non volontario, dell'iscrizione all'albo per l'esercizio della professione.

Infatti, l'assenza di una libera scelta di adesione e iscrizione all'Ordine professionale non potrebbe non porsi in contrasto con i principi costituzionali della libertà di associazione e della libertà sindacale.

Da oltre quarant'anni, quindi, il ruolo di rappresentanza e di tutela degli interessi delle categorie professionali è stato assunto, istituzionalmente, da una associazione confederale – Consilp, prima, Confprofessioni, poi – con il compito di promuovere le attività intellettuali nel contesto economico e sociale del paese.

Sin dalla sua costituzione, la confederazione, ha, quindi, assunto un ruolo primario e unitario nella tutela degli interessi generali della categoria nel rapporto con le controparti negoziali e con le istituzioni politiche comunitarie, nazionali e territoriali a tutti i livelli.

A differenza di quanto avviene – come vedremo successivamente – in Germania, Francia e Regno Unito, l'adesione delle diverse 19 associazioni professionali in una organizzazione di secondo livello ha favorito la creazione di una regolamentazione collettiva unica per tutti i settori professionali.

In particolar modo, attraverso l'attività di rappresentanza negoziale – con la sottoscrizione, a far data dagli anni Ottanta, di contratti nazionali con le rappresentanze sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative – si è prodotta una regolamentazione collettiva per l'intero settore valevole per tutti i dipendenti e per ogni addetto, occupati negli studi e nelle attività professionali e intellettuali.

Il contratto collettivo per i dipendenti degli studi professionali ha, di fatto, disciplinato, in maniera unitaria e per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro dipendente e le collaborazioni nell'ambito delle attività professionali (regolamentate e non), anche in forma di studio associato.

1.1. Francia.

In Francia, le associazioni di categoria, nelle quali sono organizzate le professioni liberali, assolvono ad un ruolo di rappresentanza sindacale finalizzato ad assicurare la difesa degli interessi dei loro aderenti.

Tale funzione di rappresentanza si traduce nella sottoscrizione di contratti collettivi, per ciascuna categoria professionale, volti a definire le condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori.

Nel sistema francese, quindi, diversamente da quanto avviene nel nostro ordinamento, esistono tanti contratti collettivi quante sono le categorie professionali.

Pur mancando una normativa collettiva unitaria, valida per l'intero settore degli studi professionali, l'uniformità e l'omogeneità dei diversi contratti di

categoria è assicurata dagli accordi interprofessionali, validi cioè per ogni impresa professionale, al di là del settore di appartenenza, stipulati dalle confederazioni più rappresentative a livello nazionale (*Chambre Nazionale des Professions Libérales e Union Nazionale des Professions Libérales*), alle quali aderiscono le singole associazioni categoriali, e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dei lavoratori dipendenti (CGT; CFDT; *Force Ouvrière*).

L'attività statutaria della Cnpl ⁽¹⁾, che associa 35 organizzazioni sindacali, così, come della Unapl ⁽²⁾, che raggruppa 65 sindacati e associazioni rappresentative di tutte le professioni liberali, è quella della difesa degli interessi “materiali e morali dei loro membri” attraverso la promozione delle professioni libere (regolamentate e non) e la loro rappresentanza di fronte alle istituzioni pubbliche al fine di migliorare le condizioni di lavoro delle categorie professionali appartenenti ai quattro settori delle attività liberali: sanità, diritto, professioni tecniche e servizi alle persone.

Entrambe le associazioni svolgono attività negoziale, direttamente, attraverso la sottoscrizione di accordi interprofessionali – in materia di formazione professionale, di parità di genere, di qualità del lavoro, di tempi di lavoro ⁽³⁾ – e, indirettamente, prestando un supporto alle singole associazioni sindacati nella stesura delle linee guida comuni per il rinnovo dei contratti collettivi di categoria.

Tali contratti di categoria, unitamente ai diversi accordi integrativi sottoscritti dalle parti, definiscono, pertanto, l'insieme delle condizioni economiche e normative di lavoro e delle garanzie applicabili a coloro che esercitano direttamente una professione ovvero a quei lavoratori che operano, con funzioni tecniche-organizzative, nello specifico settore professionale.

I contratti collettivi adempiono a quella che è la funzione loro tipica e cioè di disciplina dei rapporti individuali di lavoro, fissando diritti e obblighi tra le parti.

Nei contratti si rinviene, infatti, una disciplina relativa ai diritti sindacali, alla costituzione del rapporto, alla classificazione del personale, alla formazione, la cui erogazione è demandata a commissioni paritetiche, all'orario di lavoro, alle ferie, alla malattia, ai congedi, alla retribuzione, alle sanzioni disciplinari, al recesso, alle forme di previdenza e assistenza, alla salute e sicurezza.

Così fa, infatti, la *Convention collective nationale des avocats et de leur personnel* del 20 febbraio 1979 ⁽⁴⁾, successivamente integrato e modificato, che

⁽¹⁾ www.cnpl.org.

⁽²⁾ www.unapl.fr.

⁽³⁾ In proposito, per una rassegna di accordi e convenzioni di cui si è resa promotrice la Unapl si consulti www.unapl.fr/sites/default/files/document/page/doc_sur_les_accordsunapl_a_jour_au_27juillet2011.pdf.

⁽⁴⁾ Per una ricerca dei testi normativi dei singoli contratti collettivi nazionali si consulti il sito www.legifrance.gouv.fr.

regola le obbligazioni reciproche e i rapporti tra gli avvocati e il loro personale salariato.

Occorre ricordare, come precisato nelle disposizioni generali della convenzione del 1979, che dall'ambito di applicazione dell'accordo collettivo è escluso l'avvocato dipendente, il cui rapporto di lavoro, unitamente al praticante avvocato è regolamentato, invece, da un più recente accordo *Convention collective nationale des cabinets d'avocats (avocats salariés)* del 17 febbraio 1995 ⁽⁵⁾.

Una regolamentazione collettiva specifica per le attività di architettura è contenuta nella *Convention collective nationale des entreprises d'architecture* del 27 febbraio 2003 ⁽⁶⁾.

⁽⁵⁾ Al preambolo dell'accordo si precisa che: «La présente convention collective règle les rapports entre les cabinets d'avocats et les avocats salariés : avocats salariés en cours de stage et avocats inscrits au Tableau.

Les parties signataires considèrent :

- qu'il convient de garantir l'indépendance que comporte le serment de l'avocat, qui n'est dans un lien de subordination que pour la détermination de ses conditions de travail ;
- que les avocats sont égaux et qu'ils sont soumis à l'ensemble des règles déontologiques de la profession, et à leurs Ordres qui remplissent des missions d'intérêt public ;
- que la mission de l'avocat est spécifique en ce qu'elle contient la défense des droits et des libertés autant que le conseil et la rédaction d'actes ;
- que sa liberté intellectuelle et morale impose qu'il puisse être déchargé d'une mission contraire à sa conscience ;
- que toute limitation de ses obligations en matière d'aide juridictionnelle et de commission d'office est illicite;
- que toute clause limitant sa liberté d'établissement ultérieure est inopposable à l'avocat salarié ;
- qu'il a comme seule obligation, avant d'accepter de prêter ses services à un ancien client de son employeur et pendant la durée de deux ans à compter de la cessation du contrat de travail, d'en aviser celui-ci par lettre recommandée avec demande d'avis de réception de manière à lui permettre d'en contester éventuellement les conditions. Le client doit être compris comme celui avec lequel l'avocat salarié a été mis en relation pendant l'exécution du contrat de travail ;
- que la formation constitue une exigence constante et fondamentale dans l'exercice de la profession de l'avocat;
- qu'il convient d'en assurer l'effectivité par chacune des parties au contrat de travail».

⁽⁶⁾ Nell'accordo è specificato che: «Cette convention collective définit les rapports entre employeurs et salariés des entreprises d'architecture, qu'elles soient sous forme individuelle ou de société, à partir de l'accomplissement intégral des devoirs professionnels auxquels correspondent les droits définis ci-après».

«Elle est fondée sur une optimisation des conditions de travail, une valorisation et un renforcement des compétences afin de faciliter l'amélioration permanente des entreprises et de les doter des capacités indispensables pour leur assurer pertinence et compétitivité».

⁽¹⁴⁷⁾ Nel delimitare l'ambito di applicazione le parti precisano che : «La présente convention collective règle les rapports entre les employeurs et salariés travaillant dans les cabinets médicaux à titre professionnel uniquement, à l'exclusion du personnel travaillant également au domicile du

Invece, una disciplina ad hoc per gli ingegneri è prevista nella *Convention collective nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils* del 15 dicembre 1987.

Ugualmente, per studi medici un specifico accordo, *Convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux* del 14 ottobre 1981, regola i rapporti di lavoro del personale dipendente (7).

Ad un accordo collettivo, *Convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers* del 13 ottobre 2005 è rimessa anche la disciplina dei rapporti di lavoro negli studi di geometri.

1.2. Regno Unito.

Nel Regno Unito l'attività di tutela dei liberi professionisti è affidata a soggetti professional bodies (*royal societies, associations, institutes*) che assolvono, contestualmente, al ruolo proprio degli Ordini e alle prerogative delle associazioni professionali.

Attraverso l'esercizio del potere di autoregolazione della professione e di autorizzazione allo svolgimento della stessa i PB garantiscono elevati standard di preparazione professionale, attraverso un aggiornamento continuo dei propri iscritti e assicurano il corretto esercizio della professione attraverso il rispetto delle norme deontologiche.

Quali associazioni professionali i PB provvedono alla tutela degli interessi collettivi e individuali dei propri associati, svolgendo, altresì, attività di rappresentanza e di lobby nei confronti dei soggetti pubblici.

I PB possono ottenere o meno il riconoscimento di una *Royal Charter*, con la quale vengono conferiti diritti di autoregolamentazione alla associazione e, di conseguenza, un particolare status a ciascun appartenente alla professione.

Tale riconoscimento consente, così, all'associazione di esercitare un controllo sulle modalità di accesso e di esercizio della professione, sui percorsi di

médecin. La présente convention s'applique à tous les employeurs qui exercent la médecine libérale sous quelque forme que ce soit, et notamment dans le cadre des activités reprises sous le numéro 85.1 C de la nomenclature NAF. La présente convention s'applique sur l'ensemble du territoire national à l'exception des départements d'outre-mer. Tout médecin embauchant dans le cadre de son exercice libéral un ou plusieurs salariés est tenu par les dispositions de la présente convention, quel que soit le lieu de son exercice, cabinet de ville, clinique, hôpital, établissement de soins, ecc.».

aggiornamento, oltre che di dotarsi di un codice di condotta e dei relativi strumenti disciplinari.

I PB di ciascuna categoria professionale sono, poi, riuniti in un'organizzazione orizzontale di secondo livello, che include le diverse professioni con lo scopo dichiarato di rappresentare il mondo delle professioni nell'intera economia (*United Kingdom Interprofessional Group*), agendo, prevalentemente, come rappresentante delle professioni, nei confronti delle istituzioni governative.

Tutti questi soggetti, che non operano come associazioni sindacali di categoria, sono privi di rappresentanza negoziale, e non sono, perciò, firmatari di contratti collettivi.

Gli unici esempi in cui i PB costituiscono anche *union* – svolgendo, così, anche funzioni sindacali – si hanno tra le professioni mediche e paramediche e tra le professioni della scuola, che coinvolgono, essenzialmente, dipendenti pubblici.

Ed infatti, nei paesi del Regno Unito è del tutto assente una regolamentazione collettiva nazionale dei singoli comparti del settore privato, così come una contrattazione interconfederale.

Il sistema anglosassone di relazioni industriali è fortemente decentralizzato e la maggior parte della contrattazione collettiva, all'infuori del settore pubblico, avviene, pertanto, a livello locale o aziendale.

Il sistema di contrattazione è infatti molto flessibile e aperto, per cui gli stessi accordi nazionali, lì dove presenti, si limitano a definire i principali parametri generali lasciando alla contrattazione individuale e aziendale la definizione specifica della disciplina del rapporto di lavoro.

Pertanto, la funzione di regolamentazione dei rapporti di lavoro, anche nel settore delle professioni, è rimessa essenzialmente alla normativa statale e alla disciplina individuale delle singole parti.

1.3. Germania.

In Germania la contrattazione collettiva ha una sua regolamentazione di riferimento nel *Tarifvertragsgesetz* (1949), che contiene indicazioni sul contenuto, sulla forma e sulla efficacia dei contratti collettivi a livello federale (*Bund*).

La legge tedesca individua, altresì, i soggetti legittimati alla stipula dei contratti e quelli obbligati alla loro applicazione, prevedendo una particolare procedura affinché gli stessi possano essere dichiarati efficaci *erga omnes* dal Ministro Federale del Lavoro e della Sicurezza Sociale (*Allgemeinverbindlichkeitserklärung*).

Oltre ai contratti collettivi stipulati a livello federale, in Germania sono presenti anche altre tipologie di regolamentazione collettiva: i contratti distrettuali (*Bezirk*); i contratti «mantello» (*Manteltarifverträge*); gli accordi salariali (*Lohntarifverträge*), che interessano i profili economico-retributivi della prestazione lavorativa; i contratti collettivi aziendali (*Firmentarifverträge*); gli accordi che disciplinano le gratifiche e quelli di riallineamento salariale, tra l'Est ed l'Ovest del paese, sviluppatisi a seguito della riunificazione.

Il contratto a livello distrettuale è quello più diffuso, con la conseguenza che, salvo poche eccezioni (es. settore bancario), manca un contratto collettivo federale di categoria, equivalente al nostro contratto collettivo nazionale.

In Germania sono presenti tanti contratti collettivi di categoria tanti quanti sono i distretti⁽⁸⁾, che, da un punto di vista territoriale/geografico, corrispondono ai *Länder*.

Inoltre, sempre a livello distrettuale ritroviamo i contratti “mantello” (*Manteltarifverträge*), che si compongono di una parte obbligatoria e una normativa, e gli accordi salariali (*Lohntarifverträge*), che invece si occupano degli adeguamenti retributivi. Questi ultimi sono negoziati annualmente a differenza dei primi che, invece, vengono rinnovati ogni tre anni.

L'attuale assetto contrattuale caratterizza anche il settore dei servizi professionali, dove manca una disciplina uniforme a livello nazionale a tutela di coloro che esercitano direttamente una professione liberale.

Il sistema professionale tedesco si contraddistingue, inoltre, per la presenza di contratti, a livello di distretto, solo per alcune specifiche professioni (es. medici, architetti, tecnici di farmacia, assistenti legali), sottoscritti dalle singole rappresentanze sindacali.

Le associazioni professionali (medico-sanitarie⁽⁹⁾, legali, fiscali, tecniche e scientifiche, educative, psicologico-sociali, giornalistiche), che aderiscono all'Associazione federale delle professioni liberali (*Bundesverband der freien Berufe*), sono, poi a loro volta federate e articolate a livello territoriale (*Länder*) in enti di autogoverno e in associazioni.

In tal modo, i singoli gruppi professionali sono in grado di promuovere e sostenere una regolamentazione a livello distrettuale che sia quanto più possibile vicina alla realtà territoriale di ogni singola categoria professionale.

⁽⁸⁾ Sui contratti di settore e in generale sulla contrattazione collettiva in Germania si legga per approfondimenti Eurofound, *Clausole di deroga sui salari nei contratti collettivi settoriali in sette paesi europei*, 2011.

⁽⁹⁾ Dopo una recente riforma del 2003 alcune figure professionali del settore medico-sanitario sono diventate soggette a leggi federali specifiche che devono garantire la qualità, contenuti, regole di certificazioni e la mobilità del personale fra i singoli *Länder*.

Al BFB, che non ha competenze sulla contrattazione collettiva, è riservato, essenzialmente, il compito di promuovere le libere professioni, attraverso la tutela del titolo professionale, favorire la formazione qualificata e la formazione continua dei professionisti, oltre che rafforzare l'influenza delle professioni liberali nei confronti delle istituzioni pubbliche e dei gruppi sociali.

Diversamente, per le altre professioni intellettuali ne è conseguita una prevalenza del livello decentrato di negoziazione.

Infatti, si assiste, con sempre maggiore frequenza alla stipulazione di contratti collettivi aziendali, deputati a regolamentare i rapporti di lavoro con riferimento alle specifiche peculiarità ed esigenze dei singoli ambiti professionali.

2. Il caso italiano: il contratto collettivo di settore come strumento di modernizzazione.

Il Testo Unico contrattuale per i dipendenti degli studi e delle attività professionali sottoscritto da Confprofessioni, Confedertecnica e Cipa e dalle tre organizzazioni sindacali di categoria, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil, e recentemente rinnovato il 29 novembre 2011, rappresenta uno strumento in grado di fornire le regole di garanzia e di sicurezza dei processi lavorativi, attraverso la promozione e la tutela delle condizioni dei lavoratori.

Con l'accordo collettivo, le parti hanno inteso realizzare una normativa che sia portatrice di una visione complessiva improntata, essenzialmente, a recepire i nuovi istituti di lavoro, a rispettare e preservare i diritti e le legittime aspettative dei lavoratori ed, infine, a creare un moderno e solido telaio di relazioni industriali, attraverso la creazione di un sistema compiuto di strumenti bilaterali.

In particolare, con il recepimento integrale dei più recenti interventi legislativi le parti hanno inteso creare le condizioni per consentire ai soggetti datoriali di avvalersi di uno spettro di opzioni contrattuali, tali da rendere non più conveniente la creazione di rapporti irregolari.

Aspetto, questo, che rappresenta un momento di svolta per il tessuto competitivo tra gli operatori del settore, che di fatto viene alterato da quei soggetti che, volontariamente, sfuggono al rispetto delle regole.

La previsione di molti istituti contrattuali, oltre a consentire al comparto degli studi di competere e crescere nel mercato dei servizi professionali, ha come finalità essenziale quella di incentivare l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, garantendo loro le più ampie tutele di welfare.

L'assoluta garanzia dei diritti dei lavoratori consente di offrire una vasta area di protezione a tutti quei soggetti (dipendenti e collaboratori), che operano nel settore.

Analogamente, l'ampia gestione bilaterale di molti istituti contrattuali è tesa a garantire la necessaria compensazione dei contrapposti interessi, nella prospettiva di contribuire positivamente allo sviluppo del sistema produttivo nel suo insieme.

Pertanto, la previsione di un Contratto collettivo nazionale per tutte le attività professionali nasce, essenzialmente, dalla consapevolezza e dalla necessità di elaborare un progetto organico, per preservare e sostenere una categoria di lavoratori formata da persone altamente qualificate e competenti, con uno specifico patrimonio di conoscenze culturali e professionali.

Una disciplina, questa, in grado di assecondare i bisogni e le peculiarità degli studi professionali, e di contribuire al miglioramento dei rapporti individuali e collettivi di lavoro, attraverso la crescita dei livelli occupazionali e lo sviluppo delle professionalità degli addetti al settore.

In quest'ottica, il nuovo accordo è orientato ad ampliare la propria sfera di applicazione e quindi l'ambito soggettivo di efficacia, coprendo l'area vasta delle professioni intellettuali (regolamentate o meno).

Il nuovo contratto si rivolge a tutti i lavoratori della conoscenza. Infatti, la nuova disciplina contrattuale oltre a comprendere le tradizionali quattro aree già individuate nei precedenti accordi collettivi (area amministrativa; area tecnica; area giuridica e area sanitaria) si estende a tutte le attività professionali, che rientrano nella più ampia sfera delle professioni intellettuali, ma anche agli altri datori di lavoro che svolgono attività e servizi strumentali e funzionali ai primi.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro costituisce, quindi, lo strumento peculiare in grado di contemperare le esigenze di rinnovamento del mercato con le istanze più immediate dei liberi professionisti e dei loro collaboratori, attraverso la previsione di un welfare negoziale in grado di offrire un ampio ventaglio di tutele attraverso l'azione partecipata degli enti bilaterali.

L'obiettivo primario è quello di codificare le esigenze reali che nascono dagli studi superando le difficoltà che i professionisti incontrano quotidianamente nella loro attività, cercando di governare i cambiamenti che l'evoluzione del mercato professionale impone.

Conseguentemente, si è reso necessario definire un modello di struttura contrattuale idoneo a gestire gli effetti derivanti dal processo di riforma del settore e a disciplinare le materie che attengono alle specificità delle diverse aree professionali.

L'obiettivo, attraverso il miglioramento di un sistema di relazioni sindacali improntato ad un modello collaborativo-partecipativo, è quello di contribuire, in chiave di efficienza e modernizzazione, allo sviluppo delle professionalità e di elaborare nuovi e più efficaci modelli organizzativi di lavoro, in grado di rafforzare la stabilità di impiego degli addetti al settore e di accrescere la capacità competitiva degli studi professionali.

Grande risalto è dato alla contrattazione di prossimità, chiamata a raccogliere le istanze provenienti dalle singole realtà territoriali.

Pur nel rispetto dei principi e dei criteri definiti al livello nazionale, il nuovo contratto collettivo apre la strada alla possibilità di regolamentare al livello territoriale istituti quali gli accordi per l'incremento della produttività, efficienza, competitività, qualità delle prestazioni, redditività e innovazione; il contratto di lavoro a termine; il lavoro a tempo parziale; l'orario di lavoro; l'apprendistato; i tirocini formativi e di orientamento; i contratti di inserimento; il lavoro a chiamata (*job on call*) e la somministrazione di lavoro; la stipulazione di accordi quadro a livello territoriale; la previdenza complementare per l'adesione a fondi di previdenza territoriale; la formazione con le diverse istituzioni universitarie, regionali o provinciali.

In tal modo si pone l'accento sulla contrattazione di secondo livello, con l'intento dichiarato di contrastare la disoccupazione giovanile e favorire l'emersione e il reinserimento nel mercato del lavoro, soprattutto nelle aree più svantaggiate del paese, dove si potranno stipulare accordi in deroga agli istituti del Contratto nazionale, capaci di soddisfare i bisogni del territorio e incentivare le opportunità di crescita degli stessi professionisti.

Il contratto collettivo nella sua attuale formulazione rappresenta, quindi, una leva economica fondamentale per l'efficienza dell'intero paese e i professionisti, con il loro patrimonio di competenze e conoscenze, potranno assolvere una funzione essenziale per la stessa *exit strategy* dalla crisi attuale.

3. La bilateralità: nuova frontiera delle relazioni industriali.

Nel panorama delle relazioni industriali, gli enti bilaterali, che costituiscono una peculiarità tutta italiana, rappresentano sedi specializzate e permanenti di confronto, volte a favorire – in una logica collaborativa tra le parti sociali – la continuità e la stabilizzazione dei rapporti collettivi, rispetto all'alterno andamento dei rapporti di forza.

Ascrivibili ad un modello dinamico di contrattazione collettiva, in contrapposizione ad un modello statico, gli enti bilaterali danno vita ad un sistema stabile di rapporti tra gli attori sociali, che supera l'episodicità dei rinnovi contrattuali.

In particolare, le parti nel momento di comporre un conflitto di lavoro non si limitano a definire una serie di obblighi reciproci, ma, al fine di garantire una collaborazione durevole, predeterminano una cornice fissa di istituti e di procedure, nell'ambito delle quali gli standard esistenti possono essere

continuamente adattati alle mutevoli condizioni, dandosi al processo di creazione di norme collettive un carattere permanente.

Così, il modello statico di contrattazione – e cioè la negoziazione ad hoc degli accordi, basata su un contatto meramente sporadico tra le parti – cede il passo alla creazione di organi o di istituzioni miste a carattere permanente, il cui compito è quello di rimuovere le tensioni e di risolvere i possibili conflitti nel modo più rapido possibile, attraverso decisioni formulate in collaborazione tra i soggetti.

La formula degli enti bilaterali proietta sul piano gestionale la caratteristica principale del sistema di relazioni industriali, che per sua natura è già bilaterale nel suo momento fondamentale e centrale: la contrattazione collettiva.

La forza degli enti bilaterali, che si ispirano ad un orientamento partecipativo del processo decisionale, risiede nella reciproca legittimazione dei soggetti negoziali e nella capacità di gestione della regolamentazione contrattuale.

Questo permette di avere sempre un momento di confronto tra le parti. Ed infatti, lo scontro, la contrapposizione e il conflitto vengono spostati al di fuori dell'ente.

In tal modo, la capacità di funzionamento dell'organismo non dipende dal rapporto di forza tra le parti sociali, ma dalla corretta gestione di quanto già contrattato dalle stesse.

Per questo gli strumenti bilaterali, oltre a contribuire a rafforzare la competitività dei sistemi locali di piccole imprese, costituiscono una sede stabile all'interno della quale rivedere e adattare, continuamente, le regole di condotta reciproca delle parti.

La bilateralità si pone, quindi, come uno strumento tecnico al servizio delle relazioni sindacali, finalizzato a tradurre in atti e in azioni concrete le scelte negoziali.

È evidente che l'operare di tale strumento permette di mantenere in vita quelle scelte, anche nei momenti in cui il rapporto tra le parti diventa teso.

Infatti, proprio nei momenti difficili delle relazioni sindacali, il sistema bilaterale è un elemento essenziale che consente di non interromperle.

La bilateralità, quindi, aiuta il confronto perché, dovendo realizzare attività, impone alla parti di vedersi, di discutere e di affrontare problemi e quindi anche di superare quelli che sono i contrasti più generali.

Questo naturalmente non snatura il ruolo di rappresentanza delle parti e quindi lo stesso conflitto tra di esse, ma, al contrario, proprio perché questo sistema è in grado di scegliere le materie sulle quali si può esprimere la bilateralità, la sua forza è costituita dal fatto che mantiene inalterati gli interessi generali sulla rappresentanza e i rapporti di forza tra le parti e, pur attenuando gli elementi più ideologici, mantiene il conflitto come uno degli strumenti tradizionali delle relazioni sindacali.

Così, il conflitto non viene del tutto annullato, ma, al più, circoscritto entro regole definite, rendendo esplicite le modalità e le materie del confronto, che viene ad acquistare una valenza negoziale.

Organismi di tal genere, a struttura partecipata, possono addirittura sostituire la contrattazione in crisi e stimolarne il funzionamento, sebbene in maniera indiretta, mettendo le parti in contatto, e svolgendo un ruolo positivo nella dinamica delle relazioni industriali.

Se da un lato tali enti si inseriscono a pieno titolo nell'esperienza classica delle relazioni sindacali, data la loro matrice essenzialmente contrattuale, dall'altro è proprio la forma bilaterale di azione a rappresentare un importante elemento di discontinuità nel panorama italiano delle relazioni industriali, nel quale i rapporti tra le parti sociali sono stati, da sempre, caratterizzati da un alto tasso di conflittualità.

E allora la bilateralità rappresenta un tratto distintivo, peculiare e qualificante di un moderno assetto (responsabile e partecipato) di relazioni industriali.

Condizione per l'affermarsi della cultura della bilateralità è il superamento, o comunque il contenimento, di quella dimensione conflittuale e negoziale, considerata esclusiva e non solo prevalente per l'organizzazione sindacale, mediante l'affermazione di una cultura della partecipazione e della gestione, che implica necessariamente una comune volontà di agire ed un affidamento reciproco delle parti.

La bilateralità viene, così, a costituire un importante strumento di partecipazione sociale, concorrendo a realizzare, assieme alla contrattazione collettiva, quella società democratica, riconosciuta dalla Carta costituzionale, fondata sull'apporto delle formazioni sociali, espressione della società civile.

In particolare, attraverso un moderno sistema di relazioni industriali, in cui i rapporti tra le parti si sviluppano in senso sempre più partecipativo e collaborativo, gli enti bilaterali contribuiscono a sviluppare un dialogo tra organizzazioni datoriali e sindacali dei lavoratori al fine di regolamentare, in maniera concordata, taluni aspetti del mercato del lavoro.

La logica del confronto – in cui è privilegiata la ricerca di soluzioni condivise, senza che sia esclusa la possibilità di ricorrere al conflitto – rappresenta, dunque, un elemento essenziale di un sistema di relazioni industriali volto a sostenere e qualificare lo sviluppo delle singole imprese, oltre che a conferire maggiore competitività al sistema produttivo nel suo insieme.

4. Il sistema bilaterale tra legislazione nazionale e contrattazione collettiva di settore.

Al fine di valorizzare le esperienze partecipate di governo e di regolazione condivisa del mercato del lavoro, il legislatore, nel corso del tempo, ha assegnato agli enti bilaterali nuove e più estese competenze.

Coinvolti significativamente nella riforma del mercato del lavoro, gli enti bilaterali sono stati definiti espressamente dalla legge Biagi quali “sedi privilegiate” per la regolazione del mercato del lavoro.

In tutti i settori produttivi (edilizia, artigianato, commercio, turismo) in cui il bilateralismo si è in effetti sviluppato, lo stesso ha operato, non nella ristretta logica di una mera erogazione di servizi, ma piuttosto quale strategia condivisa per la stabilizzazione dei mercati e la protezione dei lavoratori attraverso la gestione paritetica e il governo dell'intero mercato del lavoro.

In particolare, l'attribuzione di specifiche, ma non tassative funzioni (cfr. art. 2, lett. *h*, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276), porta l'esperienza della bilateralità oltre quel novero di materie per le quali le parti hanno mostrato da sempre di avere interessi strategici convergenti e permanenti nel tempo.

La possibilità che l'ente possa svolgere ogni altra attività o funzione attribuita dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento, non può che confermare la volontà del legislatore di incrementare la figura dell'ente bilaterale in un'ottica di trasformazione del ruolo del sindacato, coerente con un progressivo processo di implementazione delle sue funzioni.

Alla definizione normativa di ente bilaterale si accompagna l'elencazione di un ventaglio di funzioni, ulteriori e innovative rispetto a quelle proprie delle esperienze maturate sulla scorta delle previsioni contrattuali, che hanno riguardato prevalentemente il campo della mutualità e della formazione professionale.

Il decreto legislativo n. 276/2003 segna, almeno sulla carta, il passaggio ad una nuova fase di vita degli enti che vengono promossi – come detto – a “sedi privilegiate per la regolamentazione del mercato del lavoro”.

Lo spartiacque tra la vecchia disciplina, prevalentemente contrattuale, e le nuove previsioni legislative è, indubbiamente, rappresentato dalla possibilità per gli enti bilaterali di svolgere nuove funzioni, che rappresentano la naturale conclusione della loro evoluzione, nell'ambito del mutato quadro di riferimento del nostro sistema produttivo e di relazioni industriali.

In tal modo, la natura di tali organi non viene modificata o stravolta, ma, al contrario, promossa, sostenuta e rafforzata attraverso l'estensione di competenze che si pongono coerentemente in sintonia con le attività e finalità perseguite nel corso della loro lunga storia, sia pure attraverso modelli diversificati nel tempo e nei diversi settori.

In particolare, si è visto nell'attribuzione di compiti in materia di intermediazione, di regolamentazione della formazione e anche di certificazione, il recepimento a livello legislativo dell'esperienza della bilateralità e la sua valorizzazione, il tutto in coerenza con quel disegno che sposta la nuova frontiera dell'attività del sindacato dalla logica del conflitto al controllo del mercato del lavoro.

Il bilateralismo nel sistema di protezione sociale sta seguendo un percorso caratterizzato da un forte coordinamento tra l'azione pubblica statale e l'azione di soggetti privati.

Tale modello di protezione sociale, in cui il pubblico e il privato collettivo si combinano, è visualizzato anche a livello costituzionale nell'art. 118, comma 4, in cui è promossa l'autonoma iniziativa dei cittadini, singoli e associati, per lo svolgimento di attività di interesse generale sulla base del principio di sussidiarietà.

In tal modo il soddisfacimento di interessi generali è possibile, dunque, grazie anche all'intervento di soggetti privati (singoli ed associazioni) nell'organizzazione e gestione di determinate attività.

Gli enti bilaterali, venendo ad operare in ambiti che si caratterizzano per la forte presenza di interessi generali, si collocano in un punto in cui lo Stato fissa alcune condizioni di principio si ritrae lasciando lo spazio alla cooperazione di soggetti privati.

Sulla spinta del nuovo assetto normativo e sulla scia di altri settori produttivi, anche nel comparto degli studi professionali si è assistito ad uno sviluppo del sistema della bilateralità, che ha conseguito un grado strutturato e diffuso di avanzamento.

Nel corso degli anni gli organismi di settore hanno saputo interpretare le reali esigenze di quanti operano negli studi professionali, fornendo una corretta risposta alle istanze provenienti dai lavoratori e dai professionisti, attraverso una gestione di risorse finanziarie interne al sistema, negoziate e concordate tra le parti.

Il quadro regolatorio che regge le strutture e le funzioni del sistema bilaterale nel settore degli studi professionali è di origine essenzialmente negoziale.

Il contratto collettivo di settore, unitamente ai diversi accordi collettivi, hanno previsto l'istituzione di sedi comuni di confronto tra datori di lavoro e organizzazioni sindacali creando, così, un impianto articolato di azioni bilaterali attraverso l'istituzione di diversi organismi paritetici a livello nazionale, che si contraddistinguono per le peculiarità delle attività svolte da ognuno di essi.

La previsione di un articolato sistema di strumenti paritetici contrattuali ha come obiettivo quello di trovare una soluzione ai problemi di più immediata rilevanza per il settore, quali lo sviluppo dell'occupazione, le agevolazioni per il

lavoro giovanile, la formazione professionale, la previdenza complementare, l'assistenza sanitaria integrativa, gli ammortizzatori sociali.

In sostanza, la volontà comune dei diversi attori negoziali, in considerazione dell'importanza che gli enti bilaterali rivestono nella regolamentazione del mercato del lavoro, è quella di dar vita ad un sistema in grado di gestire, con l'introduzione di elementi di tipo collaborativo, il consolidamento e la crescita generale del settore e dell'occupazione.

In particolare, il Contratto collettivo nazionale di lavoro dei dipendenti degli studi professionali del 3 maggio 2006, l'Accordo di rinnovo del 29 luglio 2008 e, da ultimo, il nuovo impianto contrattuale siglato il 29 novembre 2011, sottoscritti da Confprofessioni, Confedertecnica e Cipa e dalle tre organizzazioni sindacali di categoria, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-UIL, contengono la previsione di un complesso sistema di bilateralità volto a sviluppare azioni utili alle parti sociali, ai lavoratori e alle imprese.

In tal modo, gli attori hanno convenuto sulla necessità di costituire strumenti bilaterali volti a fornire servizi e tutele sul versante delle politiche sociali, della formazione e del mercato del lavoro, con l'obiettivo dichiarato di contribuire sia allo sviluppo delle professionalità che al rafforzamento del settore sia sotto l'aspetto economico-produttivo, sia sotto l'aspetto occupazionale.

Tale sistema bilaterale, formatosi per stratificazioni successive nel tempo, si compone, secondo le previsioni collettive, di una pluralità di organismi nazionali paritetici.

Il potenziamento di tali strumenti, attraverso nuove forme di welfare contrattuale e di sussidiarietà, rappresenta, senza dubbio, un passaggio obbligatorio per lo sviluppo dell'intero sistema delle professioni, e cioè di quell'insieme di soggetti che esercitano direttamente una professione e di quelli che concorrono all'erogazione dei servizi professionali attraverso ruoli di supporto tecnico-organizzativo.

Attraverso una rimodulazione delle tutele e la ricerca di nuove forme di protezione integrata, si è cercato di surrogare alle storiche lacune del nostro sistema di sicurezza sociale.

Con il sistema paritetico si realizza una gestione comune delle risorse – provenienti essenzialmente dai contributi versati dai singoli datori e lavoratori – tra i sindacati di categoria dei datori e dei prestatori di lavoratori finalizzata a garantire la continuità dei diritti e delle tutele contrattualmente previste.

In tale prospettiva, lo Statuto (art. 5), riproducendo il contenuto della previsione collettiva (art. 5, Ccnl), oltre ad attribuire all'Ente Bilaterale Nazionale del Settore delle Professioni (E.BI.PRO.) ⁽¹⁰⁾ compiti di analisi, ricerca,

⁽¹⁰⁾ www.ebipro.it

monitoraggio, studi e indagini su specifiche tematiche, assegna allo stesso un ventaglio di compiti e iniziative con l'obiettivo di offrire agli addetti del settore (titolari e lavoratori) un sistema di servizi qualitativi, in sinergia con gli altri enti, in materia di occupazione e inserimento giovanile, di formazione qualificazione e riqualificazione professionale, di salute e sicurezza sul lavoro al fine di prevenire eventuali situazioni di rischio e di sostegno al reddito dei lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione e riorganizzazione, che comportano la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro.

L'attuale sistema della bilateralità del settore è arricchito di due ulteriori organismi paritetici, che potremmo definire monofunzionali, perché dedicati ad uno specifico intervento, rappresentati dalla Commissione Paritetica Nazionale e dal Gruppo di Lavoro per le Pari Opportunità.

La Commissione, la cui struttura e composizione è definita nell'art. 3 del Ccnl, è preposta a garantire, esclusivamente, una risoluzione congiunta di tutte le controversie sindacali relative all'autentica e corretta interpretazione e integrale applicazione del Ccnl di settore ed a verificare il rispetto delle regole di funzionamento delle relazioni sindacali.

Diversamente, il Gruppo di Lavoro per le Pari Opportunità (art. 4, Ccnl), nell'ottica di favorire l'occupazione femminile e realizzare un'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne, ha il compito di formulare e seguire i progetti di azioni positive volti a garantire una parità di genere e la rimozione di tutti gli ostacoli che impediscono il raggiungimento delle pari opportunità sul lavoro.

La maggiore attenzione rivolta dalla contrattazione collettiva al sostegno dei servizi volti ad incrementare la dotazione di forme complementari di protezione socio-assistenziale dei lavoratori dipendenti degli studi professionali ha, poi, consentito di prevedere l'istituzione di una Cassa di Assistenza Sanitaria Supplementare (C.A.DI.PROF.) ⁽¹¹⁾ (art. 19, Ccnl) e di regolamentare la previdenza complementare del settore (art. 20, Ccnl).

La Cassa, istituita con la sottoscrizione del verbale di Accordo del 24 ottobre 2001, ha il compito di gestire i trattamenti assistenziali sanitari, integrativi delle prestazioni sanitarie pubbliche obbligatorie, a favore dei soggetti beneficiari individuati dal Ccnl (cfr. art. 4, Statuto).

Al pari di quanto è avvenuto in altri settori produttivi, anche nel settore degli studi professionali vi è stata la comune volontà delle parti negoziali di creare un sistema in grado di assolvere ad un ruolo sociale e socio-assistenziale complementare e finalizzato a potenziare l'erogazione di trattamenti e prestazioni non compresi nei livelli uniformi ed essenziali.

⁽¹¹⁾ www.cadiprof.it.

La previsione di un organismo paritetico in grado di garantire prestazioni sanitarie nasce dall'esigenza, immediata, di offrire servizi in modo complementare rispetto al sistema Sanitario Nazionale, il quale, per la scarsità delle risorse, oltre a dilatare i tempi per l'erogazione di un servizio ha ridotto le proprie prestazioni essenziali.

In particolare, la Cassa, al fine garantire un'adeguata tutela degli stati di bisogno dei propri assistiti, attua interventi di assistenza e solidarietà a favore dei dipendenti e collaboratori degli studi professionali e dei loro familiari attraverso l'erogazione di prestazioni socio sanitarie (ricoveri, visite specialistiche, accertamenti diagnostici, analisi di base) a sostegno della famiglia, della maternità e del lavoro.

L'erogazione di tali forme mutualistiche di assistenza nasce, soprattutto, dalla necessità di far fronte ad una sempre crescente domanda di prestazioni sanitarie a cui, però, si accompagna una riduzione della componente pubblica della spesa sanitaria, ascrivibile alla generale crisi del nostro welfare state.

Come conseguenza di specifiche disposizioni legislative (decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124; legge delega 23 agosto 2004, n. 243 e decreto attuativo 5 dicembre 2005, n. 252), tra le frontiere della bilateralità vi è anche quella di garantire forme di previdenza complementare – attraverso la costituzione di uno specifico fondo del settore ovvero attraverso l'adesione ad un altro fondo chiuso di categoria già costituito – con l'obiettivo dichiarato di garantire un futuro previdenziale meno incerto e più sostenibile ai lavoratori e alle lavoratrici dipendenti degli studi professionali.

La prevedibile evoluzione della situazione demografica del nostro paese, con la prevedibile evoluzione – o meglio involuzione – del sistema previdenziale pubblico, aveva reso necessaria l'istituzione, con Protocollo del 20 dicembre 2006, integrato dall'Accordo del 6 febbraio 2007, di uno specifico fondo chiuso del settore degli studi professionali (PREVIPROF), successivamente confluito, a seguito dei rilievi espressi dalla Commissione di vigilanza sui fondi pensione (Covip), con accordi del 16 luglio 2010 e del 30 settembre 2010 in altro fondo del settore del terziario, individuato in FON.TE.

Da ultimo, il Contratto collettivo nazionale, nella consapevolezza che la formazione costituisce una risorsa imprescindibile per lo sviluppo qualitativo del settore e per il consolidamento dell'occupazione, ha previsto l'istituzione di uno specifico fondo paritetico per la formazione continua (art. 22, Ccnl).

Infatti, a seguito dell'Accordo interconfederale del 7 novembre 2003, tra Confprofessioni, Confedertecnica e Cipa e Cgil, Cisl e Uil, è stato costituito, secondo quanto previsto dall'articolo 118 della legge n. 388/2000, integrata e modificata, poi, dall'articolo 48 della legge n. 289/2002, il Fondo Paritetico

Interprofessionale Nazionale per la formazione continua negli Studi Professionali (FONDOPROFESSIONI) ⁽¹²⁾.

La *ratio* generale dell'impianto normativo introdotto è quella di favorire lo sviluppo della formazione professionale continua, così da perseguire un progressivo miglioramento della competitività delle imprese sul mercato e da assicurare maggiori garanzie occupazionali ai lavoratori.

In tal modo, per contribuire e sostenere economicamente lo sviluppo delle professionalità delle risorse umane che operano negli studi professionali e nelle aziende collegate, il Fondo promuove e finanzia, a favore degli aderenti e dei relativi dipendenti, piani e progetti formativi aziendali, territoriali, settoriali o individuali di e tra gli studi professionali, nonché di e tra le aziende, concordati tra le parti sociali (cfr. art. 2, Statuto).

Con il Protocollo del 21 ottobre 2005, si è dato atto che la formazione rappresenta uno strumento determinante per garantire la stabilità di impiego e per rafforzare gli attuali livelli occupazionali di un settore composto in gran parte da piccole e medie strutture lavorative e contrassegnato da ampia mobilità professionale e territoriale.

Le trasformazioni e i cambiamenti, che hanno profondamente modificato i modelli organizzativi, accrescono la divaricazione tra gli schemi tradizionali di mestiere e i nuovi processi produttivi.

Si avverte, quindi, la necessità di definire nuove professionalità, coerenti con i fabbisogni formativi, all'interno di un contesto produttivo connotato, in particolare, da processi di innovazione tecnologica e dalla riorganizzazione strutturale degli studi professionali.

L'obiettivo è quello definire, così, azioni di sistema mirate alle specifiche esigenze di settore e finalizzate a ridurre un gap crescente tra le nuove e moderne esigenze legate al processo di riforma delle attività intellettuali e la disponibilità di una forza lavoro a bassa professionalità.

Il mantenimento e lo sviluppo del capitale di competenze costituisce, quindi, una risorsa primaria di occupabilità.

Per promuovere lo sviluppo qualitativo del settore e la sua capacità competitiva, le parti concordano sulla necessità di realizzare una politica attiva della formazione, essenzialmente, volta ad aggiornare e migliorare il livello professionale degli occupati nel settore e più in generale ad attivare un processo di valorizzazione delle risorse umane, ad adeguare l'offerta di prestazione lavorativa alle richieste degli studi professionali ed a migliorare il livello qualitativo dei servizi offerti dagli stessi studi professionali.

⁽¹²⁾ www.fondoprofessioni.it.

La valorizzazione e il rilancio della bilateralità nel settore degli studi professionali ha avuto la sua sottolineatura con la sottoscrizione in data 16 luglio 2010 dell'Accordo sulla *governance* delle relazioni sindacali e della bilateralità degli studi professionali e delle aziende collegate, finalizzato alla realizzazione di un sistema integrato, in forza del quale, in attuazione del principio di sussidiarietà orizzontale, possa diventare strutturale la collaborazione tra le parti sociali.

In tal modo il documento sulla *governance*, individuando i vari compiti degli organismi paritetici del settore costituiti a livello nazionale, si ripropone di razionalizzare ed ottimizzare le funzioni e le prerogative ad essi assegnate, al fine di creare un sistema di servizi ai lavoratori e alla imprese in coerenza con le nuove necessità che il mercato pone.

In particolare, nell'Accordo – al fine di favorire un processo di ammodernamento del sistema di relazioni sindacali e rendere più efficienti gli strumenti della bilateralità, come definiti dalla contrattazione collettiva – vengono delineati i compiti della Commissione Paritetica Nazionale che dovrà curare la revisione degli statuti e definire i regolamenti degli enti adeguandoli alle nuove esigenze previste dal rinnovo del contratto nazionale di lavoro, nonché ridefinire i compiti, le funzioni ed i regolamenti degli enti bilaterali territoriali di prossima costituzione.

L'intesa, quindi, assegna alla Commissione Paritetica Nazionale una funzione di controllo sul sistema della bilateralità e di risoluzione delle eventuali controversie rispetto la corretta applicazione del contratto nazionale di lavoro.

In un sistema così configurato, quindi, le specifiche attribuzioni ai diversi enti e fondi del settore sono individuate dalla normativa collettiva, essendo, poi, demandate agli atti statutari e regolamentari le regole generali di organizzazione e di funzionamento degli stessi.

Il governo di un sistema bilaterale al quale concorrono soggetti diversi, a livelli differenziati, ha reso, perciò, inevitabile l'individuazione di alcune regole e criteri di funzionamento per garantire omogeneità, trasparenza ed efficacia all'intero assetto su tutto il territorio nazionale.

CAPITOLO V

PROSPETTIVE DI RIFORMA

Sommario: **1.** Buone prassi per l'incremento della produttività e dell'efficienza. – **2.** La regolamentazione delle professioni e le prospettive di riforma

1. Buone prassi per l'incremento della produttività e dell'efficienza.

In un contesto economico di crisi globale, ma sempre più europea, è cruciale ristabilire una dinamica positiva di produttività per aumentare la competitività delle imprese, sostenere occupazione e redditi e creare un ambiente economico che attragga investimenti. La produttività è infatti considerata uno dei fattori chiave per l'efficienza economica, perché indica quanto efficacemente gli input possono essere convertiti in output.

La produttività del lavoro italiano è ferma da almeno 10 anni, rappresentando un grave problema per la competitività del paese e per la sua sostenibilità finanziaria, ed oggi, impedendo un sano percorso di recupero del debito pubblico, anche una minaccia per l'intera Europa.

Se a soffrire sono, in generale, tutti i settori economici, quello dei servizi soffre in maniera particolare, essendo tradizionalmente caratterizzato, non solo in Italia ma strutturalmente, da alta intensità di lavoro e da bassa produttività.

I servizi relativi alle professioni intellettuali di mercato, rappresentando quote crescenti dell'occupazione e del fatturato totale prodotto dalle economie, giocano un ruolo fondamentale per l'andamento della produttività e per la competitività complessiva. Le professioni intellettuali giocano questo ruolo nella doppia veste di produttori di ricchezza e di occupazione da un lato, e fornitori di servizi al consumatore dall'altro, producendo nel secondo caso effetti economici diversi a seconda della loro regolamentazione.

Dopo aver mostrato attraverso vari indicatori l'andamento della produttività italiana nel settore dei servizi professionali di mercato rispetto agli altri paesi europei, vengono indicate alcune buone pratiche per l'incremento della produttività e dell'efficienza delle attività professionali e, allo stesso tempo, vengono sottolineate le peculiarità della misurazione della produttività in un

settore, quello delle professioni intellettuali, dove la conoscenza costituisce sia l'input che l'output del processo produttivo.

1.1. Analisi della produttività nelle attività professionali scientifiche e tecniche.

A livello aggregato dell'economia, le imprese italiane scontano una produttività inferiore a quella dei principali paesi europei, a causa, principalmente, della piccola e piccolissima dimensione aziendale – che non permette di accedere rapidamente ed efficacemente ai mercati internazionali e all'innovazione tecnologica – e della specializzazione economica, concentrata in settori a bassa intensità di capitale.

Il problema della crescita e della produttività del lavoro è particolarmente pronunciato nel settore dei servizi. Data l'importanza quantitativa di questo settore, e sempre più, di quello delle professioni, in termini occupazionali e di produzione, è cruciale invertire l'andamento di bassa produttività che caratterizza tradizionalmente i servizi rispetto all'industria ⁽¹⁾.

Nel settore dei servizi si osservano notevoli differenze della produttività fra i paesi, con gli Stati membri che hanno liberalizzato e deregolamentato molto presto il settore, come il Regno Unito e la Finlandia, che hanno registrato una crescita della produttività superiore a quella degli altri ⁽²⁾.

Nella parte che segue si analizzano, con metodo comparato, gli elementi strutturali di competitività delle principali attività professionali regolamentate e non regolamentate in Italia, ricomprese nella voce Attività professionali, scientifiche e tecniche (lettera M della classificazione NACE R2) nel database *Structural business statistics* di Eurostat, e definite come attività che richiedono un alto livello di qualificazione ed offrono ai consumatori finali conoscenza e competenza specifica.

Con riguardo alle professioni regolamentate (in Italia), è stato possibile descrivere nel dettaglio gli indicatori di produttività e competitività relativamente alla professione legale (corrispondente al codice NACE M6910), contabile (M6920), dell'architettura (M7111), dell'ingegneria (M7112) e veterinaria (M7500); mentre non è stato possibile analizzare le professioni sanitarie, in quanto non incluse nel database dei dati strutturali di impresa. Con riguardo alle

⁽¹⁾ T.M. Stanback, T. Noyelle, *Productivity in services: A valid measure of economic performance?*, in T. Noyelle (Ed.), *Skills, Wages and Productivity in the Service Sector* Westview Press, Oxford, 1990.

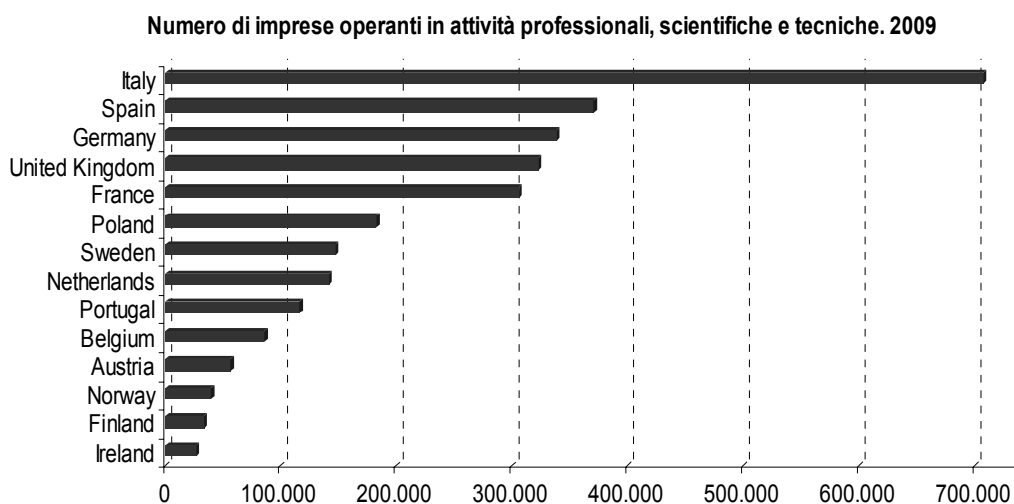
⁽²⁾ Commissione Europea, *Produttività: la chiave per la competitività delle economie e delle imprese europee*, 2002, 262.

professioni non regolamentate, la disponibilità di dati nel database permette di considerare, a titolo esemplificativo, gli andamenti di produttività nelle attività di design (M7410), fotografia (M7420), traduzione e interpretariato (M7430).

1.2. Struttura e profittabilità.

Con 3.428,364 imprese attive nell'Europa a 27 paesi, il settore delle attività professionali di impresa occupa quasi 11 milioni di persone (2009), rappresentando oltre un terzo delle imprese e un quarto dell'occupazione dei servizi all'impresa. Tratto distintivo rispetto ad altri settori è la quota relativamente bassa di occupati pagati, pari al 75,7% dei lavoratori dei servizi professionali all'impresa nell'UE-27.

Figura 3. Numero di imprese operanti in attività professionali, scientifiche e tecniche, 2009.



Fonte: Elaborazione su dati Eurostat.

Dallo sguardo comparato emerge immediatamente la sproporzione del numero di imprese italiane operanti nel settore dei servizi professionali all'impresa, rispetto agli altri paesi europei.

In Italia, nel 2009, erano attive oltre 700 mila imprese (e studi) professionali, il doppio della Spagna e della Germania, 400 mila in più che nel Regno Unito e in Francia. Il motivo è sicuramente da ricercare nel nanismo aziendale che caratterizza la struttura economica italiana e nel proliferare di studi professionali di piccole dimensioni e di partite iva. Infatti il 100% delle imprese italiane operanti nel settore è una piccola media impresa.

Se la piccola dimensione delle imprese di servizi professionali accomuna la quasi totalità dei paesi, l'Italia è sicuramente quello che ha la quota maggiore di micro imprese (il 98,8%), avendo solo l'1% di piccole imprese (contro il 3,5% dell'UE-27) e lo 0,1% di medie imprese (contro lo 0,5% dell'Europa a 27 paesi). Il Regno Unito, il paese più competitivo nel settore professionale, è al contrario uno di quelli con le maggiori dimensioni medie di impresa (con il 6% di imprese di piccole dimensioni e l'1% di imprese di medie dimensioni).

I servizi professionali all'impresa a livello europeo nel 2008 hanno generato il fatturato più alto dei servizi alle imprese, corrispondente a 1.168.753 milioni di euro e ad un valore aggiunto di 573.128 milioni di euro.

Regno Unito, Germania, Francia, Italia, Spagna, Paesi Bassi e Belgio costituiscono insieme oltre l'80% del fatturato prodotto dalle attività professionali, scientifiche e tecniche in Europa nel 2009. Gli stessi paesi costituiscono oltre l'83% del valore aggiunto delle attività in oggetto.

Fra i paesi che generano i maggiori fatturati nel settore complessivo dei servizi professionali all'impresa c'è, al primo posto, il Regno Unito, che da solo rappresenta quasi un quarto del valore aggiunto dell'UE 27 (2008), seguito da Germania e Francia (rispettivamente il 19,3% e il 15,5%) e dall'Italia (10,3%), unico altro stato membro con un valore aggiunto di settore a due cifre, il quarto fra i paesi europei. Questi sono anche i paesi che impiegano maggiore forza lavoro nel settore.

Tabella 7. Valore aggiunto e occupazione nelle attività professionali, scientifiche e tecniche. Quote dell'UE-27. 2008.

Attività professionali, scientifiche e tecniche (NACE Sezione M). Anno 2008			
Valore aggiunto	(% UE-27)	Occupazione	(% UE-27)
Regno Unito	23,1	Regno Unito	18,0
Germania	19,3	Germania	17,7
Francia	15,5	Italia	11,4
Italia	10,3	Spagna	9,7
Spagna	7,2	Paesi Bassi	6,2

Fonte: Eurostat.

In termini di importanza relativa delle attività professionali, scientifiche e tecniche per le singole economie nazionali, il settore professionale riveste naturalmente molta importanza per le economie basate sui servizi. Non stupisce quindi che il maggiore peso relativo del settore sia riscontrabile nell'economia inglese e nel Lussemburgo, dove rappresenta quasi il 13% del valore aggiunto e il

10,5% dell'occupazione totale prodotte (economia non finanziaria). Il settore delle dei servizi professionali è molto importante anche nei Paesi Bassi (11,8% del valore aggiunto e 12% dell'occupazione) e in Francia (10,2% del valore aggiunto). Germania e Italia, due paesi tradizionalmente caratterizzati dalla preponderanza del settore industriale, affidano comunque una quota rilevante del valore aggiunto (quasi il 9%) e dell'occupazione (circa 8%) prodotte dalle loro economie (non finanziarie) alle attività professionali, scientifiche e tecniche.

All'interno dei servizi professionali all'impresa la voce più importante, sia in termini di valore aggiunto che di occupazione, è quella relativa alle attività legali e contabili, che rappresentano il 30% del valore aggiunto e il 30% dell'occupazione sviluppate dal settore delle attività professionali, scientifiche e tecniche. Molto importanti anche quelle tecniche – ingegneria e architettura – con quote del 27% di valore aggiunto e occupazione.

Scendendo nel dettaglio delle singole professioni che è possibile analizzare compatibilmente alla disponibilità di dati, si ritrova innanzitutto la sproporzionata numerosità di aziende italiane, sia con riferimento alle attività legali che a quelle contabili.

Il nanismo delle imprese italiane contribuisce sicuramente al numero elevatissimo di imprese operanti nelle attività legali e contabili, rispettivamente pari a oltre 140 mila e 120 mila, corrispondenti a quasi un terzo delle imprese operanti nelle attività legali e a un quarto di quelle operanti nel settore contabile a livello dell'UE-27. Un numero molto minore di imprese legali si rileva invece in Spagna (rispettivamente 90 mila e 60 mila circa), in Francia, Germania e nel Regno Unito (meno di 30 mila quelle legali e 32 mila quelle di contabilità).

Nonostante il primato italiano per numero di aziende operanti nel settore delle attività legali, nel 2009 il fatturato totale sviluppato rappresentava solo il 13,5% del fatturato totale dell'UE 27 (12,8% se si considera il valore aggiunto prodotto).

Come già osservato con riguardo all'intero settore delle attività professionali, scientifiche e tecniche, il Regno Unito realizza il maggiore fatturato, che si conferma anche relativamente alle sole attività legali, pari al 25% del totale fatturato del settore nei 27 paesi europei (26% se si considera in termini di valore aggiunto).

Con riguardo invece alle attività contabili, la quota maggiore di fatturato è realizzata dalla Germania (il 18,7% del fatturato UE-27 dello stesso settore), al secondo posto il Regno Unito e al terzo l'Italia (con un fatturato pari al 13% dell'Europa a 27) ancora, nonostante il fatto che il numero di imprese sia molto più elevato in Italia rispetto agli altri paesi. Se si guarda al valore aggiunto prodotto l'Italia slitta in questo settore al quarto posto, preceduta dalla Francia.

Passando alla categoria delle professioni tecniche, entro cui la nomenclatura Eurostat include le professioni relative alle attività dell'architettura e dell'ingegneria, si conferma il numero molto alto di aziende italiane nel confronto internazionale.

In particolare in Italia (2009) operano quasi 70 mila aziende nell'architettura contro le 60 mila della Spagna, le 32 mila della Germania, le 28 mila della Francia e le 10 mila del Regno Unito. Sono invece quasi 150 mila le imprese che fanno attività di ingegneria, più del doppio di quelle della Germania (60 mila), e del Regno Unito (55 mila), più del triplo di quelle spagnole (50 mila) e più del quadruplo di quelle francesi (37 mila).

In termini di fatturato e di valore aggiunto nelle attività relative all'architettura, al primo posto c'è la Germania, seguita da Francia e Regno Unito, mentre l'Italia è al quinto posto dopo la Spagna. Con riguardo alla professione ingegneristica, l'Italia è sempre al quinto posto dietro a Germania, Francia, Regno Unito e Spagna sia per fatturato realizzato che per valore aggiunto.

Infine, completando la rassegna di struttura e profittabilità delle imprese operanti nelle professioni regolamentate (in Italia) che è stato possibile analizzare, le attività veterinarie confermano la numerosità rispetto agli altri paesi europei.

In Italia operano (2009) oltre 11 mila imprese appartenenti al settore delle attività veterinarie, contro le 9 mila della Germania, le quasi 8 mila della Spagna, le 7 mila della Francia e le 3 mila inglesi. Anche in questo caso nonostante il maggior numero di imprese, l'Italia ottiene una quota minoritaria di fatturato dell'UE-27: pari al 3% contro il 22% del Regno Unito, il 19,5% della Francia, il 18% della Germania e il 5% della Spagna.

Con riguardo alle professioni non regolamentate (in Italia), la disponibilità di dati nel database Eurostat sulla struttura delle imprese permette di considerare solo le attività di design (M7410), fotografia (M7420), traduzione e interpretariato (M7430).

La frammentazione delle imprese in unità microscopiche, spesso partite iva unipersonali, gonfiano il dato della numerosità delle imprese operanti nei settori di attività del design e della fotografia. In Italia sono infatti attive oltre 27 mila imprese operanti nel settore del design e 14 mila nella fotografia. Ancora una volta una numerosità sproporzionata rispetto agli altri paesi.

Diversamente dai casi precedenti tuttavia, nel settore del design l'Italia rappresenta quasi un quarto del fatturato prodotto complessivamente nell'UE-27, confermando l'importanza del design italiano a livello internazionale. Una quota maggiore è ottenuta solo dal Regno Unito (circa il 27% del fatturato UE-27). Con

riguardo alla fotografia, l'Italia si attesta ad un quota dell'8% di fatturato, dietro a Spagna, Francia, Germania e Regno Unito.

Infine, in Italia il numero delle imprese operanti nelle attività di traduzione e interpretariato supera le 6 mila unità, contro le quasi 8 mila spagnole e le quasi 9 mila francesi. In termini di fatturato, le quote più grandi del fatturato UE-27 sono ottenute dalla Germania (17%), seguita dalla Francia (13,5%), dalla Spagna (10,5%) e dall'Italia con il 7%.

1.3. Costo del lavoro e produttività.

Oltre alla presentazione strutturale delle attività professionali considerate, è importante capirne l'intrinseca competitività attraverso l'osservazione del costo del lavoro e della produttività.

La produttività è la leva fondamentale di efficienza economica e di competitività per le imprese e per i paesi. È importante quindi, dopo aver dato idea dell'ordine di grandezza delle realtà professionali nel contesto comparato, capirne la produttività, ovvero la capacità di stare nel mercato internazionale. Per farlo si analizzano di seguito alcune dimensioni fondamentali di produttività: la produttività apparente e la produttività corretta per il costo del lavoro.

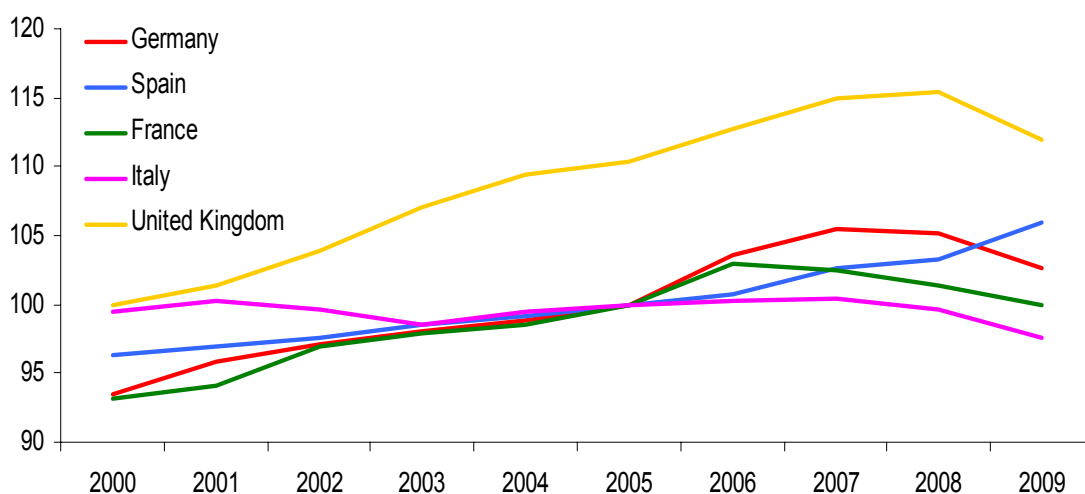
La produttività apparente è il valore aggiunto lordo (di cui si è data una idea di grandezza nel precedente paragrafo) diviso per il numero di occupati (contati per persona): una misura utile ed immediata di produttività del lavoro, seppure limitata e non perfettamente comparabile fra paesi, a causa della mancata considerazione delle differenze negli orari di lavoro (lavoro a tempo pieno e part-time) fra i paesi.

Per questo motivo si considera successivamente anche la produttività corretta per il costo del lavoro, definita come valore aggiunto diviso per il costo del lavoro e successivamente aggiustato per la quota di occupati sul totale delle persone occupate, o semplicemente, equivalente alla produttività apparente del lavoro divisa per il costo del lavoro (espressa come un rapporto in termini percentuali)⁽³⁾.

⁽³⁾ Il costo del personale è definito come le remunerazioni totali, in contante o di altro tipo, pagabili dal datore di lavoro al lavoratore (regolare, a termine o in telelavoro) in cambio del lavoro prestato indipendentemente dalla modalità di remunerazione, sulla base del tempo lavorato o a cottimo, e indipendentemente dal fatto che sia un pagamento regolare oppure no. Sono incluse tutti i bonus, la tredicesima, il pagamento in caso di licenziamento, straordinari, lavoro notturno ecc., così come le tasse e i contributi sociali, incluse malattia, pensione, maternità, disabilità, disoccupazione e altro. Questi costi sono inclusi indipendentemente dal fatto che derivino da legge, contrattazione collettiva o volontarietà. I pagamenti ai lavoratori somministrati tramite agenzia non sono inclusi nel costo del personale.

In media, ogni persona occupata nell'Europa a 27 paesi nel settore dell'economia non finanziaria ha generato nel 2009 un valore aggiunto di 43,5 mila euro; con la produttività apparente maggiore nel settore industriale (54 mila euro) rispetto ai servizi non finanziari (40 mila euro) e alle costruzioni (36 mila euro). È noto, infatti, come la produttività del lavoro tenda ad essere maggiore nei settori caratterizzati da alta intensità di capitale, come ad esempio la fornitura di elettricità o l'industria manifatturiera chimica, mentre sia minore nei settori caratterizzati da attività ad alta intensità di lavoro, come ad esempio l'industria manifatturiera tessile e i servizi.

Figura 4. Dinamica della produttività oraria del lavoro, 2000-2009 (2000=100).



Fonte: Elaborazioni su dati Eurostat.

A livello aggregato, il grafico mostra come la produttività oraria del lavoro in Italia sia stagnante almeno dal 2000, mentre nella media dei Paesi europei cresceva, specialmente in Germania e Regno Unito.

Con specifico riguardo al settore delle attività professionali, scientifiche e tecniche, a livello di Europa a 27 paesi i dati indicano una produttività apparente di 53 mila euro per occupato, un costo medio del lavoro di 42 mila euro a persona e una produttività corretta per il costo del lavoro del 124,5%.

Tabella 8. Produttività apparente, costo medio del lavoro e produttività corretta per il costo del lavoro nelle attività professionali, scientifiche e tecniche dell'UE-27. 2008.

	Produttività apparente (migliaia euro per occupato)	Costo del lavoro medio	Produttività corretta In %
Attività professionali, scientifiche e tecniche	53	42,8	124,5
Attività legali e contabili	53	37,3	142,0
Attività legali	62	36,9	167,2
Attività contabili	47	37,6	124,1
Attività dell'architettura e dell'ingegneria	54	42,0	127,5
Attività dell'architettura	44	34,3	128,7
Attività dell'ingegneria	57	44,4	129,1
Attività veterinarie	35	22,6	153,3
Attività specialistiche del design			140,0
Attività fotografiche	30	22,5	135,1
Attività di traduzione e interpretariato	28	22,7	123,4

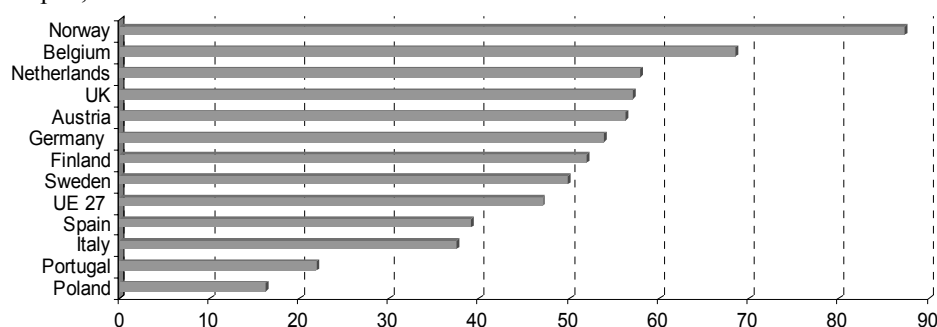
Fonte: Eurostat.

Disaggregando il dato per le sottoattività professionali regolamentate, si riscontra la maggiore produttività apparente e corretta del settore delle attività legali rispetto a tutte le altre professioni per cui è possibile avere i dati. A livello europeo la produttività apparente media del settore delle attività legali era nel 2008 di 62 mila euro per occupato, rispetto ai 47 mila euro delle attività contabili, ai 44 mila euro delle attività dell'architettura, ai 57 mila euro di quelle ingegneristiche e i 35 mila di quelle veterinarie. Considerando anche il costo del lavoro si ottiene una misura di produttività corretta, anch'essa più alta nelle attività legali (167%) rispetto alle altre. Le attività contabili e quelle tecniche dell'architettura e dell'ingegneria hanno produttività molto minori (rispettivamente 124% e 127,5%).

Fra le attività non regolamentate si riscontra, con meno di 30 mila euro per occupato, la bassa produttività media apparente nelle attività fotografiche e dell'interpretariato, tuttavia, dato anche il minore costo del lavoro medio, la produttività corretta per il costo del lavoro mostra percentuali maggiori della media delle professioni nel caso delle attività del design (140%) e della fotografia (135%).

Si vuole ora osservare la differenza di produttività fra i paesi. La figura mostra la produttività apparente in alcuni paesi europei.

Figura 5. Produttività apparente nelle attività professionali, scientifiche e tecniche. Migliaia di euro per occupati, 2009.



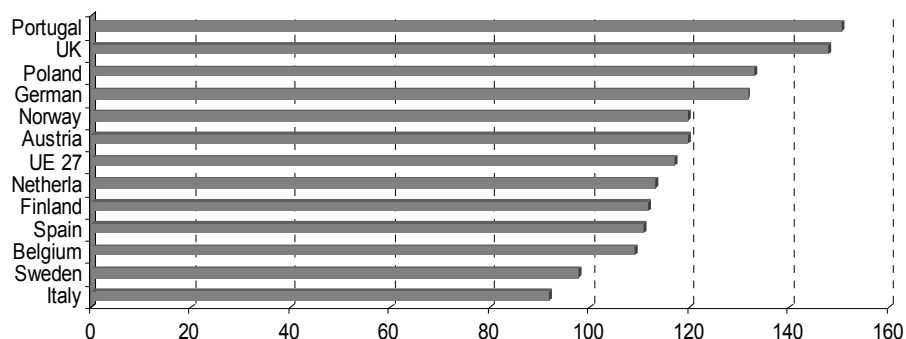
Fonte: Elaborazione su dati Eurostat.

La produttività apparente (ovvero il valore aggiunto lordo per occupato, espresso in migliaia di euro) varia molto fra i paesi per cui sono disponibili dati. L'Italia risulta avere una delle produttività del lavoro più basse per i servizi professionali, con un valore aggiunto di 37 mila euro per occupato, superiore solo ai valori di Portogallo (22 mila) e Polonia (16 mila). Di conseguenza, il valore di produttività apparente italiano è minore di quasi 10 mila euro rispetto a quello della media dell'Europa a 27 paesi, 15 mila euro inferiore alla produttività apparente della Finlandia, 16 mila euro in meno rispetto alla Germania, 19 mila euro minore di Austria e Regno Unito, 20 mila euro inferiore ai Paesi Bassi e 50 mila euro inferiore alla Norvegia.

Naturalmente, come anticipato, il valore di detta produttività non tiene conto dei diversi orari del lavoro e del differente costo dello stesso, rappresentando quindi un indicatore di produttività non sufficientemente preciso per il confronto comparato.

Un'altra misura di produttività, più adatta alla comparazione, è come visto, la produttività corretta per il costo del lavoro.

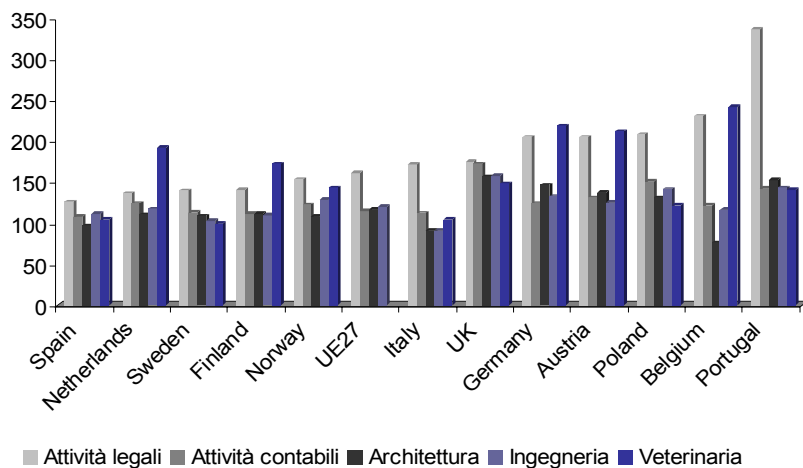
Figura 6. Produttività corretta per il costo del lavoro. In %. 2009.



Fonte: Elaborazione su dati Eurostat.

Questa misura di produttività, che tiene conto del costo del lavoro, conferma lo scarso livello di produttività del lavoro nel settore delle professioni dell'Italia, addirittura peggiorandone l'ordinamento nella classifica internazionale e portandola all'ultimo posto fra i paesi considerati. L'Italia ha inoltre un rapporto fra produttività apparente e costo del lavoro inferiore al 100%, unico fra i paesi analizzati assieme alla Svezia, suggerendo che la produttività del lavoro non tiene il passo del costo del lavoro.

Figura 7. Produttività per settore professionale in %, 2009.



Fonte: Elaborazioni su dati Eurostat.

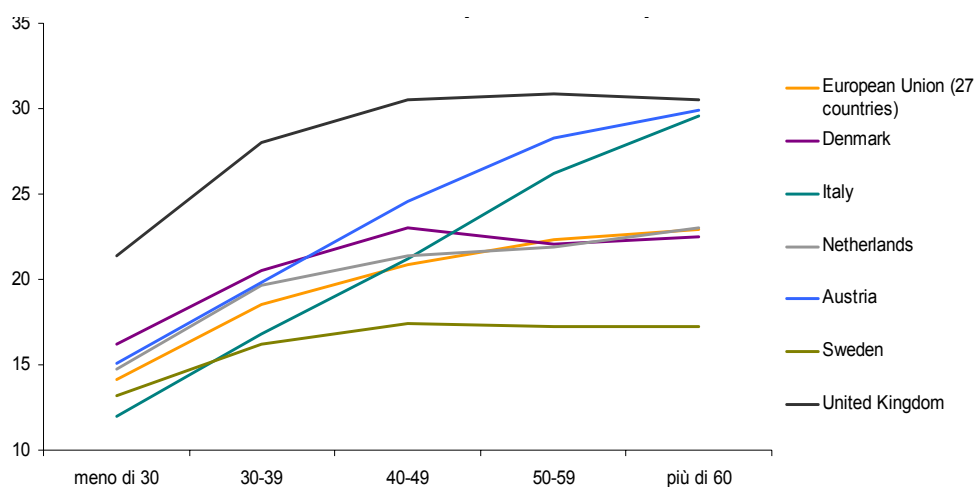
Disaggregando il dato della produttività corretta per il costo del lavoro a seconda della professione, si conferma, in generale, e con riferimento all'Italia, la maggiore produttività delle professioni legali rispetto a quelle contabili, tecniche (architettura e ingegneria) e veterinarie.

Oltre alla produttività è utile un confronto diretto sulla retribuzione oraria (in parità di potere di acquisto) delle professioni fra i paesi.

Se a livello aggregato dell'economia l'Italia ha retribuzioni medie superiori solo a quelle della Spagna (con un valore di 12,95 PPA orarie, rispetto ai 14 della Francia, 16 della Germania, della Danimarca e del Belgio, e 17 del Regno Unito), i professionisti guadagnano molto di più in proporzione, ribaltando l'ordinamento retributivo.

Dal confronto emerge subito chiaramente che i professionisti italiani (la classificazione ISCO88 vi ricomprende avvocati, notai, commercialisti, ingegneri, architetti, farmacisti, medici, dentisti, veterinari e altri professionisti sanitari, giornalisti, registi) guadagnano in parità di potere d'acquisto (nel 2006) più degli austriaci, dei danesi, dei norvegesi, dei francesi, degli olandesi, degli spagnoli e degli svedesi. I professionisti italiani guadagnano comunque meno dei colleghi inglesi, belgi e tedeschi.

Figura 8. Retribuzione media oraria dei professionisti per età. In PPA, 2006.



Fonte: Elaborazione su dati Eurostat.

Non solo. Come si vede nel grafico, che riporta la retribuzione media oraria per età, i salari medi italiani crescono con l'età quasi come una linea retta, mentre in Gran Bretagna, Danimarca, Paesi Bassi, Svezia e, in generale, a livello di UE-27, questi raggiungono un apice in corrispondenza delle età più produttive e calano negli anni successivi. Fra i paesi disponibili, inoltre, i professionisti italiani under 30 hanno la retribuzione oraria inferiore a quella di tutti i paesi. Questo è un indicatore che rispecchia la scarsa corrispondenza fra produttività e retribuzioni in Italia, dove conta soprattutto l'anzianità.

1.4. Buone prassi e alcuni *caveat* per la misurazione della produttività nei servizi professionali.

Non essendo disponibili indicatori di unità fisiche prodotte (come invece avviene per l'industria) nell'offrire una misura e un ordine di grandezza comparato della produttività nel settore dei servizi professionali si sono utilizzati indicatori finanziari, come il fatturato e il valore aggiunto.

L'utilizzo di indicatori come questi con riguardo ai servizi professionali potrebbe condurre ad una misurazione distorta della produttività per vari motivi. Primo, a causa della eterogeneità e della intangibilità dell'output, i prezzi sono spesso slegati dal valore del servizio effettivamente ricevuto dal cliente, e, conseguentemente, il fatturato potrebbe finire con l'essere una misura non obiettiva del valore del servizio. Secondo, i prezzi di alcuni servizi professionali

in Italia e altrove sono basati su tariffe fissate per legge, non avendo dunque a che fare con l'effettivo valore del servizio offerto. Ne consegue che i prezzi di un mercato professionale altamente regolamentato, soprattutto nella condotta, non possono riflettere, se non in modo imperfetto, le variazioni di valore esistenti fra i servizi offerti da diversi professionisti. Il fatturato rappresenta sicuramente una misura più veritiera di produttività quando le imprese possono competere sul prezzo.

Ma la scelta dell'indicatore è dettata dall'evidenza che le misure di produttività tradizionali, disegnate per misurare la produttività in settori con input e output tangibili, risultano inadeguate per apprezzare appieno la produttività dei settori professionali, dove sono in azione fattori intangibili legati alla conoscenza. Tanto che nella letteratura economica è stato anche sollevato il dubbio che la differenza di produttività fra industria e servizi fosse apparente, o almeno in parte distorta da una misurazione non corretta ⁽⁴⁾.

La produttività di un'azienda che produce prodotti tangibili può essere misurata dalle unità fisiche di input (tipicamente ore di lavoro e capitale) e di output. L'input di lavoro è trattato come un fattore omogeneo e l'output è misurato da quantità fisiche di prodotto o dal prezzo. Ciò che rende difficile la traslazione di questo ragionamento ai servizi professionali è, innanzitutto, la natura dell'input, consistente in conoscenza, lavoro creativo, intangibile e innovativo, e che varia a sua volta fra i professionisti a seconda delle differenze nell'intelligenza, istruzione ed esperienza. Il prodotto di uno studio professionale, il suo output, è fatto su misura per soddisfare i bisogni del cliente e varia in modo sostanziale da cliente a cliente. Questa eterogeneità negli input e negli output impedisce quindi di stabilire una misura standardizzata di produttività, come avviene per l'industria manifatturiera. Esiste poi notevole variazione fra diversi servizi professionali in termini di livello di standardizzazione, creatività ed innovazione inseriti nella produzione. Da un lato vi sono attività maggiormente standardizzate, che seguono procedure relativamente uniformi e dove input e output sono abbastanza omogenei (ad esempio alcune attività contabili che si basano sull'uso di prototipi) e dall'altro lato vi sono servizi per natura più innovativi, dove input e output variano in termini di qualità fra vari progetti e compiti (il progetto di un architetto).

Dato che il lavoro costituisce l'input primario e principale della produzione dei servizi professionali, è molto probabile che questo abbia l'impatto maggiore sulla produttività e ne sia il determinante principale.

⁽⁴⁾ L. Nachum, *Measuring the productivity of professional services: a case study of Swedish management consulting firms*, ESRC Centre for Business Research, University of Cambridge, Working Paper, 1999, No. 120.

Un modo quindi per intervenire sulla produttività è agire sui fattori che determinano un miglioramento dell'input di lavoro, sia in fase di assunzione che di formazione continua dei dipendenti, in termini di conoscenza, istruzione, esperienza e intelligenza. Una *proxy* generalmente utilizzata dagli economisti per approssimare tutti questi fattori è la retribuzione. Tuttavia, in settori professionali dove le tariffe non sono liberalizzate, dove è molto incisivo l'effetto reputazione, e dove la retribuzione è, come visto, una funzione praticamente lineare dell'età, la retribuzione potrebbe non corrispondere alla reale misura di produttività.

Una ulteriore buona prassi è quella dell'apprendimento continuo: la manipolazione della conoscenza da parte degli occupati di uno studio legale, ad esempio, è un punto cruciale nel processo di produzione. L'acquisizione di conoscenza, ovvero l'apprendimento, è infatti uno dei driver principali di produttività. Tuttavia, se nel settore privato è possibile misurare l'acquisizione di nuova conoscenza tramite la misura della spesa per Ricerca e Sviluppo, nei servizi professionali questo indice di spesa non è immediatamente utilizzabile. Per misurare l'investimento in nuova conoscenza di uno studio o azienda di professionisti (l'equivalente della R&S nelle aziende manifatturiere e industriali) si può guardare alla propensione allo sviluppo di nuovi servizi, perché la diversificazione e l'introduzione di nuova offerta di servizi implica l'acquisizione di nuova conoscenza. Altra attività assimilabile ad un investimento in R&S è il *training-on-the-job*, che diffonde la conoscenza fra gli occupati e aumenta il grado di conoscenza medio. Ricerche empiriche hanno mostrato che la formazione continua è un processo di lungo periodo e la produttività potrebbe seguire l'investimento con un certo gap di ritardo. Tuttavia gli sforzi non sono mai inutili: lo stock di conoscenza accumulato nel tempo, approssimato in via pratica dal numero di anni di operatività di uno studio, risulta essere un fattore determinante per la produttività.

Non sono poi da trascurare gli effetti di *spillover* che caratterizzano i mercati della conoscenza. Il *know-how* di un'azienda non deriva infatti solo dall'investimento che essa stessa ha compiuto, ma anche dalla conoscenza che essa riesce a trarre da altre aziende. Questo deriva dalla natura intangibile e "liquida" della conoscenza. Gli effetti di *spillover* potrebbero essere ancora più importanti per il settore dei servizi professionali data l'inesistenza, nella maggior parte dei casi, di brevetti a protezione della conoscenza, anche se la natura di personalizzazione e creatività che caratterizza alcune professioni può rendere difficile la applicazione diretta di conoscenza esterna. Il principale canale attraverso cui è possibile approfittare degli *spillover* positivi provenienti da altre aziende è la persona. La conoscenza si diffonde attraverso le persone: quando un occupato si muove da un'impresa all'altra o da uno studio all'altro porta con sé la conoscenza tacita specifica al contesto di precedente appartenenza. Su questo

fronte è quindi cruciale la capacità dello studio di attrarre le risorse umane più preparate e più ricche di questo *know-how* tacito.

Altri canali sono comunque utili a tutti i professionisti per mantenere l'aggiornamento: l'appartenenza ad associazioni professionali e la partecipazione a conferenze costituiscono modi attraverso cui un'azienda può sviluppare interazioni proficue o semplicemente conoscere meglio se stessa attraverso una autovalutazione del proprio livello rispetto ai concorrenti. Con l'incalzare della globalizzazione è importante ricordare come i riferimenti e i confini da tenere in considerazione per gli *spillover* utili si spostino sempre più dalla matrice locale-nazionale a globale-sovrannazionale.

Un ulteriore driver di produttività e buona prassi da seguire è la valorizzazione dell'input cliente, che rappresenta una fonte di conoscenza oltre che una mera utilità di profitto. Infatti, a differenza della manifattura, dove i clienti sono passivi ricettori di prodotti, nei servizi professionali essi costituiscono anche una fonte di input produttivo. Il cliente che sottopone il suo bisogno al professionista sta anche condividendo con questo la sua conoscenza specifica di impresa. Valorizzare anche questo aspetto del cliente porta a far sì che il miglioramento della produttività dello studio professionale arrivi a coincidere con il miglioramento della produttività del cliente stesso.

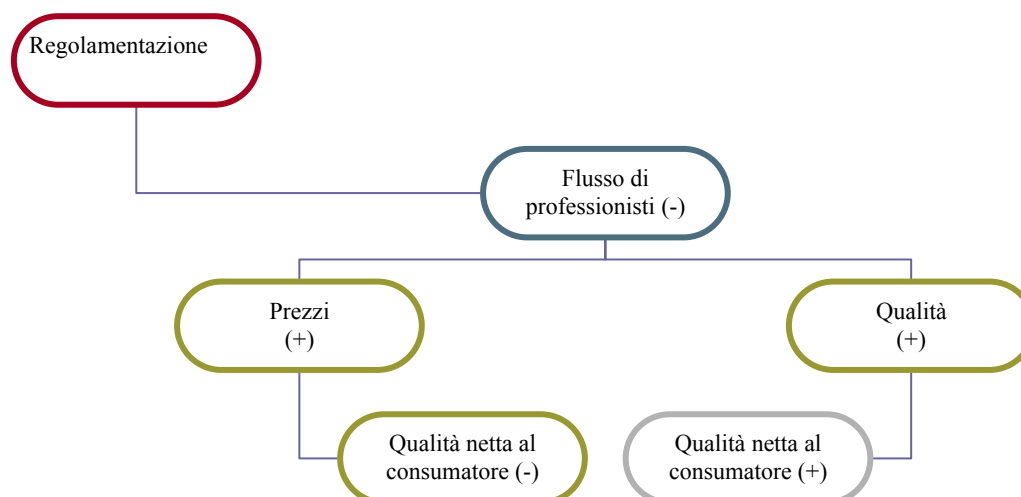
Fra le buone prassi che concorrono all'aumento della produttività, nel settore dei servizi in generale e in quello delle professioni in particolare, l'Ocse (2005) ricorda l'esistenza di mercati il più possibile aperti alla concorrenza e la rimozione di barriere formali all'entrata se non indispensabili, l'innovazione e l'ICT, sia in termini di processi che di prodotti per aiutare la differenziazione, l'organizzazione del lavoro e delle risorse umane, la motivazione dei lavoratori, le gerarchie piatte, la remunerazione legata alla prestazione o la remunerazione che ha l'obiettivo di conquistarsi la fedeltà del lavoratore.

Il motivo principale che giustifica l'esistenza di regolamentazioni restrittive di alcune professioni è il miglioramento della qualità dei servizi prestati. Ratio economica sottostante a questa spiegazione sarebbe la messa in campo, attraverso una regolamentazione restrittiva, di incentivi all'azione degli individui, che sarebbero spinti a fare un maggiore investimento in capitale umano specifico solo essendo in grado di recuperare i ritorni del proprio investimento, ovvero non trovandosi la competizione di sostituti di bassa qualità ⁽⁵⁾. Tuttavia gli scettici sottolineano la scarsa evidenza empirica di un aumento della qualità connesso alla

⁽⁵⁾ G.A. Akerlof, *The Market for 'Lemons': Quality Uncertainty and the Market Mechanism*, in *Quarterly Journal of Economics*, August 1970, No. 84, Issue 3, e C. Shapiro, *Investment, Moral Hazard and Occupational Licensing*, in *Review of Economic Studies*, 1986, No. 53.

regolamentazione ⁽⁶⁾, a fronte, invece, della robusta evidenza riguardante l'aumento dei prezzi. La visione dominante fra gli economisti è che le restrizioni all'entrata di certe professioni, restringendo l'offerta di lavoro, provochino l'aumento del prezzo dei servizi, riducendo, e non aumentando, la qualità netta percepita dal consumatore.

Figura 9. Impatto della regolamentazione sulla qualità netta.



Fonte: adattato da Kleiner (2006).

Il diagramma mostra il processo di azione della regolamentazione restrittiva all'accesso della professione sulla qualità netta del consumatore. Assumendo che i candidati di inferiore capacità non passino la barriera della regolamentazione, cosa comunque incerta sul piano empirico, e che quindi il ridotto flusso di professionisti sia di una qualità media maggiore, la qualità del servizio aumenterebbe; tuttavia, alla riduzione del numero di professionisti (o date le restrizioni di condotta), aumenterebbe anche il prezzo del servizio, diminuendo la qualità netta percepita dal consumatore.

Se la competizione rappresenta un *driver* di produttività, l'osservazione in senso comparato dei livelli di pressione concorrenziale nei servizi di mercato professionali consente di comprendere il grado di competitività degli stessi. Un modo per capire il livello di competizione esistente in un settore è quello di osservare il *mark-up* applicato dai professionisti che vi operano, come indicatore del margine nella creazione di prezzi diversi da quelli di mercato, e quindi, come indice di concorrenza esistente nel mercato.

⁽⁶⁾ C. Cox, S. Foster, *The Costs and Benefits of Occupational Regulation*, Washington, DC: U.S. Federal Trade Commission, Bureau of Economics, 1990.

In generale, i *mark-up* sono alti nei servizi professionali, leggermente inferiori nel settore delle telecomunicazioni, mentre tendono ad essere bassi in molti paesi nel settore delle costruzioni, dei servizi informatici e del commercio (OECD 2010), pur con differenze notevoli.

Tra i servizi professionali si riscontrano *mark-up* maggiori nei servizi legali e di consulenza, dove il capitale umano costituisce il maggiore input, la maggior parte degli output è specificamente legata al singolo consumatore e vi è asimmetria informativa.

La pressione competitiva restringe però i *mark-up* dei professionisti inglesi e scandinavi (ad eccezione della Svezia), mentre una più debole concorrenza permette maggiori rincari nei paesi dell'Europa centrale, in Svezia e in Italia; Spagna, Germania e Francia si trovano invece a metà fra questi due gruppi.

Nelle professioni dell'architettura e dell'ingegneria, i paesi che hanno maggiore pressione competitiva, e che quindi applicano minori *mark-up* sono Finlandia, Grecia, Norvegia, Spagna e Regno Unito. La maggior parte degli altri paesi ha invece *mark-up* più alti, soprattutto Italia, Polonia, Svezia e Repubblica Ceca.

Criteri per la regolamentazione delle occupazioni nel Minnesota (US).

Considerando un caso di studio del Minnesota (Kleiner, 2006), si riportano di seguito le domande cui deve rispondere chi voglia regolamentare e in generale intervenire sulla regolamentazione di una professione. Gli Stati Uniti sono uno dei paesi dove le professioni sono più liberalizzate, tuttavia, Kleiner (2006) ha stimato un importante effetto economico derivante dalla regolamentazione esistente: un aumento delle retribuzioni dei professionisti regolamentati del 15% e la diminuzione della creazione di lavoro.

Quali danni sarebbero arrecati al pubblico se la professione non fosse regolamentata o se proseguisse come è regolamentata ora?

C'è qualche ragione per la quale le leggi esistenti, civili e penali, sono insufficienti a prevenire o porre rimedio al danno eventualmente causato al pubblico?

Perché è stato proposto questo livello di regolamentazione e perché, se esiste un livello di regolamentazione più leggera, non è stato scelto?

Si elenchi ogni associazione, organizzazione, o altro gruppo che rappresenta l'occupazione da regolamentare e se ne approssimi il numero.

Quali sono le funzioni tipicamente svolte dai membri di questo gruppo occupazionale, sono esse identiche o simili a quelle svolte da altro/i gruppo/i?

È necessaria qualche specializzazione, formazione, training, o livello di esperienza per svolgere l'occupazione, e se sì, come è stata ottenuta dagli attuali occupati?

La regolamentazione proposta cambierebbe il modo in cui i lavoratori acquisiscono le competenze necessarie (punto 6), e se sì, come?

La specializzazione, formazione, training, esperienza necessaria mancano a qualche operatore al momento, e se sì, la regolamentazione proposta come potrebbe influire su ciò?

Ai nuovi entranti nell'occupazione sarebbe richiesto di provare l'esistenza delle necessarie competenze, o di passare un esame, o entrambi?

Qual è l'impatto atteso della regolamentazione proposta sull'offerta di lavoro e sul costo del servizio fornito?

Fonte: Kleiner (2006).

Con riguardo alla professione del commercialista, Ocse stima *mark-up* generalmente alti con l'eccezione di Finlandia, Grecia, Islanda, Norvegia e Polonia. Per quanto riguarda le professioni legali, data la generale piccola dimensione degli studi professionali, sono applicati minori rincari in Finlandia e Grecia, mentre nella maggior parte degli altri paesi questi sono ancora relativamente alti: è questo il caso di Italia, Norvegia, Polonia e Svezia.

Gli indicatori di regolamentazione all'entrata e nella condotta formulati dall'Ocse confermano che le professioni legali e contabili sono le più regolamentate, seguite dalle professioni dell'architettura e dell'ingegneria. Con riguardo al grado di regolamentazione si trovano paesi più liberali, come la Danimarca, la Svezia, la Finlandia, il Regno Unito e i Paesi Bassi, dove le restrizioni all'entrata sono più leggere; mentre le differenze con riguardo ai paesi più restrittivi si riscontrano riguardo alle regolamentazioni di condotta.

Dal confronto comparato emerge il primato dell'Italia in tre delle quattro professioni disponibili per questa analisi, ovvero nelle professioni contabili, dell'architettura e dell'ingegneria, mentre con riguardo alle attività legali, l'Italia si posiziona al quinto posto dietro a Belgio, Germania, Portogallo e Danimarca. In tutte le professioni si riscontra il forte peso, rispetto agli altri paesi, della regolamentazione di condotta.

In conclusione, si è mostrato il numero sproporzionalmente alto di aziende operanti nelle attività professionali, scientifiche e tecniche in Italia rispetto agli altri paesi, non accompagnato però, né da corrispondenti primati in termini di valore aggiunto prodotto a livello di UE-27, né da soddisfacenti livelli di produttività. Il dato di produttività delle attività professionali rispecchia la generale scarsa competitività e del terziario, ma anche quella del settore manifatturiero che necessita di innovazione per espandersi. Nell'attuale agenda di liberalizzazioni dunque, il rilassamento delle regolamentazioni all'entrata e alla condotta delle professioni costituisce un'occasione di crescita e aumento della competitività per la attività professionali stesse, che possono allargare il loro

mercato, anche attraverso l'aggregazione, apportando il loro sapere a beneficio dello sviluppo del terziario e dell'innovazione delle piccole aziende manifatturiere, sfruttando i bisogni complementari dell'economia e, quindi, facendo un salto di qualità che porti all'internazionalizzazione.

2. La regolamentazione delle professioni e le prospettive di riforma.

L'evoluzione dei diversi sistemi di regolamentazione in uso nei paesi europei evidenzia il tentativo comune di procedere verso un sentiero di modernizzazione delle professioni.

Le normative nazionali si sono mosse, e si stanno muovendo, tutte nel solco di una riforma in senso liberale, promossa dall'UE (direttiva 2005/36/CE), che nel prevedere la libertà di stabilimento ha sollecitato l'apertura alla concorrenza anche per il settore delle professioni.

Accanto ad una tendenza normativa alla liberalizzazione delle professioni regolamentate (alla quale hanno sempre opposto una "resistenza" gli stessi Ordini professionali) si pone, seguendo traiettorie diametralmente opposte, l'aspirazione di quelle professioni non regolamentate, anche di nuovo conio, che invocano un maggiore riconoscibilità e tutela attraverso una normazione *ad hoc*.

Una eccessiva regolamentazione delle professioni protette, attraverso restrizioni all'accesso e all'esercizio (es. tariffe e pubblicità), ha avuto effetti negativi sia in termini di scarso grado di concorrenza sia in termini di qualità dei servizi.

Non c'è dubbio che una tendenza alla liberalizzazione delle professioni nasce, essenzialmente, dal ribaltamento di una visione tradizionale secondo la quale in mancanza di una regolamentazione e di una autoregolamentazione – ad opera degli organismi professionali – una professione non sarebbe diversa da una qualsiasi altra attività lavorativa.

Finalizzate a preservare standard di qualità, le restrizioni, di fatto, si sono tradotte in meccanismi che hanno assicurato uno status privilegiato e una reputazione della professione e del singolo professionista.

Dietro la preoccupazione di tutelare un interesse pubblico, spesso si è celato l'intento di assicurare redditi e profitti più alti a danno della concorrenza e dei bisogni dell'utenza finale.

In tal modo gli interessi dei professionisti divergono da quelli dei consumatori.

L'evoluzione in senso pubblicistico della disciplina delle professioni, determinata dall'attribuzione agli Ordini di prerogative di interesse pubblico, ha

legittimato forme di limitazione della concorrenza funzionali al solo corpo professionale.

La regolamentazione delle professioni nei paesi europei avviene tradizionalmente *ex ante*, in cui il singolo ordinamento professionale pone regole prescrittive di ingresso, standard di comportamento e formazione continua.

Questo tipo di regolazione è progettato per prevenire il rischio che soggetti non competenti possano offrire lo stesso servizio.

Regolamentazione *ex ante* ha l'effetto di compromettere la competitività, in particolare inibendo lo sviluppo di nuove forme di concorrenza.

Una diversa regolamentazione *ex post* affidata ad un organo esterno e terzo, con compiti disciplinari e formativi, avrebbe forse il vantaggio di consentire un monitoraggio sulla qualità e la competitività dei servizi prestati dai professionisti.

Le attuali strutture di governo dei professionisti sono in gran parte il risultato del loro sviluppo storico e dell'impatto delle singole normative nazionali di legge.

Il mutato sistema produttivo ed economico e i processi tecnologici hanno determinato una forte crescita di domanda dei servizi professionali e con essa una loro forte specializzazione.

Nel corso degli anni si è assistito ad un incremento di normazione volta a regolamentare, fino all'eccesso, ogni aspetto della professione, dall'accesso al suo esercizio.

L'esperienza, dei primi anni del Novecento, di un esercizio libero e senza regole delle professioni ha dimostrato la necessità di stabilire alcuni standard di competenza, attraverso l'istituzione di organi autoregolatori al fine di migliorare la qualità dei servizi professionali a beneficio dei clienti e del pubblico.

La percezione che, adesso, l'autoregolamentazione e l'autogoverno delle professioni abbia creato situazioni monopolistiche e favorito il sorgere di condizioni di privilegio per chi esercita la professione è alla radice delle esigenze di rinnovamento e delle proposte di riforma.

2.1. Regno Unito.

Nel Regno Unito nella vasta area delle professioni si individuano le professioni liberali o intellettuali (professioni legali, mediche, *accountancy*), in genere chiamate *regulated professions*.

Tra queste, solo alcune professioni sono regolate direttamente dalla legge (con Act of Parliament o Statute). Si tratta della professione medica, di architetto e di solicitor (una delle professioni legali), per l'esercizio delle quali è previsto l'obbligo di iscrizione ad un Ordine (*statutory regulatory bodies*).

Le restanti professioni sono, invece, regolamentate da *professional bodies incorporated by Royal Charter*. La RC, che viene concessa solo a quelle più affermate, consente l'auto-regolazione da parte del *professional body*.

Infine, vi sono professioni il cui ordinamento prevede forme attenuate di regolamentazione.

È il caso delle *Companies Act*, disciplinate dalle legge in materia di imprese; delle professioni totalmente autoregolamentate (*non-chartered*), che posseggono un albo (*register*) a cui si possono iscrivere solo coloro che hanno un determinato titolo di studio, ma che non hanno nessun potere nei confronti degli iscritti; delle professioni il cui albo (*roll*) è tenuto dal ministero competente, come nel caso degli insegnanti.

Le norme auto-regolazione per l'accesso alle professioni richiedono, essenzialmente, il possesso di un titolo di studio e lo svolgimento di un periodo di tirocinio, oltre al superamento di un esame.

Il Regno Unito è sempre stato, tra i paesi europei, quello con il più basso grado di restrizione all'esercizio delle professioni ⁽⁷⁾.

Già a partire dagli anni Ottanta il settore dei servizi professionali, comprese le professioni cd tradizionali, ha subito una riforma in senso liberale finalizzata a superare le restrizioni del mercato a protezione degli utenti finali (consumatori/clienti).

Tale processo riformatorio ha riguardato i medici, gli insegnanti, ma, in particolar modo le professioni legali, eliminando l'esclusività della attività di compravendita riservata ai *solicitors* (avvocati a cui è riservata l'attività di patrocinio nelle corti inferiori) e poi escludendo il monopolio della difesa riservato ai *barristers* (avvocati a cui è riservata l'attività di patrocinio nelle corti supreme) e attribuendolo anche ai *licensed advocates*, tra cui *solicitors*, *ex barristers*.

Il processo di liberalizzazione che ha caratterizzato gli anni ottanta si è interrotto nel decennio successivo attraverso maggiori restrizioni nel campo delle professioni mediche nella convinzione che la regolazione (e protezione) della professione rappresenti uno strumento di più efficace protezione dell'interesse collettivo e del singolo cliente/utente finale.

⁽⁷⁾ Per una ricostruzione di carattere storico dei meccanismi di regolamentazione delle professioni nel Regno Unito, cfr. il rapporto *Competition in the Professions* dell'*Office of Fair Trading* (OFT), 2001, nonché più recentemente il rapporto C. Fiorenza, *La riforma della disciplina delle professioni tecniche*, 2009. Per una prospettiva di riforma della regolamentazione dei servizi professionali cfr. il rapporto Spada, *British professions today: the state of the sector*, 2009.

Con l'entrata in vigore del *Competition Act* del 1998, viene istituito un organo di controllo (*Office of Fair Trades*) con il compito istituzionale di vigilare sulla concorrenza, nazionale ed internazionale.

Altre autorità, indipendenti, operano in settori strategici dei servizi professionali: come per la professione medica (*The Council of Healthcare regulatory Excellence*), quella contabile (*The Financial Reporting Council*) e legale (*The Legal Service Board*).

L'obiettivo dichiarato è quello di annullare, o quanto meno di ridurre, gli effetti pregiudizievoli determinati da i meccanismi di auto-regolazione rigida delle professioni come l'aumento delle tariffe e la scarsa propensione alla diversificazione e alla innovazione dei servizi.

Una regolamentazione soft delle professioni, affatto invasiva, che si propone di tutelare le professioni garantendo al tempo stesso libera concorrenza e prestazioni di qualità.

Una riforma di chiara matrice economica che mira ad accrescere il ruolo fondamentale che le professioni hanno da sempre assunto per la competitività e per la crescita del paese.

La liberalizzazione compiuta nel Regno Unito è stata condotta, essenzialmente, per rimuovere gli ostacoli per l'accesso alle professioni, non giustificati dal tipo di servizio offerto, e per favorire la concorrenza tra professionisti, anche nelle forme associate, attraverso l'abolizione di tariffari, la possibilità di farsi pubblicità e il divieto di accordi di tipo monopolistico.

A ciò si è aggiunto un ulteriore intervento che ha comportato l'eliminazione di privilegi di esclusività nell'esercizio di alcune attività, in particolare quelle legali, che ha favorito il nascere di nuove professioni.

Negli ultimi dieci anni, quindi, il paradigma di autoregolamentazione professionale è stato messo in discussione. Infatti, gli interventi di limitazione dell'autonomia degli ordini e di apertura dei mercati hanno favorito, con non poche resistenze da parte degli organismi professionali, il passaggio dal tradizionale modello di auto-regolazione attraverso gli ordini, ad un modello di "autoregolazione regolata" ad opera di organismi terzi e indipendenti con funzioni di controllo sulle professioni e di vigilanza sulla concorrenza.

2.2. Francia.

Le professioni regolamentate in Francia distinguono in tre categorie: quelle costituite in ordine (architetti, dentisti, esperti contabili, geometri, avvocati, medici, farmacisti, veterinari, ecc); quelle a statuto particolare (biologi, dietisti,

infermieri, revisori dei conti, consulenti in materia di proprietà industriale, amministratori e liquidatori nelle procedure concorsuali, agenti di assicurazione), anch'esse soggette per legge a un regime speciale e per le quali non esiste un ordine, ma una camera (*chambre*) o compagnia (*compagnie*); ed infine gli *officiers publics* (cancellieri del tribunale commerciale, ufficiali giudiziari, notai) che esercitano una funzione pubblica per investitura dello Stato e non per la loro appartenenza ad un ordine o ad una camera.

Il ruolo degli ordini professionali – persone giuridiche di diritto privato che assolvono ad una funzione di interesse pubblico – è definito dalla legge, anche se molti aspetti della loro vita interna sono demandati alla libera autonomia statutaria.

Gli ordini provvedono, prevalentemente, alla definizione delle condizioni di ingresso per l'esercizio della professione, alla tenuta dell'albo professionale, al controllo della capacità di esercizio dei membri, al controllo dell'osservanza delle norme deontologiche e alla erogazione di eventuali provvedimenti disciplinari.

La determinazione dei compensi dei professionisti è rimessa alla libera contrattazione delle parti e le tariffe individuate dai singoli ordinamenti, perché contrarie al principio della libera concorrenza, non hanno un valore precettivo.

Come in altri paesi europei anche in Francia si vive una stagione, almeno nelle intenzioni, di riforma dei servizi professionali.

La Commissione nazionale professionisti (CNAPL), l'organo consultivo principale per le libere professioni, regolamentate e non, che racchiude professionisti e rappresentanti delle organizzazioni professionali liberali (ordini e sindacati), ha promosso proposte di riforme legislative e regolamentari per le libere professioni.

L'interesse manifestato in Francia sul tema della necessità di rinnovare l'attuale sistema di regolamentazione del settore delle professioni si è tradotto nella elaborazione del rapporto Longuet dal titolo *33 propositions pour une nouvelle dynamique de l'activité libérale* (2010) ⁽⁸⁾ che contiene una raccolta di informazioni sulle professioni, in cui sono elaborate proposte di riforma, nel segno della modernizzazione, efficienza e concorrenzialità, volte a favorirne lo sviluppo e la competitività di queste professioni.

Lo studio ha lo scopo dichiarato di «proporre una definizione giuridica delle professioni liberali, di studiare l'opportunità di una modifica del regime delle responsabilità personali e proporre delle misure per accompagnare lo sviluppo delle attività liberali in Francia comprese quelle non regolamentate».

⁽⁸⁾ Consultabile in www.pme.gouv.fr/mission-profession-liberale/100121rap_blonguet.pdf.

La necessità è quella di armonizzare l'ordinamento francese con le regole europee in materia di liberalizzazione, contemperando, al tempo stesso, l'esigenza di rafforzare l'identità del settore delle professioni.

La tradizionale nozione di professione liberale è così sostituita con quella di attività liberale, comprendente la più ampia galassia di professioni anche di nuova generazione.

È attività liberale ogni «attività liberale ogni attività professionale di natura civile esercitata a titolo abituale di cui l'oggetto è quello di assicurare a beneficio di una clientela delle prestazioni eminentemente intellettuali messe in opera tramite una qualificazione professionale appropriata. L'attività professionale deve essere obbligatoriamente esercitata in modo indipendente nell'esercizio della propria arte o della propria scienza e sotto la propria responsabilità da un professionista sottomesso a delle obbligazioni etiche. Questa nuova definizione implica che tutte le professioni che aspirano all'esercizio liberale devono presentare queste caratteristiche di esercizio e devono tendere verso i criteri fondamentali che solo la chiave di volta dell'esercizio delle stessa attività. Non si può che incitare le professioni non regolamentate che si ritengono liberali a trarre le conseguenze e ad accettare gli obblighi al fine di offrire ai clienti delle prestazioni di qualità e sicurezza adeguate».

Tale modifica nozionistica si tradurrebbe, poi, nella costituzione di un "Dipartimento delle attività liberali", preso il del Ministero di competenza e nel rafforzamento della rappresentanza delle attività liberali nel CESE (*Conseil Economique Social et Environmental*).

Nel rapporto si evidenzia che i singoli ordini, «senza tradire le loro tradizioni», dovranno rinnovare i loro valori privilegiando gli interessi degli utenti: «Questo sforzo passa attraverso un chiarimento del ruolo degli ordini e delle organizzazioni professionali», dovendosi necessariamente distinguere le funzioni e le prerogative proprie degli ordini da quelle delle organizzazioni sindacali destinate alla rivendicazione dei diritti dei professionisti.

«Il ruolo di ciascuna deve essere preservato e le vocazioni rispettive meglio distinte. Oggi in tutta Europa viene privilegiata una gestione attraverso le carte di regolazione e codici di buona condotta che sono applicabili tanto alle professioni regolamentate quanto a quelle non regolamentate».

La modernizzazione degli ordini necessita anche di un efficientamento della loro organizzazione, volta a favorire una maggiore trasparenza, ed un rafforzamento dei loro compiti in materia di formazione continua, di tenuta degli albi, di risoluzione delle controversi attraverso il ricorso a forme di arbitraggio.

Come detto il documento contiene anche delle proposte di riforma di quelle professioni non regolamentate, attraverso meccanismi – conformemente alle

direttive europee – di autoregolamentazione (stesura di Carte di qualità e Codici di buona condotta).

«Non è il momento di forme di regolazione amministrativa delle attività professionali attraverso la creazione di nuovi ordini né a livello nazionale né a quello comunitario. Certo molte nuove professioni cercano di conquistare la loro legittimazione attraverso questo mezzo. Bisogna dissuaderle e orientarle verso processi più valorizzanti di autoregolamentazione.

Questi meccanismi hanno il vantaggio di associare più strettamente i membri della professione e favoriscono in termini di lavoro comune la stessa ricerca identitaria».

Dovendo le professioni liberali adattarsi all'economia moderna, queste devono passare da una economia della tradizione a una economia dell'innovazione.

Il documento individua, così, le misure per sviluppare il settore delle professioni regolamentate e per accrescerne la competitività:

- occorre, anzitutto, incoraggiare la comunicazione, l'informazione e la pubblicità istituzionale, effettuata sotto il controllo degli ordini, e quella individuale da parte dei singoli professionisti

- favorire il finanziamento delle imprese liberali, anche attraverso il ricorso al capitale esterno, senza che ciò riduca la capacità di indipendenza del professionista stesso.

Questo comporterà la rivisitazione di quelle regole in materia di detenzione del capitale e di diritto di voto delle società liberali, ricorrendo all'uso di società di diritto comune;

- promuovere l'interprofessionalità attraverso l'offerta di un ventaglio eterogeneo di servizi e prestazioni. Oltre ad associarsi con investitori esterni, le società liberali potranno svilupparsi associandosi con altri professionisti provenienti da professioni complementari regolamentate o non regolamentate;

- a crescere la forza attrattiva delle professioni per le generazioni più giovani. «Quando questi giovani saranno integrati in una attività liberale bisognerà offrire loro un modo di esercizio a loro conveniente e rispondente alle loro attese, sufficientemente elastico ma allo stesso tempo protettivo».

2.3. Germania.

Le professioni in Germania sono racchiuse in 5 categorie (assistenza sanitaria; consulenza legale; commerciale e fiscale; scienza e Tecnica; cultura) in ragione delle diversità delle prestazioni offerte.

Le professioni liberali ordinistiche tradizionali (*Geregelte freie Berufe*) sono classificate nel *Katalogberufe*.

Diversamente, le altre nuove professioni sono incluse nel catalogo delle *Ähnlichen Berufe* o delle *Tätigkeitsberufen*.

Il primo è un catalogo delle professioni che possono assimilarsi a quelle del *Katalogberufe* per ciò che concerne il livello di qualificazione richiesto per il loro svolgimento.

Per cui, la formazione conseguita o la concreta attività svolta da queste professioni devono potere essere comparabili col tipo di formazione o di pratica seguita da una delle professioni incluse nel *Katalogberufe*.

Appartengono, invece alle *Tätigkeitsberufen* quelle nuove attività che vengono svolte con le modalità tipiche delle libere professioni, sempre a condizione che siano svolte in modo indipendente.

In Germania – dove l'intervento statale in materia di regolamentazione delle professioni ha assunto sempre livelli elevati – gli ordini professionali, camere (*Verkammerte freie Berufe*), quali enti pubblici, assolvono essenzialmente ad una funzione di auto-governo e di supervisione e rappresentanza degli interessi dei loro componenti.

Dall'altro le associazioni professionali tendono a regolare la condotta dei propri aderenti anche sul piano delle deontologia professionale e della qualità del servizio reso ai clienti.

La tendenza ad un eccesso di regolamentazione (sovraregolamentazione), propria dell'ordinamento tedesco, caratterizza anche le professioni “non regolamentate”.

Anche queste, per le quali manca un intervento statale sulla qualificazione del percorso formativo e sul riconoscimento di un titolo di studio legale, tendono, infatti, ad assumere le fisionomie tipiche delle professioni regolamentate, attraverso forme di autoregolazione definite dalle associazioni professionali.

In effetti, alcune delle emergenti professioni non regolamentate mirano a costituire, sul modello di quelle regolamentate, un percorso autonomo di certificazione del titolo e a munirsi di norme deontologiche attraverso le proprie associazioni.

In Germania, il processo di liberalizzazione e di apertura del mercato che si è avviato nel corso degli anni non ha riguardato il settore delle professioni, caratterizzato questo da una regolamentazione rigida che ha rappresentato sempre un freno alla libera concorrenza delle attività professionali.

La relazione del Governo Federale sulla situazione delle libere professioni ha individuato i principali interventi, volti ad una parziale deregolamentazione, che

sono stati compiuti a livello di Bundestag, e prospettato le nuove tendenze riformatrici nell'area dei servizi professionali ⁽⁹⁾.

Negli anni novanta, come illustrato nella relazione, il processo riformatore, realizzato con interventi legislativi, ha riguardato le professioni ordinistiche che operano nell'area economica e giuridica ⁽¹⁰⁾.

Sempre in quegli anni un intervento legislativo ha rinnovato le forme giuridiche di organizzazione dei servizi professionali prevedendo la possibilità di svolgimento delle attività in *partnership* ⁽¹¹⁾.

Questi due interventi legislativi hanno consentito ad una varietà di professionisti di esercitare l'attività anche in forme associate, ivi compresa la società a responsabilità limitata.

Le nuove aree di intervento riguardano la revisione della regolamentazione delle professioni di avvocato e di contabile ⁽¹²⁾; la modifica i regimi tariffari di molte professioni; la promozione delle attività culturali ⁽¹³⁾; l'incentivazione della internazionalizzazione delle professioni tecniche.

La tecnica di intervento adottata in Germania è stata quella di iniettare dosi di liberalizzazione in modo non sistematico ed attraverso strumenti normativi.

Infatti, si avverte nella stessa relazione la necessità di ridurre le forme eteronome di intervento dello Stato a favore di meccanismi sussidiari di autogoverno delle libere professioni, prevedendo in prospettiva di trasferire dallo Stato alle associazioni professionali funzioni di controllo.

Uno studio condotto nel 2007 sulle professioni ordinistiche ha esaminato il grado di liberalizzazione in Germania ⁽¹⁴⁾.

La ricerca, utilizzando le due variabili dell'accesso al mercato e della condotta professionale come misuratori di competitività, evidenzia come la concorrenza tra fornitori di servizi risulti relativamente limitata rispetto alla maggior parte dei paesi OCSE

La regolamentazione delle libere professioni riduce le possibilità di esercizio delle professioni e di accesso al mercato (diritti di monopolio), mentre le regole di condotta in uso (divieti di pubblicità e minimi tariffari) incidono negativamente sul costo dei servizi.

Ed allora si rende necessaria una riforma integrale che garantisca una qualità dei servizi sistematicamente più alta.

⁽⁹⁾ *Deutscher Bundestag, Bericht der Bundesregierung über die Lage der Freien Berufe, Drucksache*, 2002.

⁽¹⁰⁾ Legge 15 Luglio 1994 (GU I p. 1569); legge 24 Giugno 1994 (Gazzetta legge federale I p. 1387); legge 2 settembre 1994 (GU I p. 2278).

⁽¹¹⁾ Legge *Partnerschaftsgesellschaftsgesetz*, 25 Luglio 1994.

⁽¹²⁾ Legge 31 agosto 1998 (GU I p. 2600); legge 19 dicembre 2000 (GU I p. 1769).

⁽¹³⁾ Legge 1 luglio 2001 (GU I p. 1027).

⁽¹⁴⁾ Insitut der deutschen Wirtschaft Köln, *Regolamentazione delle libere professioni*, 2007.

Interventi significativi in prospettiva di liberalizzazione si rendono necessari perché si traducono in un costo minore degli oneri professionali per i consumatori.

Un riduzione della regolamentazione eteronoma potrebbe, quindi, contribuire ad una riduzione dei prezzi dei servizi delle libere professioni .

2.4. Italia.

In Italia, le professioni sono classificate secondo uno schema binario.

Le professioni ordinistiche o regolamentate, sono quelle per l'esercizio delle quali occorre il possesso di criteri minimi definiti dalla legge: titolo di studio, espletamento di un periodo di praticantato, superamento di un esame di Stato abilitativo e l'iscrizione obbligatoria in appositi albi professionali.

Diversamente, le professioni non regolamentate sono quelle il cui esercizio non è vincolato al possesso né di alcun requisito né di specifica formazione.

Le Professioni riconosciute e regolate dalla legge attraverso Ordini e Collegi sono 27.

Nell'ordinamento italiano l'Ordine professionale, quale ente pubblico sottoposto alla vigilanza del Ministero della Giustizia, rappresenta un'istituzione di autogoverno il cui fine è quello di garantire la qualità delle prestazioni rese dai professionisti. Ad esso è affidato il compito della tenuta dell'albo, del codice deontologico, delle tariffe professionali e dell'erogazione della formazione, tutelando così, anche attraverso poteri disciplinari, la professionalità della categoria

La denominazione di ordine professionale viene di solito usata in relazione a quelle professioni per le quali è richiesto un titolo di studio livello non inferiore alla laurea oltre, ovviamente, al superamento del relativo esame abilitativi. Invece per le professioni per le quali è sufficiente un diploma di scuola secondaria superiore o una laurea triennale, si usa di solito la denominazione di collegio professionale.

Oramai da qualche anno il Parlamento italiano si sta occupando della riforma dell'ordinamento delle professioni intellettuali e, più in particolare, di riforma della professione forense. Dei tanti disegni di legge presentati è dato atto in queste pagine.

L'argomento è sovente associato alle c.d. liberalizzazioni e, giocoforza, quando si parla di quest'ultime inevitabilmente si discute della presunta posizione dominate e monopolistica esercitata in particolare dalle professioni regolate da ordini interni nel proprio campo di attività. Non si vogliono in questa sede presentare i termini di un dibattito assai risalente, quanto fotografare la strada

intrapresa dal Parlamento nell'ambito dell'intervento sulle professioni ordinistiche.

Nel gennaio 2009 l'Autorità garante della concorrenza e del mercato ⁽¹⁵⁾ ha concluso un'indagine conoscitiva su diversi ordini professionali, rilevando una certa resistenza da parte dei medesimi all'attuazione dei principi concorrenziali in materia di servizi professionali contenuti nella "riforma Bersani" (decreto legge n. 223/2006, convertito dalla legge n. 248/2006). L'Autorità antitrust ha ribadito nella ricerca un orientamento già conosciuto e già illustrato al Parlamento nel 2007.

A parere dell'Ente le più gravi limitazioni della concorrenza nelle professioni sono la fissazione dei compensi, le restrizioni circa le campagne pubblicitarie, la presenza ingiustificata di regimi di riserva di attività, le limitazioni relative all'organizzazione dell'attività. Secondo l'Agenzia non è possibile rinvenire «alcun nesso di causalità tra tariffe uniformi e predeterminate e qualità dei servizi professionali prestati» ed è vero «che la pubblicità dei professionisti, anche di carattere comparativo e diffusa con qualsiasi mezzo di comunicazione, consente di colmare le lacune informative degli utenti nella scelta del servizio e che la più ampia flessibilità dei modelli organizzativi dell'attività professionale permette ai professionisti di disporre di maggiori strumenti per rispondere alla domanda di servizi».

Con queste dichiarazioni l'Agenzia ha inteso non tanto disconoscere l'importanza del sistema ordinistico o proporre l'abolizione, ma ribadire la necessità di «procedere alla conformazione del sistema ai principi concorrenziali». Tanto più che, sempre secondo il parere di chi ha redatto l'indagine, gli Ordini professionali non si sono mai effettivamente conformati a quanto normato dal decreto legge n. 223/2006, convertito con la legge n. 248/2006, c.d. legge Bersani (operazione che sarebbe dovuta avvenire entro il 1° gennaio 2007), continuando ad opporsi all'introduzione di principi concorrenziali e usando la potestà deontologica come «strumento di disciplina dei profili di natura economica dell'attività professionale» più che guida alle problematiche di ordine etico legate all'esercizio della professione.

Con il decreto legislativo n. 59/2010, attuativo della Direttiva "Servizi" (che prevede l'abolizione dei divieti totali in materia di pubblicità professionale e impone che i codici di condotta degli Ordini si conformino al diritto comunitario), sono state introdotte disposizioni volte a facilitare la libera circolazione dei servizi, compresi quelli forniti dai professionisti. La prima manovra di stabilizzazione finanziaria del 2011 (decreto legge n. 98/2011, convertito dalla legge n. 111/2011) ha, inoltre, previsto un futuro intervento di riforma in materia

⁽¹⁵⁾ Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, *Il settore degli ordini professionali, Indagine Conoscitiva 34*, 15 gennaio 2009.

di liberalizzazione dei servizi professionali. Ulteriori misure in tale direzione sono state dettate anche dalla seconda manovra economica (decreto legge n. 138/2011, convertito dalla legge n. 148/2011) e dall'intervento di stabilità del Governo succeduto a quello che ha iniziato il percorso riformatore (si veda il recente decreto c.d. "Salva Italia", decreto legge n. 201/2011, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 214/2011).

L'art. 29 del decreto legge n. 98/2011 ha previsto l'istituzione, presso il Ministero della giustizia, di un'Alta Commissione per la formulazione di proposte in materia di liberalizzazione dei servizi, composta da esperti nominati dai Ministri della giustizia, dell'economia e delle finanze, dello sviluppo economico e del lavoro e delle politiche sociali (membri ulteriori dovranno essere esperti della Commissione Europea, dell'OCSE e del FMI). Le nomine risultano effettivamente pervenute, ma nei mesi si è persa traccia dei lavori di questa Commissione.

Eppure si prevede nel testo di legge che il Governo, sentita l'Alta Commissione (il cui termine dei lavori è fissato decorsi 6 mesi dall'entrata in vigore del decreto), elabori definitive proposte di riforma in materia di liberalizzazione dei servizi e delle attività economiche da presentare alle categorie interessate. In ogni caso, decorsi 8 mesi dal 17 luglio 2011 (data di conversione del decreto legge n. 98), tali servizi e attività economiche si intenderanno liberalizzati, salvo quanto espressamente regolamentato con apposite norme.

Sempre l'art. 29 precisa che dalla liberalizzazione sono escluse le categorie implicitamente menzionate dall'art. 33, comma 5, della Costituzione, che fa riferimento alle professioni per le quali è prescritto un esame di Stato abilitante all'esercizio professionale⁽¹⁶⁾.

Le previsioni dell'art. 29 del decreto legge n. 98/2011 va, tuttavia, integrato con quanto stabilito in materia di professioni dalla seconda manovra finanziaria estiva (decreto legge n. 138/2011, convertito con modificazioni dalla legge n. 148/2011). Il provvedimento (art. 3) detta nuove disposizioni volte a favorire la liberalizzazione del settore ispirandosi esplicitamente ai principi di libera concorrenza. In generale, si prevede, fermo restando l'esame di Stato per l'accesso alle professioni regolamentate, che gli ordinamenti professionali debbano garantire che l'esercizio dell'attività risponda senza eccezioni ai principi di libera concorrenza, alla presenza diffusa dei professionisti su tutto il territorio nazionale, alla differenziazione e pluralità di offerta e garantisca l'effettiva possibilità di scelta degli utenti nell'ambito della più ampia informazione relativamente ai servizi offerti.

⁽¹⁶⁾ È prescritto un esame di Stato per l'ammissione ai vari ordini e gradi di scuole o per la conclusione di essi e per l'abilitazione all'esercizio professionale.

Più in particolare l'art. 3 detta una serie specifica di principi cui deve essere informata la prossima riforma degli ordinamenti professionali (da attuare entro 12 mesi dalla vigenza del provvedimento) ovvero:

- libertà dell'accesso alla professione, ed impossibilità, in forza di una disposizione di legge, di istituire "numeri chiusi", salvo ragioni di interesse pubblico, nonché di introdurre discriminazioni basate sulla nazionalità;
- in relazione alle società tra professionisti, la norma si limita a denunciare la possibilità dell'esercizio in forma societaria della professione;
- obbligo per il professionista di seguire percorsi di formazione continua permanente;
- adeguamento del tirocinio all'esigenza di garantire lo svolgimento effettivo dell'attività formativa ed il suo costante adeguamento alle esigenze di miglior esercizio della professione;
- al tirocinante dovrà essere corrisposto "un equo compenso di natura indennitaria";
- la durata del tirocinio non potrà superare i tre anni e sarà possibile svolgerlo anche durante gli anni universitari;
- necessità di pattuizione scritta del compenso professionale al momento del conferimento dell'incarico, prendendo a riferimento le tariffe professionali (ammessa però anche pattuizione in deroga);
- obbligo, per il professionista, di stipulare idonea assicurazione per i rischi professionali;
- previsione di organismi disciplinari separati da quelli di natura amministrativa;
- libertà di pubblicità informativa sulla specializzazione professionale, struttura dello studio e compensi richiesti per le prestazioni.

I commi successivi dell'articolo chiariscono anche con precisione quali siano le "restrizione" che il decreto abroga in materia di accesso ed esercizio delle attività economiche (limitazione del numero di persone, limitazione geografica, imposizione di forme giuridiche, divieti di commercializzazione ecc.).

Infine va ricordato che la Camera ha avviato l'esame di una serie di proposte di legge, tutte d'iniziativa parlamentare, mirate ad una complessiva riforma dell'ordinamento sia delle "professioni regolamentate" sia delle "professioni non regolamentate". Le prime sono essenzialmente le professioni strutturate in ordini professionali e caratterizzate dalla presenza di preminenti interessi pubblici; le seconde, organizzate in strutture associative, sono invece le professioni alle quali non viene riconosciuto lo stesso rilievo delle professioni regolamentate, ma che sono comunque assoggettate, attraverso un apposito registro tenuto dal Ministro della Giustizia, alla vigilanza governativa.

Nel mese di luglio 2011 gli Ordini e i Collegi Professionali si scagliarono con forza contro la riproposizione delle misure di liberalizzazione del comparto contenute nell'emendamento "39-bis" della bozza della prima manovra economica estiva (emendamento poi non formalizzato).

In particolare – e le osservazioni poste sono interessanti significative per la materia di questo contributo – lamentarono che un intervento finalizzato all'assimilazione dei servizi professionali alle regole della libera imprese avrebbe arrecato grave pregiudizio alla salvaguardia di diritti costituzionalmente garantiti. Le professioni non negano innanzitutto la possibilità di un processo riformatore. Più semplicemente chiedono di esserne attivamente coinvolte, per verificare che l'intervento non rischi di distrutturare un settore che dà occupazione a 2.100.000 professionisti e ad altrettanti operatori degli studi professionali, producendo il 15,1% del PIL (dati forniti dalle stesse Professioni).

Il rischio dell'emendamento citato, a parere del CUP ⁽¹⁷⁾, era quello di ridistribuire la ricchezza che i professionisti producono a vantaggio delle multinazionali e dei grandi potentati economici ("pericolosa deriva mercatista" sostenuta, sempre secondo quanto emerge dalle cronache di quei giorni, dalla Confindustria).

La versione finale della manovra è stata invece apprezzata dalle professioni, che certamente hanno contribuito a modificarne gli aspetti meno graditi perché si aprisse quantomeno una possibilità di trattativa. Gran parte dell'intervento si è concentrato, nella nuova versione, più che altro nell'ammodernamento degli istituti. Molti sono temi che già facevano parte del tavolo di discussione con il Ministro della Giustizia aperto già prima dell'estate 2011. Particolarmente apprezzata è stata la distinzione, netta nel decreto, tra ordini professionali e imprese ⁽¹⁸⁾.

Le novità della manovra sono ora in corso di trasferimento negli ordinamenti di ciascuna categoria.

Sempre nel mese di luglio 2011 il CUP presentò all'allora Ministro della giustizia Angelino Alfano un proprio documento contenente le proposte dei diretti interessati circa un possibile percorso di riforma:

- tutelare gli interessi generali e collettivi connessi con l'esercizio professionale;

⁽¹⁷⁾ Comitato unitario degli ordini e dei collegi professionali, l'associazione che rappresenta le professioni.

⁽¹⁸⁾ Alla luce di quanto presentato in precedenza, non stupisce registrare l'atteggiamento critico del Garante per la concorrenza di fronte al nuovo testo di legge.

- favorire l'iniziativa dei professionisti e delle relative organizzazioni per lo svolgimento di attività di interesse generale sulla base del principio di sussidiarietà;
- la legge dovrebbe valorizzare la funzione economica e sociale della professione, quale risorsa prioritaria del settore dell'economia della conoscenza;
- bisogna assicurare che l'esercizio delle professioni intellettuali si svolga nel rispetto del principio di professionalità specifica e tuteli gli interessi collettivi e generali ad esso connessi, nonché garantisca l'affidamento della clientela e la qualità e la qualità della prestazione;
- l'esercizio delle professioni intellettuali dovrebbe rispettare i principi di libera prestazione dei servizi, di libera circolazione e stabilimento, nonché i principi di libera concorrenza, la cui applicazione deve tenere conto dell'interesse generale al miglioramento delle condizioni di offerta sul mercato;
- presenza diffusa dei professionisti su tutto il territorio nazionale, come garanzia di offerta dei relativi servizi sull'intero mercato, nonché per la differenziazione e pluralità dell'offerta medesima;
- richiesta di introduzione di norme di semplificazione amministrativa, per rendere più semplice la gestione degli ordini e collegi professionali, tenuto conto che pur essendo enti pubblici non economici non dipendono per la propria esistenza e funzionamento dal bilancio dello Stato;
- incoraggiamento alla formazione degli iscritti, che debbono garantirne l'assolvimento durante tutta la vita professionale. L'obbligatorietà può essere prevista dall'ordinamento così come dal codice deontologico, ma la legge deve sancire il principio essenziale dell'obbligatorietà della formazione permanente;
- possibilità di istituire scuole di alta formazione e specializzazione per professionisti secondo le direttive impartite dal consiglio nazionale (o organo equivalente) anche mediante apposite convenzioni e partecipazioni con università, con istituti di formazione ecc.;
- rafforzare le forme organizzative associate, promuovendo anche forme societarie tra professionisti che consentano di uscire dalle attuali situazioni di comunione di beni;
- introdurre una società ad hoc fondata sugli apporti di lavoro intellettuale dei professionisti, che consenta l'esercizio delle professioni in forma aggregata, multidisciplinare, laddove i singoli ordinamenti non lo impediscano.

Queste sono a tutt'oggi le posizioni degli Ordini Professionali e il punto di partenza del tavolo di trattativa tra gli Ordini stessi e il Governo, interessato a nuovi e pervasivi interventi sulla materia.

La legge n. 183/2011 (c.d. legge di stabilità 2012, *ex* legge finanziaria) con l'articolo 10 (*Riforma degli ordini professionali e società tra professionisti*) ha

disposto la delegificazione degli ordinamenti professionali da realizzarsi in base a principi di liberalizzazione e ha disciplinato l'esercizio delle professioni in forma societaria, abrogando la precedente disciplina delle associazioni professionali.

La norma non è certamente piaciuta ai professionisti, ma non ha toccato il tema, come già ricordato tradizionalmente "tabù", delle liberalizzazioni.

Argomento sfiorato, invece, dall'art. 33 del decreto legge n. 201/2011 (c.d. "Salva Italia"), come modificato dalla legge n. 214/2011. L'articolo contiene un nuovo intervento modificante il decreto legge n. 138/2011. Si precisa ora che le norme vigenti sugli ordinamenti professionali in contrasto con i principi di cui al comma 5, lett. da *a* a *g* ⁽¹⁹⁾, sono abrogate in ogni caso entro la data del 13 agosto 2012.

Infine il Governo si impegna entro il 31 dicembre 2012 a raccogliere le disposizioni aventi forza di legge che non risultano abrogate in un testo unico da emanare.

Numerose sono le proposte di normazione del vasto panorama delle professioni attualmente non regolamentate.

Il CNEL, in seguito ai diversi monitoraggi compiuti (§ 4, cap. I), nel 2003 ha elaborato un disegno di legge ⁽²⁰⁾, in cui l'aspetto rilevante è la regolamentazione delle associazioni rappresentative delle professioni libere.

Tale disegno, partendo dall'inciso che l'esercizio delle attività professionali è libero, salvo i casi di cui all'art. 2229 c.c., prevede la possibilità di costituire delle associazioni riconosciute, abilitate al rilascio ai propri iscritti di certificati attestanti il possesso di determinati requisiti, del livello di aggiornamento

⁽¹⁹⁾ In sintesi, come visto in precedenza: a) accesso alla professione è libero. La limitazione, in forza di una disposizione di legge, è consentita unicamente laddove essa risponda a ragioni di interesse pubblico; b) previsione dell'obbligo per il professionista di seguire percorsi di formazione continua permanente; c) la disciplina del tirocinio per l'accesso alla professione deve conformarsi a criteri che garantiscano l'effettivo svolgimento dell'attività formativa e il suo adeguamento costante all'esigenza di assicurare il miglior esercizio della professione. Al tirocinante dovrà essere corrisposto un equo compenso di natura indennitaria. La durata del tirocinio non potrà essere superiore a diciotto mesi e potrà essere svolto in concomitanza al corso di studio per il conseguimento della laurea di primo livello o della laurea magistrale o specialistica; d) il compenso spettante al professionista è pattuito per iscritto all'atto del conferimento dell'incarico professionale; e) il professionista è tenuto a stipulare idonea assicurazione per i rischi derivanti dall'esercizio dell'attività professionale; f) gli ordinamenti professionali dovranno prevedere l'istituzione di organi a livello territoriale ai quali sono specificamente affidate l'istruzione e la decisione delle questioni disciplinari e di un organo nazionale di disciplina; g) la pubblicità informativa, con ogni mezzo, è libera.

⁽²⁰⁾ Il testo del disegno di legge è reperibile al seguente indirizzo: www.portalecnel.it/portale%5Cdocumenti.nsf/vwAreaTematica?Openview&RestrictToCategory=Professioni&Start=1&Count=300&AreaTematica=Professioni&AreaTematicaPadre=POLITICHE%20DEL%20LAVORO.

professionale o del rispetto delle regole di correttezza nello svolgimento della professione (senza che ciò comporti alcun vincolo legale).

Altro punto interessante del provvedimento è la previsione espressa all'art. 5: «Il Governo è delegato ad emanare [...] uno o più decreti legislativi per precisare i requisiti richiesti alle associazioni per l'iscrizione nel registro e ai professionisti per l'ottenimento dell'attestato di cui ai precedenti articoli, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi: a) l'esistenza di uno statuto dell'associazione che garantisca un ordinamento interno a base democratica, escluda ogni fine di lucro, determini l'ambito dell'attività professionale, preveda l'elaborazione e l'adozione di un codice deontologico, nonché la stipulazione di adeguate forme di assicurazione per la responsabilità civile per danni arrecati nell'esercizio dell'attività professionale; b) la disponibilità da parte dell'associazione di adeguate strutture organizzative e tecnico-scientifiche per curare la determinazione dei livelli di qualificazione professionale, la verifica della professionalità degli iscritti, il relativo aggiornamento professionale, nonché l'effettiva applicazione in sede disciplinare del codice deontologico [...]».

Nel 2008 la CNA (Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa), unitamente ad Assoprofessioni ha presentato una proposta di legge. La definizione delle professioni non regolamentate che ritroviamo sottolinea la necessità di comprendere in essa non solo le attività intellettuali, ma anche quelle manuali.

Anche questa proposta si basa sul riconoscimento delle associazioni professionali in presenza di requisiti predeterminati; si sottolinea, poi, quanto stabilito dall'art. 9 (attestato di competenza): «Al fine di garantire la tutela del cittadino consumatore, è istituito l'attestato di competenza, in conformità alla direttiva 92/51/CEE, con il quale si attesta il possesso dei prescritti requisiti professionali, l'esercizio abituale della professione, il costante aggiornamento, nonché un comportamento conforme alle norme del corretto svolgimento della professione stessa». Vi è, inoltre, una attenzione all'aspetto previdenziale.

Sembrerebbe, quindi, che le professioni regolamentate e quelle non regolamentate siano soggette a impulsi diametralmente opposti: in relazione alle prime si discute di una più ampia liberalizzazione; per le seconde, invece, si vorrebbero porre dei paletti normativi, che condurrebbero alla creazione di vincoli simili a quelli già esistenti per le professioni regolamentate.

Di attuale discussione in Parlamento, poi, è la proposta di legge C 1934, presentata il 20 novembre 2008, a cui sono state abbinare le proposte C 2077, C 3131 e C 3488 ⁽²¹⁾.

⁽²¹⁾ Per seguire l'iter parlamentare: www.camera.it/126?ddl=1934&tab=4&leg=16

Scorrendo gli articoli della proposta C 1934 ⁽²²⁾ si nota una impostazione che parte dalla definizione di professione, per continuare con la previsione del riconoscimento delle professioni non regolamentate con decreto del Ministro della giustizia (riconoscimento che, però, non è motivo di riserva nell'esercizio della professione) ed arrivare alla valorizzazione delle associazioni professionali (cfr. art. 4, comma 3). Anche qui se ne chiede il riconoscimento in presenza di determinati requisiti.

È previsto, inoltre, l'istituzione presso il Ministero della giustizia di un Registro delle associazioni professionali di natura pubblica. Si prevede il rilascio di un attestato di competenza, riprendendo quanto letto nel documento del CNA, e ci si sofferma, infine, sugli aspetti previdenziali, stabilendo l'obbligo di introduzione di norme specifiche per le professioni oggetto del disegno di legge.

Le altre proposte di legge hanno punti di analogia, ad esempio relativamente all'istituzione di un Registro delle associazioni professionali (presso, però, il Ministero dello sviluppo economico; cfr. proposta di legge C 3131) e la previsione di un attestato di competenza (su cui tutte le proposte concordano), e punti di divergenza, ad esempio nella centralità che la proposta C 3131 riconosce al Registro delle associazioni e ai requisiti per l'iscrizione allo stesso, senza contemporaneamente prevedere alcunché sul riconoscimento delle singole associazioni.

Sul punto è intervenuta, in data 24 marzo 2011, la Conferenza delle Regioni e Province autonome che ha espresso il seguente parere: «non appare condivisibile, in primo luogo, l'istituzione di un registro pubblico, la previsione di una procedura specifica di riconoscimento delle professioni e delle associazioni, nonché il rilascio di un attestato di competenza da parte delle stesse associazioni, in quanto ciò contrasta con la creazione di un sistema aperto dove le attività possano essere liberamente esercitate dai professionisti; in secondo luogo, non costituendo detti riconoscimenti condizione necessaria per l'esercizio della professione, la stessa potrà essere liberamente esercitata anche dai professionisti non iscritti all'associazione della professione di riferimento con il rischio che si venga a creare un duplice livello nell'esercizio di tali professioni, costituito da una parte dai professionisti iscritti alle associazioni e, dall'altra, da quelli non iscritti

⁽²²⁾ È possibile trovare i testi delle proposte ai seguenti indirizzi: www.ania.it/opencms/openmcs/export/sites/default/documenti/164_A.C.n.1934.pdf; www.ania.it/opencms/openmcs/export/sites/default/documenti/164_A.C.n.2077.pdf; www.ania.it/opencms/openmcs/export/sites/default/documenti/9ee9191a-f6ee-11df-ac89-f3c446ddb06_A.C.n._3131.pdf; www.ania.it/opencms/openmcs/export/sites/default/documenti/d9eddb5-f6ee-11df-ac89-f3c446ddb06_A.C.n._3488.pdf.

con effetti di eccessiva segmentazione del mercato, venendo ad essere turbato un regime omogeneo in cui la concorrenza possa esprimersi liberamente».

In altri termini, la discussione sembrerebbe ancora aperta all'apporto di nuove idee.

BIBLIOGRAFIA RAGIONATA

La definizione di professione nel contesto internazionale e comunitario

Nei vari paesi membri dell'Unione europea, sono state censite circa 4.600 professioni. Solo circa 800 di esse assumono rilevanza ai fini delle norme comunitarie e per sette di esse, infine, esiste un riconoscimento automatico e reciproco che consenta di esercitare liberamente all'interno degli stati dell'Unione. Sul punto si veda European Commission, *Commission Staff Working Document on the transposition and implementation of the Professional Qualifications Directive* (Directive 2005/36/EC), Brussels, 22/10/2010 SEC(2010) 1292, disponibile in www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201010/20101027ATT90491/20101027ATT90491EN.pdf.

L'Unione Europea già dagli anni Sessanta aveva avviato un processo di validazione e riconoscimento dapprima di esperienze maturate ed in seguito di titoli conseguiti nei vari Stati membri, ma con interventi di carattere settoriale in relazione a specifiche professioni. A cavallo degli anni Ottanta e Novanta. Con le direttive n. 1989/48 del 21 dicembre 1988 e n. 1992/51 del 18 giugno 1992, destinate la prima al sistema scolastico e la seconda a quello formativo e la direttiva n. 1999/42/CE, che istituisce un meccanismo di riconoscimento delle qualifiche per le attività professionali) tale opera è stata condotta in maniera meno episodica, con un sistema di generale riconoscimento automatico dei percorsi educativi, dei percorsi formativi e delle qualifiche.

La prospettiva che l'Unione Europea assume per la disciplina delle professioni è quella, prettamente "economicocentrica", di favorire – o quantomeno non impedire o rendere meno difficoltosa possibile – la mobilità professionale all'interno degli Stati dell'Unione. Dunque, il principio sulla base del quale la UE si interessa del tema è quello della libertà di circolazione dei lavoratori o, più esattamente, la libertà di prestazione di servizi e la libertà di stabilimento.

In effetti, i passaggi concettuali sui quali si fonda l'approccio comunitario sono i seguenti: i professionisti sono soggetti che erogano servizi di rilevanza economica dietro compenso; le professioni sono assimilate ad un'attività di impresa (mentre poco o nulla rileva la natura prettamente intellettuale e fiduciaria dell'opera prestata); trattandosi dunque di attività economiche, l'esercizio della professione è attratto nella disciplina della libertà di circolazione dei servizi, nelle species della libertà di stabilimento e della libertà di prestazione.

A partire dalla comunicazione della Commissione del 13 febbraio 2002, recante il Piano d'azione della Commissione per le competenze e la mobilità, le istituzioni comunitarie hanno preso atto della esigua mobilità geografica e fissato

alcuni obiettivi, al fine di agevolarla, avuto riguardo alla integrazione dei sistemi di istruzione e formazione e, di conseguenza, al mutuo (e automatico) riconoscimento di titoli, abilitazioni, qualifiche, percorsi di formazione, ecc.

In effetti, mentre più di due terzi del PIL (e dei posti lavoro) della Unione europea è prodotto dai servizi, questi costituiscono appena il 20% degli scambi transfrontalieri all'interno dell'unione stessa.

Da uno studio condotto nel 2007 sull'incidenza economica della regolamentazione nel settore di alcune professioni liberali (più rappresentative) in alcuni Stati membri è emerso che in quasi tutti i paesi membri dell'Unione esiste una regolamentazione di molte professioni; ma il campo di applicazione e l'intensità di tale regolamentazione variano considerevolmente da paese a paese. Per approfondimenti si veda I. Paterson, M. Fink, A. Ogus, *et al.*, *Economic impact of regulation in the field of liberal professions in different Member States*, 2007, www.enepri.org/files/Publications/WP052.pdf.

La dimensione statistica e fenomenologica

Se una definizione di attività professionale, anche se solo per quella regolamentata, è stata elaborata a livello europeo, la sua traduzione in termini statistici appare assai più complicata.

La difficoltà di aggregare dati tra loro disomogenei deriva essenzialmente dai differenti sistemi nazionali di regolamentazione – e quindi anche delle tecniche definitorie – e dai diversi meccanismi di classificazione (nomenclatura) delle professioni che rendono gravosa la riconducibilità della moltitudine di professioni tradizionali e di quelle emergenti, esistenti nei singoli paesi, alla medesima “famiglia” o “area professionale”. Per una ricostruzione dimensionale dei dati afferenti al numero e alla consistenza delle professioni per settore nei paesi Membri si vedano le statistiche elaborate sugli ultimi anni da Eurostat. Suscitano particolare interesse al riguardo le statistiche pubblicate nel rapporto Eurostat, *Employment by sex, age groups and professional status*, 2008, nonché, dal canto loro i dati dell'Osservatorio delle relazioni industriali della Fondazione Europea di Dublino per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro EIRO, *Self-Employed Workers: Industrial Relations and Working Conditions*, 2009.

Per una indagine di dettaglio sul panorama delle professioni in Germania si segnalano le rilevazioni statistiche fornite dall'IFB (*Istitut Fur Freie Berufe*) reperibili in www.freie-berufe.de/Daten-und-Fakten.221.0.html.

Per una indagine di dettaglio sul panorama delle professioni in Francia si segnalano le rilevazioni statistiche fornite dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, vedilo in Ministère de l'Économie, de l'industrie et de l'emploi – DGCIS - 10/2009.

Con riferimento al Regno Unito, si segnala il rapporto elaborato da SPADA, *British professions today: the state of the sector, 2009* (www.spada.co.uk/wp-content/uploads/2009/05/spada-british-professions-today.pdf).

Diversi sono i censimenti in Italia, condotti periodicamente dai singoli Ordini e Collegi professionali ovvero da istituti di ricerca (CENSIS, Istat, CRESME, IRES), che fotografano l'attuale stato delle professioni (regolamentate) nel nostro paese. Per un'analisi dei rapporti elaborati dai singoli Ordini professionali, consulta la rassegna contenuta in Osservatorio lavoro & professioni, n. 3/2011 e reperibile al link, www.adapt.it/acm-on-line/Home/BollettinoAdapt/documento13408.html. Si vedano poi CRESME, *Il valore sociale delle professioni intellettuali*, 2010, CNEL, *V Rapporto di monitoraggio sulle professioni non regolamentate*, 2005, nonché, da ultimo, Ires, *Professionisti a quali condizioni*, 2011.

Le professioni in alcuni ordinamenti esteri

Un'analisi, in prospettiva comparata, dello scenario europeo in tema di professioni è stata condotta da S. Cassese (a cura di), *Professioni e ordini professionali in Europa*, Il Sole 24 Ore, Milano, 1999; M. Magnani, *Lavoro autonomo e riforma dei servizi professionali alla luce delle disposizioni comunitarie*, in A. Carinci, *Lavoro autonomo e riforma delle professioni*, in *Quaderni di Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2008, 1; M. Neal, J. Morgan, *The professionalization of everyone? A comparative study of the development of the professions in the United Kingdom and Germany*, in *European sociological review*, 2000, 16, 9 ss.; M. Malatesta, *Professionisti e gentiluomini*, Einaudi, Torino, 2006; J. Evetts, *Regulation of Professions in Global Economies: dimensions of acquired regulation*, in *Professions and Knowledge Network*, Madison, 1999.

Un'interessante ricostruzione dell'evoluzione del mondo delle professioni, con specifico riferimento alla realtà di Germania e Regno Unito, è stata invece compiuta da Anglo-German Foundation for the Study of Industrial Society, *The Future of Professionalised Work in Britain and Germany*, 2004, il cui studio

mette in evidenza i profili di assonanza ovvero gli elementi distintivi delle diverse discipline nazionali.

Interessanti riflessioni comparate sulla professione di avvocato, sono altresì rintracciabili in Senato della Repubblica, XVI legislatura, *Disegni di legge AA. SS. nn. 601, 711, 1171 e 1198 in materia di professione forense*, 2009.

La contrapposizione tra logica mercantilistica europea e regolamentazione nazionale delle professioni è rappresentata da A. Poggi, *La riforma delle professioni in Italia: sollecitazioni europee e resistenze interne*, in *Le Regioni*, 2009, 2, 359 ss., che non manca di evidenziare le “tensioni” fra ordinamenti interni e spinte sopranazionali. Più nel dettaglio, sul rapporto tra libertà di concorrenza ed esercizio della professione cfr.; C. Golino, *Gli ordini e i collegi professionali nel mercato*, Cedam, Padova, 2008; C. Golino, *Gli ordini e i collegi professionali: tensioni tra disciplina corporativa e disciplina concorrenziale*, ottobre 2008, reperibile sul sito della Side-Isle (Società Italiana di Diritto dell’Economia – Italian Society of Law and Economics).

Volendo concentrare l’attenzione sui singoli Paesi presi in considerazione nel corpo della ricerca, per un quadro generale sulle professioni nell’ordinamento francese cfr. J. Moret-Bailly, *Les déontologies*, Marseille, 2001; D. Demaziér, C. Gadéa, *Sociologie des groupes professionnelles. Aquis récentes et nouveaux défis*, Paris, La Découverte, 2009; P.M. Menger, *Les Professions et leurs catégories. Modèles théoriques, catégorisations évolutions*, Paris, Editions de la Maison des Sciences de l’Homme, 2003; C. Paradeise, *Les professions comme marchés du travail fermés*, *Sociologie et sociétés*, 2, 2009, 9 ss.

Per un’analisi generale della disciplina delle professioni regolamentate, così, come di quelle non regolamentate nel sistema anglosassone cfr. R.P. Kaye, *Regulated (Self-)Regulation: A New Paradigm for Controlling the Professions?*, in *Public Policy and Administration*, 2006, n. 3, 105 ss..

In particolare, sulla professione di architetto cfr. K. Button, M. Fleming, *The Professions in the Single European Market: A Case Study of Architects in the UK*, in *Journal of Common Market Studies*, n. 30, 1992.

Sulle modalità di regolamentazione delle professioni nell’ordinamento tedesco cfr. H. Gröner, *Berufsordnungen und Wettbewerb*, Berlin, 1992, Maschinenschriftliche Vervielfältigung Bayreuth; W. Kluth, *Recht und Ehtos der Freien Berufe*, in *Juristen Zeitung*, 2010, 844 ss.; J. Kämmerer, *Die Zukunft der Freien Berufe zwischen Deregulierung und Neuordnung. Gutachten H zum 68. Deutschen Juristentag (= Ständige Deputation des DJT [Hrsg.], in Verhandlungen des 68 Deutschen Juristentages Berlin 2010, Band I, Gutachten, Teil H)*, 2010, Verlag C.H. Beck, 123 Seiten; W. Oberländer, *Neue Freie Berufe*

in *Deutschland Wirtschaftssektoren und Gründungsdynamik*, Institut für Freie Berufe (IFB) an der Universität Erlangen-Nürnberg, 2009; C. Fiorenza, *La riforma della disciplina delle professioni tecniche*, Rapporto per l'80° anniversario delle professioni di geometra, perito agrario e perito industriale (1929-2009), Consiglio Nazionale dei periti industriali, 2009, in www.cnpi.it/file/file/attivita/Congressi/80/Fiorenza_80.pdf; M. Kilian, *Die Zukunft der freien Berufe – ein kritischer Blick auf die Anwaltschaft*, in *Gedanken zum Gegenstand des 68. Deutschen Juristentags*, 2010; M. Henssler, *Die internationale Entwicklung und die Situation der Anwaltschaft als Freier Beruf*, in *Anwaltsblatt*, 2009, 1 ss.

In particolare sulla professione di avvocato cfr. M. Kilian, *Die Zukunft der freien Berufe – ein kritischer Blick auf die Anwaltschaft*, *Anwaltsblatt*, 2010, 544, ss.; M. Henssler, *Die internationale Entwicklung und die Situation der Anwaltschaft als freier Beruf*, *Anwaltsblatt*, 2009, 1 ss.

Per una panoramica generale sul mondo delle professioni in Italia cfr. S. Mainardi, *Il lavoro nella riforma delle professioni*, in A. Carinci, *Lavoro autonomo e riforma delle professioni*, in *Quaderni di Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2008, 8 ss.; G. Proia, *Attività professionali e diritto del lavoro. Spunti di riflessione da alcuni recenti interventi normativi*, in A. Carinci, *Lavoro autonomo e riforma delle professioni*, in *Quaderni di Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2008, 85 ss.

Per un'indagine sulle professioni non regolamentate cfr. il *V Rapporto di monitoraggio sulle professioni non regolamentate*, effettuato dal Cnel, 2005, consultabile sul sito istituzionale del Consiglio; L. Leoni, *Brevi considerazioni circa le professioni intellettuali, con particolare riguardo a quelle c.d. non protette*, liberamente accessibile dal sito internet www.diritto.it, 2004; S. Bologna, A. Fumagalli (a cura di), *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia*, Feltrinelli, Milano, 1997.

Un'analisi statistica in tema di professioni è contenuta nel rapporto di ricerca *Professionisti: a quali condizioni?*, a cura dell'Ires, 2011, reperibile sul sito istituzionale dell'Istituto, in cui sono evidenziate le caratteristiche dei professionisti autonomi, di quelli dipendenti e dei tirocinanti.

Con riferimento ad alcune professioni ordinistiche, si veda, per una disamina della professione di avvocato in Italia cfr. G. Alpa, *L'avvocato*, Il Mulino, Bologna, 2006.

Un'analisi comparata della professione di ingegnere tra il continente europeo e quello americano è stata condotta dal Centro Studi del Consiglio nazionale degli

ingegneri, *La professione di ingegnere in Europa e in America*, 2000, consultabile sul sito di FOIV (Federazione regionale degli Ordini degli Ingegneri del Veneto), il cui elaborato ha evidenziato la presenza di un quadro regolatorio assai differenziato tra i due continenti.

I modelli organizzativi degli studi professionali

In relazione ai modelli organizzativi degli studi professionali in ambito europeo cfr. A. Tucci, *L'esercizio della professione forense in forma associata nell'ordinamento francese*, in *Analisi giuridica dell'economia*, 1, 2005; M. Noordegraaf, *Risky business: how professionals and professional fields (must) deal with organizational issues*, in *Organizational Studies*, 2011, n. 32, 1349 ss.

In una prospettiva evolutiva della struttura organizzativa come fattore competitivo cfr. P. Gubitta, M. Gianecchini, *Organizzazione e gestione delle risorse umane degli studi professionali*, in *Gli studi professionali – organizzazione, controllo e gestione*, Sistemi editoriali, Napoli, 2010, 353.

Con riferimento alle modalità di *governance* e alle problematiche inerenti la gestione delle risorse umane cfr. A. Lini, *Forme giuridiche attualmente utilizzate dagli studi*, in *Gli studi professionali – organizzazione, controllo e gestione*, Sistemi editoriali, Napoli, 2010, 390.

Sui cambiamenti nei processi e nell'organizzazione del lavoro negli studi professionali in ragione delle nuove tecnologie cfr. S. Denicolai, *Competenze dinamiche di rete. Strategie, modelli organizzativi e tecnologie per l'innovazione*, Franco Angeli, Milano, 2008,; A. Prunesti, *Enterprise 2.0: Modelli organizzativi e gestione dei social media per l'innovazione in azienda*, Franco Angeli, Milano; A. McAfee, *Enterprise 2.0: The Dawn of Emergent Collaboration*, in *MIT Sloan Management Review*, 2006, n. 3, 21ss.

I rapporti di lavoro e le tipologie contrattuali

Rivolgendo l'attenzione alle modalità di esercizio dell'attività professionale cfr. S. Cassese (a cura di), *Professioni e ordini professionali in Europa*, Il Sole 24 Ore, Milano, 1999, per quanto riguarda il rapporto tra professioni ed esercizio dell'attività in forma di impresa.

In tema, invece, di compatibilità ontologica – e giuridica – tra l'esercizio delle professioni intellettuali e lo stato di dipendenza cfr. G. Veneto, *Le libere professioni: dal protezionismo corporativo alle liberalizzazioni. L'Italia e l'UE nel terzo millennio*, Cacucci, Bari, 2007 e a S. Mainardi, *Il lavoro nella riforma*

delle professioni, in A. Carinci, *Lavoro autonomo e riforma delle professioni*, in *Quaderni di Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2008, 8 ss.

Inoltre, rispetto alla configurabilità di rapporti c.d. di addestramento, cui è certo assimilabile il rapporto di praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, cfr. A. Vallebona, *Istituzioni di diritto del lavoro, II, Il rapporto di lavoro*, Cedam, Padova, 2002, 46 ss.

Riguardo allo stato – giuridico e di fatto – dei giovani praticanti cfr. Aa. Vv., *Contributi in tema di condizione dei praticanti e dei giovani avvocati all'interno degli studi legali*, Organismo Unitario dell'Avvocatura Italiana, 2010, ove gli Autori, oltre ad offrire una panoramica sullo status di praticante nei diversi Paesi Europei, si soffermano sulla realtà italiana e descrivono la difficile e incerta condizione dei giovani futuri avvocati, assimilabile tuttavia a quella della generalità dei praticanti per l'accesso alle differenti professioni ordinistiche.

In generale, sulla disciplina della professione dell'avvocato in Germania in regime di parasubordinazione cfr. K. Eggert, *Die Berufssituation von angestellten und frei mitarbeitenden Rechts- anwältinnen und Rechtsanwälten 1998 und 2006 im Vergleich*, Brakt Mitteilungen, Bundesrechtsanwaltskammer, Köln, 2010, 2 ss. Sull'esercizio in forma associata della professione di avvocato nell'ordinamento tedesco si veda V. Sangiovanni, *La società a responsabilità limitata tra avvocati nel diritto tedesco*, in *Rivista delle società*, 1999, n. 4, 914.

Rispetto all'utilizzo del contratto di alto apprendistato quale canale per l'accesso dei giovani alle professioni ordinistiche cfr. E. Carminati, *L'alto apprendistato per l'accesso alle professioni ordinistiche*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Il Testo Unico sull'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, Giuffrè, Milano, 2011. Per approfondimenti in chiave comparata si leggano P. Ryan, *Apprendistato: tra teoria e pratica, scuola e luogo di lavoro*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2011, n. 4, 913 ss; G. Bosch, J. Charest, *Il ruolo delle parti sociali nei sistemi di formazione professionale: un'analisi comparata*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2007, n.1, 37 ss.

Con riguardo alla possibilità di utilizzo del contratto di alto apprendistato quale strumento di regolamentazione della pratica forense, cfr. P. Rosa, *Il nuovo apprendistato nelle libere professioni*, ed il pedissequo commento di L. Carbone, in *La previdenza forense*, 2001, n. 2, 119 ss.

I lavoratori autonomi economicamente dipendenti in Europa

Accanto al lavoro autonomo o indipendente, sono emerse nuove forme ibride di lavoro, come ad esempio quelle “economicamente dipendenti” o

“parasubordinate”. Benché ufficialmente considerate come forme di lavoro autonomo, esse presentano anche alcune specificità del lavoro dipendente e interferiscono notevolmente con le attività correlate ai servizi professionali e ai nuovi modelli organizzativi applicati nel rispettivo ambito.

I lavoratori autonomi che rientrano in questa categoria si contraddistinguono per il fatto di esercitare un’attività in maniera coordinata, costante, personale, diretta e quasi esclusivamente per un committente unico o prevalente, dal quale dipendono finanziariamente.

La questione del lavoro autonomo economicamente dipendente è stata più volte affrontata espressamente a livello europeo e internazionale. Si veda European Commission, *Transformation of Labour and Future of Labour Law in Europe*, 1999.

Inoltre la Commissione Europea nel 2006 nel Libro verde, *Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo*, nel distinguere il falso lavoro autonomo, da reprimere e ricondurre l’ambito della subordinazione, dal vero lavoro autonomo economicamente dipendente, da promuovere in un quadro di garanzie, dichiarava che «Il concetto di “lavoro autonomo economicamente dipendente” comprende situazioni che non rientrano né nella nozione ben stabilita di lavoro dipendente, né in quella del lavoro autonomo.

Per un quadro comparato sul fenomeno del lavoro autonomo economicamente dipendente negli Stati Membri, si vedano i report della Fondazione Europea Dublino sul miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro. Sul punto, per un’analisi comparata del quadro giuridico a livello europeo cfr. EIRO, *Economically dependent workers, employment law and industrial relations*, 2004, nonché EIRO, *Self-Employed Workers: Industrial Relations and Working Conditions*, 2009.

Per una indagine sulle legislazioni nazionali esistenti si veda il Parere del Comitato economico e sociale europeo (CESE), *Nuove tendenze del lavoro autonomo: il caso specifico del lavoro autonomo economicamente dipendente, del 2011*.

Con riferimento al caso italiano, per il dibattito, in dottrina, sulla figura dei lavoratori autonomi economicamente dipendenti si vedano M. Magnani, *Quale «Statuto» per il lavoro autonomo?*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2010, n. 3, 597 ss.; Id, *Il diritto del lavoro alla prova dello Small Business Act*, in *Massimario di Giurisprudenza del lavoro*, 2010, 22 ss.; T. Treu, *Uno Statuto per un lavoro autonomo*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2010, n. 3, 603 ss.; A.

Perulli, *Per uno Statuto del lavoro autonomo*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2010, n. 3, 621; Id., *Il diritto del lavoro tra crisi della subordinazione e rinascita del lavoro autonomo*, in *Lavoro e Diritto*, 1997, n. 2, 173 ss; F. Martelloni, *La zona grigia tra subordinazione e autonomia e il dilemma del lavoro coordinato nel diritto vivente*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2010, n. 3, 647; M. Mondelli, *Libertà sindacale e diritto di sciopero oltre i confini della subordinazione*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2010, n. 3, 674; A. Supiot, *Lavoro autonomo e lavoro subordinato*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2000, 2, 217 ss.

Parla di ricorso al lavoro autonomo come sostituto del lavoro dipendente in Francia si veda G. Lion-Caen, *Le droit du travail non salarié*, Sirey, Paris, 1990.

Con riferimento al sistema tedesco si veda R. Wank, *Arbeitnehmer und Selbstindiger*, Berlin, 1988.

Per un approfondimento della disciplina di tale figura in Spagna (c.d. TRADE), nell'ambito del LETA (Statuto del lavoro autonomo) cfr. F. Valdés Dal-Rè, A. Valdés Alonso, *Lo Statuto del lavoro autonomo nella legislazione spagnola*, con particolare riferimento al lavoro autonomo economicamente dipendente, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2010, 3, 705 ss.

Il ruolo della contrattazione collettiva

Per un'analisi delle caratteristiche fondameli della contrattazione collettiva in Europa cfr. il rapporto dell'Eurofound, *Industrial relations, social dialogue and working time: The commerce sector in Europe, findings of the European Company Survey*, 2009.

Sui contratti di settore e in generale sulla contrattazione collettiva in Germania si legga per approfondimenti Eurofound, *Clausole di deroga sui salari nei contratti collettivi settoriali in sette paesi europei*, 2011.

In tema di rappresentanza degli interessi collettivi dei professionisti cfr. F. Santoni, *L'organizzazione e l'azione sindacale dei professionisti*, in Aa.Vv., *Scritti in onore di Gino Giugni*, Cacucci, Bari, 1999, 1113 ss.; M.T. Carinci, *Attività professionali, rappresentanza collettiva, strumenti di autotutela*, in A. Carinci, *Lavoro autonomo e riforma delle professioni*, in *Quaderni di Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2008, 107 ss.

In particolare sul rapporto tra ordini professionali e ruolo di rappresentanza cfr. M. Gambacciani, *Ordini professionali e rappresentanza di interessi*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2011, n. 3, 708 ss., il quale esclude che gli organismi di diritto pubblico assolvano il compito di rappresentanza degli interessi.

Sul rapporto tra contrattazione collettiva e modelli partecipativi di relazioni industriali e sul ruolo degli Enti bilaterali cfr. E. Ghera, *Contrattazione collettiva e partecipazione dei lavoratori nell'impresa*, in V. Simi (a cura di), *La partecipazione alla gestione dell'impresa*, Maggioli, Rimini, 1988, 265; B. Veneziani, *Tecniche di prevenzione e composizione dei conflitti collettivi*, in G.P. Cella, M. Regini (a cura di), *Il conflitto industriale in Italia*, Il Mulino, Bologna, 1985, 251 ss.; L. Bellardi, *Contrattazione territoriale e enti bilaterali*, in *Lavoro e informazione*, 1997, n. 1, 23; G. Proia, *Enti bilaterali e riforma del mercato del lavoro*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2004, n. 2, 57 ss.; M. Napoli, *Riflessioni sul ruolo degli enti bilaterali nel decreto legislativo 10 settembre 2003*, n. 276, in *Jus*, 2, 2005, 313 ss.; M. Lai, *Appunti sulla bilateralità*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2006, n. 4, 1029 ss.

Per una riconduzione degli enti bilaterali ad un modello dinamico di contrattazione collettiva cfr. O. Kahn-Freund, *Intergroup conflicts and their settlement*, in *British Journal of Sociology*, 1954; S. Webb, B. Webb, *Industrial Democracy*, London, 1897.

In generale, per quanto attiene le funzioni assegnate agli enti bilaterali dall'art. 2 lett. h, del d.lgs. n. 276 del 2003, cfr. F. Pasquini, *Il ruolo degli organismi bilaterali nel decreto attuativo della legge 14 febbraio 2003, n. 30: problemi e prospettive*, in M. Tiraboschi (a cura di), *La riforma Biagi del mercato del lavoro, Prime interpretazioni e proposte di lettura del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Giuffrè, Milano, 2004; M. Lai, *Appunti sulla bilateralità*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2006, n. 4, 1029 ss.; G. Proia, *Enti bilaterali e riforma del mercato del lavoro*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2004, n. 2, 60 ss. Per un'analisi critica, cfr. S. Leonardi, *Bilateralità e servizi, Quale ruolo per il sindacato?*, Ediesse, Roma, 2005.

Le prospettive di riforma nell'ottica dell'incremento della produttività

L'andamento di bassa produttività che caratterizza tradizionalmente i servizi rispetto all'industria, ma anche la possibile distorsione nella misurazione della produttività nel settore dei servizi, sono descritti in T.M. Stanback, T. Noyelle, *Productivity in services: A valid measure of economic performance?*, in T.

Noyelle (Ed.), *Skills, Wages and Productivity in the Service Sector*, Westview Press, Oxford, 1990 e.

Con specifico riferimento ai servizi professionali, il legame fra crescita della produttività e liberalizzazione con riferimento ad alcuni paesi europei è descritto in Commissione Europea, *Produttività: la chiave per la competitività delle economie e delle imprese europee*, COM(2002) 262, 2002 e A. Wöfl, *Productivity growth in service industries: An assessment of recent patterns and role of measurement*, OECD Science, Technology and Industry Working Papers, OECD Publishing July 2003.

Il motivo principale che giustifica l'esistenza di regolamentazioni restrittive di alcune professioni e la ratio economica sottostante è stata spiegata da G.A. Akerlof, *The Market for 'Lemons': Quality Uncertainty and the Market Mechanism*, in *Quarterly Journal of Economics*, No. 84, Issue 3, August 1970, e C. Shapiro, *Investment, Moral Hazard and Occupational Licensing*, in *Review of Economic Studies*, No. 53, 1986.

Mentre la scarsa evidenza empirica di un aumento della qualità connesso alla regolamentazione dei servizi professionali è riscontrabile in C. Cox, S. Foster, *The Costs and Benefits of Occupational Regulation*, Washington, DC: U.S. Federal Trade Commission, Bureau of Economics, 1990, e I. Paterson, M. Fink, A. Ogus, *Economic impact of regulation in the field of liberal professions in different Member States*, Study for the European Commission, DG Competition, January 2003.

Con *focus* particolare sugli Stati Uniti: M.M. Kleiner, *Licensing Occupations: ensuring quality or restricting competition?*, W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 2006.

La descrizione quantitativa delle regolamentazioni delle attività professionali, sintetizzate dalla misura diretta dell'indice di regolamentazione, è presente in P. Conway, G. Nicoletti, *Product market regulation in the Non-manufacturing Sectors of OECD Countries: Measurement and Highlights*, OECD Economics Department Working Papers, No. 530, OECD Publishing, 2006, e J. Høj, M. Jimenez, M. Maher, G. Nicoletti, M. Wise, *Product Market Competition in the OECD Countries: Taking Stock and Moving Forward*, OECD Economics Department Working Papers, No. 575, OECD Publishing, 2007; mentre una misura indiretta, basata sull'osservazione del *mark-up* applicato, si trova in N. Bottini, M. Molnár, *How large are competitive pressures in services markets? – Estimation of mark-ups for selected OECD countries*, OECD Journal: Economic Studies, Vol. 2010/1.

Le buone pratiche per aumentare la produttività nel settore dei servizi professionali, con particolare attenzione alla peculiarità dell'input e output di conoscenza coinvolti nel processo si trova in L. Nachum, *Measuring the productivity of professional services: a case study of swedish management consulting firms*, ESRC Centre for Business Research, University of Cambridge, Working Paper No. 120, 1999; mentre una panoramica sulle buone prassi per incentivare l'efficienza e la competitività nel settore dei servizi in generale è contenuta in OECD, *Enhancing the Performance of the Services Sector*, OECD Publishing, 2005.

Numerose sono le proposte di normazione evolutiva del vasto panorama delle professioni attualmente non regolamentate. Il CNEL, in seguito ai diversi monitoraggi compiuti, nel 2003 ha elaborato un disegno di legge, in cui l'aspetto rilevante è la regolamentazione delle associazioni rappresentative delle professioni libere, in www.portalecnel.it/portale%5Cdocumenti.nsf/vwAreaTematica?Openview&RestrictToCategory=Professioni&Start=1&Count=300&AreaTematica=Professioni&AreaTematicaPadre=POLITICHE%20DEL%20LAVORO.

A livello comunitario si vedano Commissione Europea, COM(2004) 83 definitivo Comunicazione della Commissione, Relazione sulla concorrenza nei servizi professionali, del 09/02/2004, nonché Parlamento Europeo, Proposta di risoluzione sul seguito alla relazione sulla concorrenza nei servizi professionali (2006/2137(INI)), del 14/09/2006.

Per le recentissime prospettive di evoluzione dell'ordinamento italiano si veda, Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, Segnalazione ai sensi degli artt. 21 e 22 della legge 10 ottobre 1990, n. 287 in merito a: Proposte di riforma concorrenziale ai fini della Legge annuale per il mercato e la concorrenza anno 2012 Inviata al Presidente del Senato della Repubblica, Presidente della Camera dei Deputati Presidente del Consiglio dei Ministri e al Ministro per lo Sviluppo Economico e Infrastrutture e Trasporti, dicembre 2011.