



# Il welfare negoziale dei lavoratori autonomi

WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 476/2023

© Filippo Olivelli 2023  
Università di Macerata  
filippo.olivelli@unimc.it

WP CSDLE MASSIMO D'ANTONA.IT - ISSN 1594-817X  
Centre for the Study of European Labour Law "MASSIMO D'ANTONA", University of Catania  
On line journal, registered at Tribunale di Catania n. 1/2012 – 12.1.2012  
Via Gallo, 25 – 95124 Catania (Italy)  
Tel: +39 095230855 - [csdle@lex.unict.it](mailto:csdle@lex.unict.it)  
<https://csdle.lex.unict.it>



## **Il welfare negoziale dei lavoratori autonomi<sup>α</sup>**

**Filippo Olivelli**  
**Università di Macerata**

1. Introduzione del tema .....	2
2. Recente evoluzione della disciplina del welfare aziendale .....	4
3. Gli accordi collettivi dei collaboratori autonomi .....	9
4. Le misure di welfare per gli autonomi previste dai CCNL dei lavoratori subordinati.....	17
5. La bilateralità in favore degli autonomi .....	22
6. Gli accordi economici per gli agenti di commercio e l'ENASARCO .....	25
7. I fondi di assistenza sanitaria integrativa .....	27
8. Note di sistema e conclusioni .....	29

---

<sup>α</sup> L'articolo comparirà sull'e-book, *La tutela previdenziale per i lavoratori autonomi*, a cura di G. CANAVESI e V. FILÌ, nella collana *Temi di Sicurezza Sociale*, Editoriale Scientifica di prossima pubblicazione.

## 1. Introduzione del tema

Il tema del *welfare* negoziale in favore dei lavoratori autonomi è un tema complesso e, al contempo, poliedrico poiché è difficile, da un lato, la stessa definizione dell'istituto ed in che cosa consista, ma dall'altro non meno problematica risulta l'individuazione del campo di applicazione soggettivo.

Quanto al primo aspetto in particolare, è ben nota l'evoluzione storica degli strumenti di *welfare* che possono essere originariamente ricondotti al c.d. paternalismo spontaneo di fabbrica di, oramai, due secoli orsono, come pure la relativamente recente attenzione che il legislatore ha dedicato a questo fenomeno<sup>1</sup>.

Non è rinvenibile, allo stato, una definizione legislativa di *welfare* aziendale, tuttavia possiamo ricondurlo ad «un sistema complesso di natura privata, datoriale o collettiva, dotato anche di valenza assistenziale e previdenziale che, limitatamente ai lavoratori impiegati in una determinata azienda e alle loro famiglie, incide sui medesimi bisogni soddisfatti dal sistema di *welfare* obbligatorio, oppure tutela, con prestazioni ulteriori e differenti rispetto a quelle pubbliche, altri bisogni»<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Mi sia consentito fare riferimento a F. OLIVELLI, *L'inquadramento sistematico del welfare aziendale*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 2020, 1, p. 103.

<sup>2</sup> v. E. MASSAGLI, S. SPATTINI, *Cosa intendiamo quando parliamo di welfare aziendale? Un tentativo di mappatura di un concetto abusato*, in *Boll. ADAPT*, 23 gennaio 2017, n. 3. L'espressione *welfare* aziendale viene utilizzata per la prima volta dal legislatore al co. 62 dell'art. 4 della l. n. 92 del 2012 che prevedeva una delega al governo per favorire forme di coinvolgimento dei lavoratori nell'impresa attivate attraverso contratti collettivi aziendali che predisponesse, appunto, forme di *welfare* aziendale. L'assenza di una definizione legislativa dell'istituto impone il riferimento agli oramai numerosi contributi forniti dalla dottrina per la comprensione di questo fenomeno; solo per quelli successivi al 2015 v. F. MAINO, *Tra nuovi bisogni e vincoli di bilancio: protagonisti, risorse di innovazione sociale*, in F. MAINO, M. FERRARA (a cura di), *Primo Rapporto sul Secondo Welfare in Italia*, Torino, 2015, p. 27 che definisce le prestazioni erogate con strumenti di *welfare* aziendale «sociali ad integrazione esterna», vedi poi i successivi rapporti annuali; R. PESSI, *L'accordo sul modello di welfare aziendale nel distretto industriale pratese: l'avvio di una possibile esperienza di welfare society*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2015, n. 145, p. 133; G. GANNI, *L'inaspettata attualità del welfare aziendale*, in *Mass. giur. lav.*, 2016, p. 277; T. TREU (a cura di), *Welfare aziendale 2.0. Nuovo welfare, vantaggi contributivi e fiscali*, Milano, 2016; F. BACCHINI, *Welfare aziendale: illazioni (ricostruttive) giuslavoristiche*, I parte, in *Arg. dir. lav.*, 2017, p. 634; M. SQUEGLIA, *L'evoluzione del "nuovo" welfare aziendale tra valutazione oggettiva dei bisogni, regime fiscale incentivante e contribuzione previdenziale*, in *Arg. dir. lav.*, 2017, p. 103; B. CARUSO, *Recenti sviluppi normativi e contrattuali del "welfare" aziendale. Nuove strategie di gestione del lavoro o neo consumismo?* in *Riv. it. dir. lav.*, 2018, 3, p. 369; W. CHIAROMONTE, M.L. VALLAURI (a cura di), *Modelli ed esperienze di welfare aziendale*, Torino, 2018, p. 1; F. SANTINI, *Profili di regolamentazione collettiva del welfare aziendale*, in *Arg. dir. lav.*, 2018, p. 1476; I. ALVINO, S. CIUCCIOVINO, R. ROMEI (a cura di), *Il welfare aziendale. Una prospettiva giuridica*, Bologna, 2019; M. SQUEGLIA, *Il welfare aziendale è la risposta al bisogno previdenziale e al welfare integrato?*, in *Lav. dir.*, 2019, p. 689; A. TURSI, *Retribuzione, previdenza, welfare: nuove variazioni sul tema*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2019, p. 95; M. TIRABOSCHI, *Il welfare aziendale*

Senonché, rispetto al tema di ricerca, emerge subito che questo fenomeno è legato in maniera preponderante, anche come opzione legislativa (vedi oltre), alla dimensione aziendale e dunque ai lavoratori subordinati.

Del resto, anche se gli strumenti di *welfare* possono essere attivati pure su iniziativa unilaterale del datore di lavoro, il legislatore ha privilegiato il coinvolgimento dell'autonomia collettiva: opzione che conferma ulteriormente la maggior diffusione nell'ambito del lavoro dipendente.

Il discorso vale anche per gli enti bilaterali, organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni sindacali comparativamente più rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori in attuazione di previsioni del contratto collettivo che, rispetto al tema qui in esame, mirano allo sviluppo e alla regolamentazione del mercato del lavoro e alla programmazione delle attività formative anche attraverso la gestione di appositi fondi spesso finalizzati ad erogare un'integrazione del reddito in situazioni di bisogno.

D'altronde, e qui vengo alla seconda questione, è pure necessario interrogarsi su quali lavoratori, nell'ambito del complesso universo degli autonomi, possano usufruire degli strumenti di *welfare* negoziale<sup>3</sup>.

Emerge infatti che, a volte, vi sia una disciplina collettiva specifica per i collaboratori, così come è vero che alcuni contratti collettivi per i lavoratori subordinati prevedano sezioni dedicate anche ai lavoratori autonomi.

Inoltre, per alcune categorie, quali ad esempio gli agenti di commercio, esiste tutto un sistema previdenziale integrativo che è teso a soddisfare bisogni ulteriori rispetto a quelli già obbligatoriamente tutelati dal regime generale.

Date queste premesse, è necessario verificare se l'autonomia collettiva si occupa o no della regolamentazione del rapporto di lavoro dei lavoratori autonomi onde capire se è possibile attivare anche nei loro confronti strumenti di *welfare* negoziale.

Altresì è opportuna un'analisi fattuale delle misure di protezione sociale collettiva che, nel tempo, sono state predisposte per questa particolare categoria di lavoratori.

---

*ed occupazionale in Italia: una prospettiva di relazioni industriali*, in *Dir. rel. ind.*, 2020, 1, p. 86; ID (a cura di) *Welfare for people. Rapporti sul welfare occupazionale e aziendale*, ADAPT, Bergamo, editi annualmente dal 2018.

<sup>3</sup> È necessario precisare, a questo punto, che la presente pubblicazione è tesa ad approfondire i profili previdenziali dei lavoratori autonomi riconducibili al regime generale INPS con esclusione, dunque, dei liberi professionisti iscritti alle relative Casse previdenziali.

## 2. Recente evoluzione della disciplina del welfare aziendale

Preliminarmente bisogna dar conto della recente evoluzione legislativa inerente il *welfare* aziendale in quanto appare sempre più evidente il *favor* che l'ordinamento riserva a questo strumento<sup>4</sup>.

Le leggi di bilancio del triennio 2016-2018, infatti, hanno implementato la precedente regolazione fiscale: da un lato, confermando una serie di istituti attivabili a scelta univoca dell'imprenditore<sup>5</sup>, dall'altro, introducendo un più articolato sistema condiviso con l'autonomia collettiva<sup>6</sup>.

Il legislatore del 2015, infatti, ha stabilito che non concorre a formare reddito da lavoro dipendente il valore delle opere o dei servizi, riconosciuti dal datore di lavoro in conformità di disposizioni di contratto collettivo aziendale, che rispondono a specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o di culto<sup>7</sup>.

<sup>4</sup> Per un'elencazione dei più datati interventi legislativi in tema di *welfare* aziendale v. L. VOZELLA, *Welfare aziendale: una novità "vecchia" di 30 anni*, in *Boll. ADAPT*, 27 marzo 2017, inoltre S. MALANDRINI, *Contrattazione di prossimità e welfare aziendale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2013, III, p. 141.

Secondo M. TIRABOSCHI, *Il welfare aziendale ed occupazionale in Italia: una prospettiva di relazione industriali*, op. cit., p. 95, con tale intervento legislativo si è assistito ad un vero e proprio cambio di paradigma normativo.

<sup>5</sup> Cfr. lettere da a) a *i-bis*), esclusa la sola lett. f), ma comprensiva delle lett. f) *bis*, f) *ter*, ed f) *quater* del secondo comma dell'art. 51 del d.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, d'ora innanzi TUIR; per una ricognizione commentata degli strumenti di *welfare* aziendale c.d. unilaterale v. D. GAROFALO, *Il modello di welfare contrattuale negli studi professionali: vecchie e nuove problematiche*, in *Dir. merc. lav.*, 2022, p. 252 ss.

<sup>6</sup> Cfr. lett. a), *d-bis*), f), h), art. 51 del TUIR. Già in passato, infatti, - lett. a), co. 2, art. 51 del TUIR -, il legislatore aveva stabilito che non concorrono a formare reddito da lavoro dipendente i contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale, o le erogazioni per spese sanitarie - lett. h), co. 2, art. 51 del TUIR - versate in conformità di disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, cfr. art. 1, co. 197, lett. b), l. 24 dicembre 2007, n. 244. In dottrina E. MASSAGLI, *Le novità in materia di welfare aziendale in una prospettiva lavoristica*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act. Commento sistematico dei decreti legislativi nn. 22, 23, 80, 81, 148, 149, 150 e 151 del 2015 e delle norme di rilievo lavoristico della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di stabilità per il 2016)*, Milano, 2016, 600.

<sup>7</sup> Cfr. l. n. 208 del 2015, art. 1, co 182-191, in particolare la riformulazione del testo della lett. f) dell'art. 51 del TUIR. Per l'individuazione delle specifiche opere o servizi che possono rientrare nell'esenzione cfr. primo comma dell'art. 100 del TUIR.

La circolare dell'Agenzia delle entrate n. 28/E/2016 afferma che «rientra ad esempio nel perimetro applicativo della norma, l'offerta di corsi di lingua, di informatica, di musica, teatro, danza». A titolo meramente esemplificativo, possono essere considerate finalità di educazione: corsi di cultura e valori nazionali per cittadini stranieri; finalità di istruzione: corsi di lingua, corsi di guida automobilistica sicura, attività di tutoraggio per dipendenti iscritti a corsi di studio superiore o universitario; attività di ricreazione: gite aziendali o viaggi, abbonamento a palestre, iscrizione a circoli sportivi e ricreativi, abbonamenti a corsi o riviste

Peraltro, successivamente, l'esenzione è stata pure estesa alle spese sostenute per l'acquisto di abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale per il dipendente o i suoi familiari che si trovino in specifiche condizioni<sup>8</sup>.

D'altra parte, a partire dal 2016, il legislatore ha previsto disposizioni tese a favorire l'autonomia collettiva rispetto alla c.d. detassazione dei premi di risultato.

Quest'ultimo istituto non può certo ricondursi, di per sé, al fenomeno del *welfare* aziendale in quanto rappresenta una forma incentivante e flessibile della retribuzione, di cui del terzo comma dell'art. 2099 c.c., tuttavia la detassazione dei premi di risultato ha acquisito un'importanza rilevante poiché è ora consentito al lavoratore convertire quella somma in servizi di *welfare*<sup>9</sup>.

Infatti, i premi di risultato la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti dalla contrattazione collettiva, sono ora soggetti ad una imposta sostitutiva di quella sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 5%, entro il limite di importo complessivo di € 3.000 lordi<sup>10</sup>.

---

con finalità ricreativa quali giardinaggio o cucina, abbonamento/biglietti per spettacoli di cinema/teatro/sport; finalità di assistenza sociale quali l'assistenza nelle pratiche amministrative (ad es. dichiarazione redditi, modello Isee ecc.), assistenza psicologica; finalità sanitaria: iniziative di sensibilizzazione e prevenzione in materia di salute, pacchetto di terapie mediche (ad es.: cure termali), convenzioni con strutture sanitarie; finalità di culto: viaggi per eventi religiosi o ritiri spirituali.

<sup>8</sup> Cfr. art. 1, co. 28, lett. b), della l. n. 205 del 2017 che ha introdotto la lett. *d-bis*) al secondo comma dell'art. 51 del TUIR.

<sup>9</sup> Cfr. Circ. INPS n. 104/2018; Circ. Ag. Entrate 15 giugno 2016, n. 28/E e 29 marzo 2018, n. 5/E. V. anche *I premi di risultato: una fotografia della contrattazione aziendale tra il 2012 e il 2021*, in *Boll. ADAPT* 19 dicembre 2022, n. 44.

<sup>10</sup> Cfr. co. 182 dell'art. 1 della l. n. 208 del 2015, così come poi modificato dal co. 160, lett. a), dell'art. 1, della l. n. 232 del 2016 ed ora art.1, co. 63, l. n. 197 del 2022.

Il D.M. 25 marzo 2016, all'art. 2, stabilisce che, per premi di risultato, si debbano intendere le somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia, appunto, legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione; inoltre, questo provvedimento impone che i contratti collettivi devono prevedere criteri riferibili agli incrementi di questi ultimi parametri, i quali possono consistere nell'aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi, anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario o il ricorso al lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, rispetto ad un periodo congruo definito dall'accordo, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati.

La circolare dell'Agenzia delle entrate n. 28/E/2016, ha chiarito che, affinché possa applicarsi il beneficio fiscale previsto è necessario che, entro un congruo periodo che dovrà essere stabilito nell'accordo collettivo, si verifichi anche l'incremento di almeno uno degli obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione richiamati dalla normativa; inoltre,

Qualora, invece, il lavoratore convertisse il premio in servizi di *welfare* aziendale previsti dal contratto collettivo potrà usufruire dell'ulteriore vantaggio per cui gli importi maturati non concorreranno «nel rispetto dei limiti ivi indicati, a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva [...]»<sup>11</sup>.

È evidente, dunque, che emergono una serie di indicazioni che dimostrano l'attenzione del legislatore per l'incremento della produttività aziendale e delle erogazioni economiche in favore del lavoratore<sup>12</sup>, attraverso lo sviluppo dell'autonomia collettiva<sup>13</sup>.

Ebbene, la dimensione aziendalista delle scelte operate dal legislatore in uno con il coinvolgimento degli attori sindacali non depongono certo per una estensione anche ai lavoratori autonomi degli istituti di *welfare* negoziale.

Ma v'è di più. Un'ulteriore conferma di questa conclusione è data da altri due provvedimenti legislativi: innanzitutto l'art. 25 del d.lgs. n. 80 del 2015 che prevedeva, per il triennio 2016 -18, uno sgravio contributivo per i datori di lavoro privati che avessero stipulato contratti collettivi aziendali contenenti misure per favorire la conciliazione tra la vita privata e quella lavorativa<sup>14</sup>.

---

è necessario che questo incremento possa essere sottoposto a misurazione mediante il ricorso ad indicatori numerici definiti dalla stessa contrattazione collettiva. Cfr. inoltre la risposata n. 205 del 2019 dell'Agenzia delle entrate.

<sup>11</sup> Cfr. comma 184 della l. n. 208/2015, così come successivamente modificato dall'art. 1, co. 160, lett. b), della l. n. 232/2016. Fermo comunque il limite reddituale di cui all'art. 1, comma 160, lett. d), l. n. 232/2016, come modificato dall'art. 1, comma 161, l. n. 205/2017.

<sup>12</sup> T. TREU, *Introduzione Welfare aziendale*, WP CSDLE "Massimo D'Antona" – IT, 2016, n. 297, p. 6; D. GAROFALO, *Il modello di welfare contrattuale negli studi professionali: vecchie e nuove problematiche*, op. cit., p. 257.

<sup>13</sup> È importante ricordare, infatti, che ai fini dell'applicazione delle agevolazioni fiscali appena descritte, le somme o i valori, o i premi di risultato riconosciuti in azienda «devono essere erogate in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81». Cfr. comma 187, art. 1, l. n. 208/2015 e comma 162, e art. 1, l. n. 232/2016. In dottrina v. S. MAINARDI, *Le relazioni collettive nel "nuovo" diritto del lavoro*, relazione alle Giornate di Studio Aidlass, *Legge e contrattazione collettiva nel diritto del lavoro post-statutario*, Napoli 16-17 giugno 2016, Milano, Giuffrè, 2017; F. SANTINI, *Profili di regolamentazione collettiva del welfare aziendale*, op. cit., p. 1481; M. TIRABOSCHI, *Sulla funzione (e sull'avvenire) del contratto collettivo di lavoro*, in *Dir. rel. ind.*, 2022, p. 833; M. DE FALCO, *Sviluppi e tendenze del welfare aziendale nella contrattazione nazionale 2022*, in *Dir. rel. ind.*, 2023, 1, p. 192.

<sup>14</sup> Il successivo decreto di attuazione, peraltro «crea un legame chiaro e preciso tra accesso agli sgravi contributivi e contratto collettivo aziendale» v. D. GAROFALO, *Il modello di welfare contrattuale negli studi professionali: vecchie e nuove problematiche*, op. cit., p. 267.

Tale decreto prevedeva misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata «innovative e migliorative rispetto a quanto già previsto dai contratti collettivi nazionali di riferimento ovvero dalle disposizioni normative vigenti». Cfr. c.d. Decreto conciliazione emanato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con quello dell'economia e delle finanze



Successivamente, la legge 7 aprile 2022, n. 32 (art. 2, lett. *i*) consente ora al Governo di adottare misure che prevedevano benefici fiscali aggiuntivi per forme di *welfare* aziendale individuate dalla contrattazione collettiva aziendale inerenti misure di sostegno all'educazione, alla formazione dei figli e alla loro salute, «anche mediante appositi strumenti assicurativi».

Senonché, ritornando al tema degli sgravi contributivi, il citato sistema di agevolazione economica risultava valevole solo per il triennio 2016-2018, di conseguenza è ritornato in vigore il mai abrogato modello precedente regolamentato dall'art. 9 della l. n. 53 dell'8 marzo 2000.

Rispetto al tema che interessa quest'ultimo modello è rilevante per l'approccio diverso e non legato alla contrattazione collettiva: infatti, è previsto che una quota dei contributi privati per promuovere e incentivare azioni volte a conciliare tempi di vita e tempi di lavoro nell'ambito del Fondo per le politiche per la famiglia, sia «impiegata per l'erogazione di contributi in favore di progetti che consentano ai titolari di impresa, ai lavoratori autonomi o ai liberi professionisti, per esigenze legate alla maternità o alla presenza di figli minori ovvero disabili, di avvalersi della collaborazione o sostituzione di soggetti in possesso dei necessari requisiti professionali».

Una disposizione sicuramente da valorizzare perché rappresenta un'apertura legislativa affinché anche i lavoratori autonomi possano usufruire di misure di *welfare* unilaterale basate su un «progetto».

Dopo questo consistente intervento normativo l'ordinamento non ha implementato ulteriormente la legislazione sul *welfare* aziendale fino a quando la "tempesta perfetta" dell'epidemia COVID, la guerra in Ucraina, l'aumento del costo delle materie prime e delle utenze e dunque dell'inflazione (e del costo dei mutui a tasso variabile) non lo hanno spinto ad intervenire nuovamente in maniera, peraltro, esasperata.

In particolare è stata derogata la disciplina generale di cui all'art. 51, co. 3, del TUIR, che fissa a € 258,23 il limite dell'esenzione Irpef per i beni ceduti ed i servizi prestati al lavoratore dipendente.

Dapprima il d.l. 14 agosto 2020, n. 104, all'art. 112, ha raddoppiato per i periodi d'imposta 2020 e 2021, il limite del valore dei *fringe benefits* che

---

il 12 settembre 2017 per il quale, per accedere al beneficio, era necessario indicare almeno due misure di conciliazione tra quelle indicate all'art. 3 di cui almeno una rientrante nell'area di intervento «genitorialità» o in quella «flessibilità organizzativa»; v. anche Circ. INPS 3 novembre 2017, n. 163 e I. ARMAROLI, E. MASSAGLI, *Nuovi sgravi per le misure di conciliazione e welfare aziendale: doppio vantaggio?*, in *Boll. ADAPT*, 26 settembre 2017, n. 31. In dottrina v. L. CALAFÀ, *Contrattare incentivi per la conciliazione tra vita professionale e vita privata*, in *Lav. giur.*, 2018, p. 33.

non concorre a formare reddito da lavoro dipendente, portandolo a € 516,46<sup>15</sup>.

Successivamente, il d.l. 9 agosto 2022, n. 115, c.d. aiuti *bis*, elevava questo importo a € 600 tenendo conto anche delle «somme erogate o rimborsate (ai lavoratori) dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale»<sup>16</sup>. In seguito, il d.l. 18 novembre 2022, n. 176, c.d. aiuti *quater*, ha elevato l'esenzione fino a € 3000 per il periodo d'imposta 2022<sup>17</sup>.

In ultimo, l'art. 40 del d.l. n. 48 del 2023, ha confermato questa soglia anche per il 2023 nei confronti dei soli lavoratori dipendenti con figli a carico fermo restando, invece, il limite ordinario per le altre categorie<sup>18</sup>.

La *ratio* della scelta del governo è chiara: sostenere i lavoratori e le loro famiglie, seppure in modo indiretto, in un momento estremamente delicato segnato, in particolare, dal c.d. caro bollette<sup>19</sup>.

Senonché, la possibilità di optare per il rimborso delle bollette è solo *una* possibilità di utilizzo della somma messa a disposizione dal datore di lavoro in quanto è il lavoratore che decide, in totale autonomia, se usufruire o no di questa possibilità oppure sfruttare altre tipologie di *fringe benefits*<sup>20</sup>.

La scelta pone il problema della destinazione di risorse pubbliche, sottratte cioè alla fiscalità generale, al soddisfacimento di bisogni variegati, eterogenei e di diversa meritevolezza sociale e valore costituzionale, sulla base di una scelta autonoma.

Ora l'elevato importo economico previsto dal legislatore che non concorre a formare base imponibile Irpef ripropone il problema in maniera

---

<sup>15</sup> Il carattere da me definito "esasperato" della legislazione che si è susseguita in questo periodo è dato anche dalle vicende legate a questo comma, inizialmente convertito con modificazioni dalla l. n. 13 ottobre 2020, n. 126, e poi modificato dall'articolo 6 *quinques*, co. 1, del d.l. 22 marzo 2021, n. 41, convertito con modificazioni dalla l. 21 maggio 2021, n. 69. Cfr. Msg. INPS n. 416 del 2021.

<sup>16</sup> Convertito con modificazioni dalla l. 21 settembre 2022, n. 142; cfr., inoltre, Circ. Ag. Entrate 4 novembre 2022, n. 35.

<sup>17</sup> Cfr. art. 3, co. 10 che modifica il testo dell'art. 12, co. 1, del d.l. n. 115 del 2022; il d.l. in oggetto è stato poi convertito con modificazioni dalla l. 13 gennaio 2023, n. 6. Un intervento notevole che innalza di 11 volte la soglia ordinaria e che non ha mancato di suscitare alcune critiche: tuttavia, allo stato, rileva che la finestra temporale di efficacia di questa norma è estremamente breve atteso che, valendo per il periodo di imposta 2022, se ne potrà usufruire solo entro il 12 gennaio 2023.

<sup>18</sup> Per un primo commento v. E. MASSAGLI, *Attenzione agli squilibri dei nuovi fringe-benefit*, in *Bollettino speciale ADAPT*, 4 maggio 2023, n. 2 e Circ. Agenzia delle entrate 1° agosto 2023 n. 23/E.

<sup>19</sup> G. SEPIO, G. SBARAGLIA, *Bonus carburante e raddoppio dell'esenzione per i fringe benefit: novità e questioni interpretative*, in *Il fisco*, 2022, n. 32, p. 3537.

<sup>20</sup> La novità legislativa introdotta a fine 2022, infatti, impatta solo sul comma 3 dell'art. 51 del TUIR che, come noto, riguarda solo i *fringe benefits* in generale e non le misure ad alto valore sociale ricomprese, invece, al comma 2.

(ir)ragionevolmente e proporzionalmente rilevante, sebbene il recente "ravvedimento" del governo e, cioè, la delimitazione dell'ambito soggettivo a coloro che hanno figli a carico, sembra segnare un cambio di rotta verso categorie socialmente più esposte.

In realtà, in sede di rassegna diacronica dei recenti interventi legislativi in tema di *welfare* negoziale in favore dei lavoratori autonomi, è utile ricordare che la l. n. 81 del 2017, all'art. 6, delegava il governo ad adottare misure di «sicurezza e protezione sociale» in favore dei professionisti iscritti a ordini o collegi<sup>21</sup>.

Sebbene la delega non sia stata esercitata, è comunque interessante notare che quel provvedimento «al fine di rafforzare le prestazioni di sicurezza e di protezione sociale dei professionisti» consentiva agli «enti di previdenza di diritto privato, anche in forma associata», di attivare prestazioni complementari previdenziali e socio-sanitarie o «altre prestazioni sociali, finanziate da apposita contribuzione»<sup>22</sup>.

La delega, come detto, non è stata esercitata tuttavia, al di là del merito, quella scelta è indice della rinnovata attenzione del legislatore a forme di ulteriore ausilio sociale che "i corpi intermedi" possono garantire alla categoria dei lavoratori autonomi.

### 3. Gli accordi collettivi dei collaboratori autonomi

Nel tempo si è assistito ad una lenta diffusione della contrattazione collettiva in favore di quella particolare categoria di lavoratori autonomi costituita dai collaboratori coordinati e continuativi di cui al art. 409, n. 3, c.p.c.

Questo risultato è sicuramente importante per la diffusione del *welfare* negoziale, essendone il presupposto, sebbene si potrebbe anche sostenere che alcune norme di natura fiscale consentirebbero comunque ai collaboratori di usufruire delle misure di *welfare* aziendale.

---

<sup>21</sup> Il governo poteva pure ampliare il novero delle prestazioni di maternità e di malattia già riconosciute ai lavoratori autonomi iscritti alla Gestione separata. Altresì il successivo art. 9 ha introdotto per gli autonomi la possibilità di dedurre, entro un determinato limite, le spese sostenute per «i servizi personalizzati di certificazione delle competenze, orientamento, ricerca e sostegno all'auto-imprenditorialità, mirate a sbocchi occupazionali» erogati dagli organismi accreditati e dunque anche dagli enti bilaterali di settore.

<sup>22</sup> È da aggiungere che il legislatore delegante (art. 6) evidenziava la condizione per cui se gli iscritti avessero subito una significativa riduzione del reddito professionale per ragioni non dipendenti dalla propria volontà o fossero stati colpiti da gravi patologie avrebbero avuto diritto a prestazioni complementari di tipo previdenziale, socio-sanitario e sociali, finanziate da apposita contribuzione, In dottrina D. MESITI, *Le modifiche in materia previdenziale contenute nella legge di riforma del lavoro autonomo*, in *Lav. giur.*, 2017, p. 622; R. SALOMONE, *Deleghe al Governo in materia di atti pubblici rimessi alle professioni organizzate in Ordini e Collegi, sicurezza e protezione sociale (e relative procedure di adozione)*, in L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *Il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Torino, 2018, p. 49.

L'art. 50, co. 2, lett. *c bis*) del TUIR, infatti, assimila ai redditi di lavoro dipendente «le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti [...] in relazione agli uffici di amministratore [...]» e per «quelli percepiti in relazione ad altri rapporti di collaborazione aventi per oggetto la prestazione di attività svolte senza vincolo di subordinazione a favore di un determinato soggetto nel quadro di un rapporto unitario e continuativo senza impiego di mezzi organizzati e con retribuzione periodica prestabilita»<sup>23</sup>.

Come confermato anche dall'Agenzia delle entrate<sup>24</sup>, dunque, l'inclusione dei redditi derivanti da rapporti di collaborazione coordinata e continuativa nell'ambito dei redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente implica l'applicazione nei confronti di queste somme di quanto complessivamente disposto dall'art. 51 del TUIR «non solo per gli elementi che costituiscono il reddito, ma anche per quelli che ne sono esclusi»<sup>25</sup> e dunque anche la disciplina compatibile del *welfare* aziendale<sup>26</sup>.

Senonché, al di là di questa interpretazione, è ovvio che per una migliore diffusione e regolamentazione degli istituti di *welfare* negoziale tra i collaboratori è opportuno il ricorso all'autonomia collettiva<sup>27</sup>.

Dell'esistenza di accordi riservati ai collaboratori ne dà atto lo stesso legislatore che, al comma 2, lett. a) del d.lgs. n. 81 del 2015, introduce una rilevante eccezione alla normativa sull'eteroorganizzazione, prevedendo che non trova applicazione la disciplina del lavoro subordinato nei casi in

---

<sup>23</sup> D'altra parte, l'art. 48 *bis* del TUIR prevede che «ai fini della determinazione dei redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente si applicano le disposizioni dell'art. 48 (ora 51)».

<sup>24</sup> Cfr. Circ. Ag. Entrate n. 67E del 6 luglio 2001.

<sup>25</sup> L. VOZELLA, *Welfare aziendale: vantaggi fiscali anche per i collaboratori amministratori?*, in *Boll. ADAPT*, 14 novembre 2016, p. 2. Inoltre: G. SEPIO, G. SBARAGLIA, *Welfare aziendale: benefici fiscali estesi ai redditi assimilati ed esclusi per l'amministratore unico*, in *Il fisco*, 2019, p. 1125; G. STANCATI, *Modelli di lavoro e qualificazione reddituale: il caso paradigmatico dei riders*, in *Rass. tributaria*, 2021, 3, p. 704.

<sup>26</sup> Resta esclusa, invece, la possibilità di applicare la disciplina relativa alla tassazione agevolata dei premi di risultato ai collaboratori poiché «la disposizione fa espresso riferimento ai "titolari di reddito di lavoro dipendente" l'agevolazione è riservata esclusivamente a questi, con esclusione dei redditi di lavoro assimilato a quello di lavoro dipendente come, ad esempio, i collaboratori coordinati e continuativi, anche nella modalità a progetto», cfr. Circ. Ag. Entrate n. 49/E del 2008; Mess. INPS n. 33899 del 22 ottobre 2004.

<sup>27</sup> In questa sede do semplicemente atto dell'esistenza di contratti o accordi collettivi riservati ai collaboratori, tuttavia in dottrina non è unanime l'ammissibilità di una rappresentanza collettiva dei lavoratori autonomi: mi sia consentito richiamare solo A. TOPO, *Tutela e rappresentanza degli interessi collettivi nel lavoro autonomo*, in *Lav. dir.*, 1997, p. 204; A. M. GRECO, *Libertà e azione sindacale dei lavoratori autonomi*, Napoli, 2005; M. FORLIVESI, *La sfida della rappresentanza sindacale dei lavoratori 2.0*, in *Dir. rel. ind.*, 2016, p. 668 e l'ampia ricostruzione dogmatica di P. TOMASSETTI, *Il lavoro autonomo tra legge e contrattazione collettiva*, in *Variet. temi dir. lav.*, 2018, p. 729 – 733; A. ALAIMO, *Povertà, lavoro autonomo e tutela del corrispettivo*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona"* – IT, 2023, n. 472, p. 35.

cui «accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore»<sup>28</sup>.

L'espressione utilizzata dal legislatore non si riferisce ai contratti collettivi nazionali dei lavoratori subordinati, ma più propriamente agli accordi (vs. contratti) riservati ai collaboratori parasubordinati impiegati in un determinato settore (vs. categoria)<sup>29</sup>.

Invece, successivamente il legislatore, modificando l'art. 47 *bis* del d.lgs. n. 81 del 2015<sup>30</sup>, non utilizza la medesima sofisticazione giuridica ed in maniera *tranchant* prevede che «i contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale possono definire criteri di determinazione del compenso

---

<sup>28</sup> G. PIGLIALARMI, *La contrattazione collettiva, il lavoro parasubordinato e i rapporti di collaborazione art. 2, comma 2, d.lgs. n. 81/2015*, in *Dir. rel. ind.*, 2019, p. 338; inoltre C. LAZZARI, *Contrattazione collettiva e lavoro autonomo dopo il d.lgs. n. 81/2015*, in *Var. temi dir. lav.*, 2016, p. 311; L. IMBERTI, *L'eccezione è la regola?! Gli accordi collettivi in deroga alla disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente*, in *Dir. rel. ind.*, 2016, 2, p. 393; R. VOZA, *Collaborazioni organizzate dal committente e autonomia collettiva*, in *Dir. lav. merc.*, 2016, p. 527.

In realtà la l. 14 luglio 1959, n. 741 all'art. 2 menzionava gli «accordi economici e i contratti collettivi [...] dei rapporti di collaborazione che si concretino in prestazione d'opera continuativa e coordinata» e il comma 2 dell'art. 8 della l. n. 148 del 2011 che indica tra le materie oggetto di specifiche intese collettive le collaborazioni coordinate e continuative e le partite IVA.

<sup>29</sup> Su cui v. V. FILÌ, *Le collaborazioni organizzate dal committente nel D.lgs. n. 81/2015*, in *Lav. giur.*, 2015, 12, p. 1091 ed *ivi* nota n. 19 in cui sono indicati esempi di passati accordi collettivi di settore: Accordo collettivo nazionale per la regolamentazione dei contratti a progetto, Accordo collettivo per la disciplina delle collaborazioni a progetto nelle attività di vendita di beni e servizi e di recupero crediti realizzati attraverso *call center* "outbound" del 2013; G. SANTORO PASSARELLI, *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409, n. 3, c.p.c.*, in *Arg. dir. lav.*, 2015, p. 1142, richiama «l'antica tradizione» degli accordi economici collettivi degli agenti, ma sottolinea anche il grave problema della difficile individuazione di un soggetto sindacale effettivamente rappresentativo di lavoratori autonomi, contraddistinti da interessi molto eterogenei tra loro. Inoltre S. M. CORSO, I. CRISCI, M. DALLA SEGA, C. GARBUJO, G. PIGLIA ARMI, M. TURRIN, *Welfare negoziale e lavoro autonomo*, in G. CANAVESI, E. ALES (a cura di), *Welfare negoziale e nuovi bisogni*, Napoli, 2022, p. 168-169 in particolare nota 22.

È favorevole a «modelli negoziali collettivi che tengano conto delle oggettive peculiarità del lavoro in dipendenza economica [...], senza pensare all'importazione meccanica della regolazione contrattuale per il lavoro dipendente» B. CARUSO, *I lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro sociale europeo: tutele rimediali legali, giurisprudenziali e contrattuali*, in *Dir. rel. ind.*, 2019, 4, p. 1035. Nel merito, in senso conforme, Tribunale di Roma 8 maggio 2019 in *Riv. it. dir. lav.*, 2019, 4, p. 611 con nota di Novella.

<sup>30</sup> Articolo inserito dall'art. 1, co. 1, lett. c), del d.l. 3 settembre 2019, n. 101, convertito con modificazioni dalla l. 2 novembre 2019, n. 128.

complessivo che tengano conto delle modalità di svolgimento della prestazione e dell'organizzazione del committente» in favore dei lavoratori impiegati, anche attraverso piattaforme digitali, nelle attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore (c.d. *riders*), generalmente impiegati con contratto di collaborazione.

D'altra parte, l'interesse ad una tutela collettiva di tutti i lavoratori e dunque anche dei collaboratori comincia ad essere avvertita anche in ambito UE<sup>31</sup>: al di là del tema del salario minimo, infatti, dapprima il *Social Pillar* del 2017, tra i 20 principi enunciati, ricorda l'esigenza di garantire anche ai lavoratori autonomi un minimo di tutela avverso i molteplici rischi ai quali sono esposti e, successivamente, la proposta di direttiva sul lavoro tramite piattaforme formulata dalla Commissione il 9 dicembre 2021 presta attenzione alla tutela dei lavoratori autonomi impiegati in questo particolare settore<sup>32</sup>.

Accertato, dunque, che è possibile ricorre a modelli regolativi collettivi anche per i collaboratori autonomi è necessaria un'analisi degli eventuali strumenti di *welfare* negoziale loro riservati dagli accordi collettivi di settore<sup>33</sup>.

Nell'ambito del variegato e controverso mondo del *delivery*, dunque dei *riders* autonomi<sup>34</sup>, un primo esempio è stato «l'accordo atipico

---

<sup>31</sup> A. ALAIMO, *Lavoro e piattaforme tra subordinazione e autonomia: la modulazione delle tutele proposta dalla Commissione europea*, in *Dir. rel. ind.*, 2022, 2, p. 653 ricorda che la Commissione, dopo aver annunciato il 6 gennaio 2021 un'iniziativa sulla promozione della contrattazione collettiva per i lavoratori autonomi, ha anche riconosciuto ad alcuni lavoratori autonomi il diritto di contrarre collettivamente le condizioni di lavoro in deroga al divieto di intese anticoncorrenziali. Cfr. anche Corte giust. 14 dicembre 2014, C-413/13, *FNV Kunsten Informatie en Media c. Regno di Olanda*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2015, II, con nota di Ichino e M. BIASI, *Ripensando il rapporto tra il diritto della concorrenza e la contrattazione collettiva relativa al lavoro autonomo all'indomani della l. n. 81 del 2017*, in *Arg. dir. lav.*, 2018, p. 443. In precedenza v. anche Raccomandazione del Consiglio del 8 novembre 2019 sull'accesso alla protezione sociale per i lavoratori subordinati e autonomi (2019/C387/01). Per le problematiche tra il contratto collettivo e la normativa antitrust nazionale v. P. TOMASSETTI, *Il lavoro autonomo tra legge e contrattazione collettiva*, op. cit., p. 734.

<sup>32</sup> All'art. 2 della proposta, infatti, può leggersi che l'ambito di applicazione soggettivo sarebbe genericamente quello delle *person performing platform work*. V. in generale L. ZAPPALÀ, *Le condizioni di lavoro nelle piattaforme: quale strategia europea di tutela del lavoro digitale?*, in *Professionalità studi*, 2021, p. 1; S. M. CORSO, I. CRISCI, M. DALLA SEGA, C. GARBUIO, G. PIGLIA ARMI, M. TURRIN, *Welfare negoziale e lavoro autonomo*, op. cit., p. 162.

<sup>33</sup> Quella che, in questo ambito, M. TIRABOSCHI, *Appunti per una ricerca sulla contrattazione collettiva in Italia: il contributo del giurista del lavoro*, in *Dir. rel. ind.*, 2021, p. 559, chiama «realtà giuridica fattuale».

<sup>34</sup> Per i commenti della dottrina *ex pluribus* v. G. CAVALLINI, *Libertà apparente del rider vs. poteri datoriali della piattaforma: il tribunale di Palermo riapre l'opzione subordinazione*, in *GiustiziaCivile.com*, *Approfondimento del 21 dicembre 2020*; G. SANTORO PASSARELLI, *L'interpretazione dell'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015 e i riders nella sentenza della*

trilaterale»<sup>35</sup> sottoscritto da Riders Union Bologna, CGIL CISL UIL, Snam, MyMeni Meal s.r.l. e comune di Bologna e denominato *Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano* che però non prevede l'attivazione di strumenti di *welfare* negoziale.

Tuttavia, il primo accordo collettivo per i *riders* autonomi è costituito dal CCNL Assodelivery – UGL Rider del 9 settembre 2020.

Tralasciando le problematiche relative alla maggiore rappresentatività comparata o meno dei soggetti firmatari<sup>36</sup>, l'accordo dispone l'introduzione

---

*Cassazione n. 1663/2020*, in *Dir. rel. ind.*, 2020, 2, p. 512, ID, *Il lavoro mediante piattaforme digitali e la vicenda processuale dei riders*, *ibidem*, 2021, 1, p. 111; C. SPINELLI, *Le nuove tutele dei riders al vaglio della giurisprudenza: prime indicazioni applicative*, in *Labour law iusses*, 2020, p. 89; M. PERSIANI, *Osservazioni sulla vicenda giudiziaria dei riders*, in *Giur. it.*, 2020, p. 1801; F. CORSO, *Anche le piattaforme possono incorrere in condotte antisindacale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 4, 2021, p. 793; G. GAUDIO, *Algorithmic management, sindacato e tutela giurisdizionale*, in *Dir. rel. ind.*, 2022, 1, p. 30.

A volte i collaboratori di questo settore sono stati inquadrati, come dipendenti, nell'ambito dei contratti collettivi della logistica: cfr. in particolare l'accordo raggiunto dalle società Takeaway.com Express Italy e Runner Pizza con CGIL, CISL, UIL su cui v. A. SCELSTI, *L'altra contrattazione di secondo livello dei rider: il modello Runner Pizza e il perdurante equivoco fra discontinuità oraria e intermittenza*, in *Dir. rel. ind.*, 2022, p. 557.

Ebbene, non è questa la sede per affrontare la problematica dell'inquadramento tipologico dei *riders*, ma a tener fermo il principio per cui la distinzione tra autonomia e subordinazione riguarda il modo in cui si rende la prestazione, si può certamente affermare che il *raider* può anche essere un lavoratore autonomo e segnatamente un collaboratore che ben può vantare forme di tutela collettiva; in dottrina: A. TOPO, *Tutela e rappresentanza degli interessi collettivi nel lavoro autonomo*, op. cit., p. 211; S. FERRARIO, *Rappresentanza, organizzazione e azione sindacale di tutela del lavoro autonomo caratterizzato da debolezza contrattuale ed economica*, in *Riv. giur. lav.*, 2009, p. 47; G.A. RECCHIA, *Alone in the crowd? La rappresentanza e l'azione collettiva ai tempi della sharing economy*, in *Riv. giur. lav.*, 2018, 1, p. 141; M. FORLIVESTI, *Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione, rappresentanza, contrattazione*, in *Labour law iusses*, 2018, 1, p. 36; P. TULLINI, *L'economia digitale alla prova dell'interesse collettivo*, *ibidem*, 2018, 1, p. 1; A. DONINI, *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, Bologna, 2019, p. 192; F. MARTELLONI, *Individuale e collettivo: quando i diritti dei lavoratori digitali corrono su due ruote*, in *Labour law iusses*, 2018, 4, p. 17; M. MARAZZA, *Social, relazioni industriali e (nuovi percorsi di) formazione della volontà collettiva*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2019, I, p. 57; O. RAZZOLINI, *Organizzazione e azione collettiva nei lavori autonomi*, in *Pol. soc.*, 2021, 1, p. 45. Per similari esperienze europee v. B. CARUSO, *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e re-intermediazione*, in *Arg. dir. lav.*, 2017, p. 563.

<sup>35</sup> G. PACELLA, *Le piattaforme del food delivery in Italia: un'indagine sulla nascita delle relazioni industriali*, in *Labour law iusses*, 2019, 5, p. 186; tale accordo è stato definito anche metropolitano da O. RAZZOLINI, *Organizzazione e azione collettiva nei lavori autonomi*, op. cit., p. 5 e segnatamente le considerazioni sulla definizione di *workers* per la UE e la *labor exemption* rispetto al principio della concorrenza.

<sup>36</sup> Il sindacato firmatario, infatti, difetterebbe di questo requisito secondo la nota del Min. lav. 17 settembre 2020; in dottrina v. M. LOMBARDI, *Il Ccnl tra Assodelivery e Ugl sui riders: una «storia infinita», fra questioni contrattuali e disciplina legale*, in *Riv. giur. lav.*, 2020, 4, p. 757; M. TIRABOSCHI, *Il CCNL Assodelivery-UGL Rider: le ragioni della contesa politico-sindacale e le (distinte) problematiche giuridiche che questo accordo solleva*, in *Boll. ADAPT*, 2020, n.

del compenso minimo e di alcune indennità integrative, di un sistema di incentivi orari e tutele nelle città in cui il *delivery* è di recente introduzione, oltre premi di produttività dopo un certo numero di consegne.

Ciò che qui più interessa è, però, la fornitura gratuita a carico delle piattaforme di dotazioni di sicurezza quali indumenti ad alta visibilità e casco per chi va in bicicletta, coperture assicurative contro gli infortuni (INAIL) e per danni contro terzi.

Oltre a questo tipo di tutele che sono inerenti allo svolgimento del rapporto di lavoro o che sono di natura previdenziale e obbligatoria<sup>37</sup>, ve ne sono altre che rientrano in quell'universo di istituti che possono essere attivati dalla fonte collettiva.

Una prima misura di tutela negoziale per i collaboratori riguarda la formazione professionale: l'art. 18, lett. e), del contratto, infatti, prevede che le piattaforme «a proprie spese mettono a disposizione del Rider dei percorsi di formazione in materia di sicurezza stradale e trasporto e conservazione degli alimenti tramite piattaforma e-learning, anche organizzati collettivamente dalle Parti»<sup>38</sup>.

Altresì l'art. 25 prevede l'istituzione di una Commissione Paritetica a partecipazione nazionale che avrà il compito di valutare l'eventuale attivazione di politiche attive per il lavoro in favore del *rider* e istituire e regolamentare un eventuale Ente bilaterale di settore per gestire e applicare strumenti di *welfare*.

Di conseguenza, il successivo art. 26 stabilisce che «le parti riconoscono nella bilateralità lo strumento per ricercare le migliori condizioni integrative ai fini dell'erogazione di strumenti di *welfare* e di assistenza a favore dei Rider, rimandando gli atti costitutivi di un Ente Bilaterale del settore o l'eventuale scelta di utilizzo di un Ente Bilaterale pre-esistente, le modalità di contribuzione allo stesso [...]»<sup>39</sup>.

---

35; F. CARINCI, *Il CCNL rider del 15 settembre 2020 alla luce della Nota dell'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro spedita a Assodelivery e UGL, firmatari del contratto*, in *Lav. dir. Eu.*, 2021, p. 3. Per alcune delle oramai numerose sentenze di merito cfr. Trib. Bologna, 30 giugno 2021 e Trib. Firenze 24 novembre 2021 n. 781, in *Riv. it. dir. lav.*, 2022, 1, p. 75 con nota di Gianni.

<sup>37</sup> È l'art. 47 *septies* del d.lgs. n. 81 del 2015 che ha previsto per il *rider* la copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

<sup>38</sup> Del resto, il successivo art. 19 prevede che può attivarsi «attività specifica di formazione/informazione e/o aggiornamento professionale, che le Piattaforme o le Parti potranno mettere a disposizione». Quindi anche in questo caso si evince come è implementato il percorso collettivo.

<sup>39</sup> Riconducibile al macrocosmo del *welfare* negoziale potrebbe pure essere quanto previsto dall'art. 28 per il quale «le Parti concordano che ciascuna Piattaforma valuterà la possibilità, di sottoscrivere specifiche convenzioni con società terze al fine di offrire beni e/o servizi al Rider a prezzi più vantaggiosi rispetto a quelli di mercato».



In altro settore produttivo opera l'accordo collettivo ASSTEL<sup>40</sup> per la disciplina delle collaborazioni nell'attività di vendita di beni e servizi attraverso *call center* "outbound", che prevede un apposito piano sanitario integrativo del SSN in favore dei collaboratori attraverso una speciale convenzione con FareMutua, società di mutuo soccorso e UniSalute, compagnia specializzata in assistenza sanitaria<sup>41</sup>.

Nello stesso settore opera anche l'accordo nazionale per i collaboratori telefonici dei *call center* AAOCCAL<sup>42</sup> che prevede, all'art. 18, l'impegno delle parti a rafforzare la formazione professionale di settore e la possibilità per i collaboratori di accedere a specifici programmi di aggiornamento in azienda.

Tuttavia, è più rilevante quanto previsto all'art. 19 per il quale, premesso che nel settore in questione sono assenti specifiche iniziative di tutela sociale integrativa e ritenendo, invece, «strategico riconoscere ai Collaboratori istituti di *welfare* contrattuale», è necessario raggiungere «l'obiettivo di garantire ai Collaboratori delle Imprese del Settore, cui si applica il presente Accordo, prestazioni quali, tra le altre, integrazione del reddito per i periodi di non lavoro, l'integrazione di particolari prestazioni sociali, quali, la malattia, l'infortunio, la maternità e paternità, il congedo matrimoniale, e per le unioni civili, borse di studio ed integrazioni per prestazioni sanitarie».

Per ottenere ciò le parti hanno deciso di aderire ad uno specifico Ente Bilaterale, l'EBINCALL, cui è assegnata una quota complessiva di finanziamento pari al 0,50% del compenso lordo corrisposto al collaboratore, di cui lo 0,15% a suo carico e lo 0,35% a carico del committente.

Nell'Accordo collettivo nazionale per la regolamentazione delle collaborazioni esclusivamente personali nel settore delle ricerche di mercato ASSRIM<sup>43</sup>, oltre ad una parte dedicata alla tutela della maternità, è riportata la dichiarazione d'intenti per cui le parti stipulanti, «considerate le problematiche di accesso alle prestazioni INPS, l'esiguità di tali prestazioni dovuta alla discontinuità dei rapporti, e il peso della contribuzione a carico dei collaboratori», si impegnavano a discutere (a

---

<sup>40</sup> Sottoscritto il 31 luglio 2017 tra ASSTEL, ASSOCONTACT e le segreterie nazionali SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL successivamente sottoscritto anche da UGL Telecomunicazioni, poi integrato o modificato in altre parti negli anni successivi

<sup>41</sup> È stata predisposta una copertura base che prevede un contributo mensile di € 6,30 per collaboratore a totale carico dell'azienda ed una garanzia integrativa e facoltativa con un contributo mensile di € 7,40 per collaboratore, che si aggiunge a quanto previsto dal piano sanitario base; esso è così ripartito: quota mensile a carico dell'azienda € 5,40, quota mensile a carico del lavoratore € 2,00.

<sup>42</sup> Sottoscritto il 1° marzo 2018 tra ASSOCALL, CONFCOMMERCIO e UGL Terziario nazionale.

<sup>43</sup> Sottoscritto il 24 luglio 2017 tra ASSRIM e FELSA Cisl, NIDIL Cgil, UIL Temp.

partire dal 2018) dell'eventuale «individuazione di misure specifiche o di strumenti di integrazione del welfare pubblico» (art. 6).

La medesima intenzione riguarda anche il tema della formazione in quanto i contraenti, «al fine di garantire un adeguato standard professionale», riservano anche ai collaboratori la possibilità di «accedere ad attività specifiche di formazione e all'aggiornamento professionale» che saranno attuate attraverso «percorsi formativi e relative modalità di attuazione» e «progetti comuni» negozialmente definiti tra le parti (art. 8).

L'art. 9 dell'accordo collettivo nazionale per la regolamentazione delle collaborazioni coordinate e continuative nelle ONG<sup>44</sup>, invece, prevede che il committente dovrà garantire al collaboratore l'assicurazione in caso morte per infortunio in servizio all'estero, in caso d'invalidità permanente, per malattia o infortunio all'estero e il rimborso delle spese sanitarie sostenute, oltre ad altre tutele di diversa natura quali ad esempio l'assistenza legale per contenziosi legati alle funzioni assegnate.

Nel CCNL scuola non statale esclusivamente riservato al personale docente con rapporto di collaborazione<sup>45</sup>, invece, è previsto solamente (art. 17, lett. b) che è facoltà delle parti interessate accordarsi sull'opportunità di sottoscrivere una polizza di assicurazione integrativa per la copertura degli altri rischi non previsti dall'assicurazione obbligatoria INAIL.

Nell'Accordo collettivo nazionale per i collaboratori di enti di ricerca privati e istituti di ricovero e cura a carattere scientifico (IRCCS)<sup>46</sup>, è prevista, all'art. 16, la tutela per la maternità, paternità, malattia e infortunio che, oltre a quanto previsto per legge, garantisce la proroga del contratto per una durata convenzionale. Semmai è specificato che per una serie di malattie che implicano lungodegenza è garantita la sospensione del rapporto a tempo indeterminato. Inoltre, all'art. 31 è garantito che i collaboratori possono accedere al servizio mensa come i lavoratori subordinati.

Operante in tutt'altro settore, infine, è il contratto collettivo nazionale di lavoro per i collaboratori coordinati e continuativi delle società e associazioni sportive dilettantistiche firmato il 28 luglio 2021 tra ANIF e CISAL terziario che, partendo dal presupposto per cui il collaboratore sportivo dilettante, a norma del d.lgs. n. 36 del 2021 dovrà essere iscritto alla Gestione separata INPS così come all'INAIL, prevede, all'art. 9, che «è facoltà delle Parti di concordare la stipula da parte del Committente di

---

<sup>44</sup> Sottoscritto il 9 aprile 2018 tra OSC (di cui all'art. 26, co. 2, l. n. 125 del 2014) e FELSA Cisl, NIDIL Cgil, UIL Temp.

<sup>45</sup> CCNL Sottoscritto 31 agosto del 2015 da FIINSEI, FIDEF, CONFIMPRESEITALIA, CONFAL, FLP Scuola, CSE.

<sup>46</sup> Sottoscritto il 30 dicembre 2015 tra ARIS, FP CGIL, CISL FP, UIL FPL e che costituisce protocollo aggiuntivo al CCNL per i lavoratori subordinati della medesima categoria.

un'assicurazione o un fondo previdenziale privato secondo la vigente normativa» oltre a quanto obbligatorio per legge.

Da quel che emerge dall'analisi degli accordi esaminati, dunque, si può affermare che la strada della contrattazione collettiva per i collaboratori sembra tracciata: in determinati settori quali l'ausilio alla persona, l'istruzione, le consegne o i *call center*, esiste, infatti, un'omogeneità professionale e una (tendenziale) unicità del committente che consentono alle organizzazioni sindacali di procedere ad una proficua sintesi degli interessi individuali dei collaboratori.

Questo sistema permette sin da ora una tutela collettiva diretta dei diritti dei collaboratori implicati nel rapporto, primo fra tutti quello al compenso, ma esso è anche prodromico alla creazione, nel tempo, di un apparato di *welfare* negoziale sussidiario<sup>47</sup>.

D'altra parte, il legislatore, in ossequio al principio di cui all'art. 35 Cost. ed in continuità con una consolidata interpretazione aperta degli artt. 38 e 39 Cost., è ora chiamato a sostenere dall'esterno anche tale tipo di contrattazione per favorire una migliore tutela del rapporto di lavoro e delle ulteriori tutele di tipo previdenziale.

#### **4. Le misure di welfare per gli autonomi previste dai CCNL dei lavoratori subordinati**

Oltre alla stipulazione di accordi collettivi riservati ai collaboratori, dalla realtà emerge un'ulteriore, ma distinta possibilità in tema di *welfare* negoziale per i lavoratori autonomi: la predisposizione di strumenti di tutela sociale integrativa loro riservata per mezzo del contratto collettivo dei lavoratori subordinati impiegati nella similare categoria professionale.

Faccio riferimento a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale per gli studi professionali sottoscritto il 17 aprile 2015 tra CONFPROFESSIONI e Filcams CGIL, Fisacat CISL, Uiltucs UIL.

L'apparato istituzionale delineato da questo contratto collettivo è molto indicativo in quanto prevede alla Parte seconda, *Bilateralità e Welfare*, Titolo IV, *Strumenti Bilaterali Nazionali di Settore*, una serie di strumenti bilaterali deputati proprio al soddisfacimento dei bisogni dei lavoratori: la Commissione paritetica nazionale, il Gruppo di lavoro per le pari opportunità, l'Ente Bilaterale Nazionale di settore (E.BI.PRO.) e la Cassa di assistenza sanitaria supplementare (C.A.DI.PROF.)<sup>48</sup>.

---

<sup>47</sup> V. anche F. NESPOLI (a cura di), *Un disegno di legge per superare il dualismo tra lavoro autonomo e dipendente. A colloquio con Gaetano Stella (Presidente Conprofessioni)*, in *Bollettino ADAPT, A tu per tu con la rappresentanza* n. 6.

<sup>48</sup> Inoltre, è confermato che il fondo di previdenza complementare PRE.VI.PROF. confluisce nel fondo di previdenza complementare del terziario FON.TE (art. 18). Ai sensi dell'art. 5 dello Statuto, dal 1 aprile 2022, possono iscriversi a FON.TE: gli imprenditori, i liberi professionisti,

Sebbene la regolamentazione collettiva e gli strumenti di *welfare* siano prevalentemente riservati ai lavoratori dipendenti, non mancano disposizioni, come l'art. 14, *Welfare integrativo per i liberi professionisti*, che si rivolgono anche ai lavoratori autonomi; infatti, è stabilito che «le Parti intendono garantire ai liberi professionisti, datori di lavoro e non, forme di assistenza sanitaria integrativa. Per tale finalità verrà costituita una gestione autonoma e separata nell'ambito di Ebipro»<sup>49</sup>.

Altresì, all'art. 15 è previsto che l'ente bilaterale nazionale di settore costituisce lo strumento deputato ad «offrire un sistema plurimo di servizi qualitativi rivolto a tutti gli addetti del Settore (Titolari e Lavoratori) che operano nelle Attività Professionali».

In particolare, è specificato che E.BI.PRO. «attua e promuove»: «lo sviluppo, e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e assistenza sanitaria, secondo le intese realizzate tra le parti sociali e secondo gli indirizzi/obiettivi predisposti dagli strumenti bilaterali allo scopo costituiti dalle parti firmatarie del presente CCNL» (lett. L) e, soprattutto, «la gestione e il coordinamento di iniziative di assistenza a favore dei professionisti» (lett. R).

Non di meno potrebbe rientrare nel macrocontesto delle misure di *welfare* negoziale pure quanto previsto alla lett. H) e cioè che l'ente bilaterale può farsi promotore di «iniziative in merito allo sviluppo dell'organizzazione degli studi professionali finalizzate all'avvio delle procedure di qualità e alla tutela della salute e sicurezza negli ambienti di

---

lavoratori autonomi (non necessariamente con partita iva), inclusi titolari di imprese individuali e familiari partecipanti alle imprese familiari di cui all'art. 230 *bis* c.c., che si trovino in una delle due seguenti condizioni: siano associati a Confcommercio, ovvero Filcams -Cgil, Fisascat- Cisl, UILTuCS, oppure abbiano un rapporto di collaborazione non occasionale con aziende che applicano ai loro dipendenti uno dei seguenti contratti collettivi nazionali: CCNL per i dipendenti delle aziende del Terziario, Distribuzione, Servizi sottoscritto da Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, UILTuCS, CCNL Pubblici Esercizi, ristorazione collettiva e commerciale, turismo sottoscritto da FIPE (confcommercio) e Filcams-Cgil, Fisascat- Cisl, UILTuCS, CCNL Imprese di viaggi e Turismo sottoscritto da FIAVET (Confcommercio) e Filcams-Cgil, Fisascat- Cisl, UILTuCS, CCNL Aziende del settore Turismo sottoscritto da Faita e Federalberghi (Confcommercio) e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, UILTuCS. Possono aderire a FON.TE anche i soggetti fiscalmente a carico delle categorie sopra individuate.

<sup>49</sup> Secondo D. GAROFALO, *Il modello di welfare contrattuale negli studi professionali: vecchie e nuove problematiche*, op. cit., p. 279, la costituzione di una gestione autonoma e separata di assistenza sanitaria è dovuta dall'esigenza di evitare che il bisogno della categoria dei lavoratori subordinati possa comprimere e schiacciare le esigenze delle altre categorie di lavoratori.

Nell'ambito dei modelli di *welfare* per gli studi professionali è d'obbligo richiamare l'esperienza dello studio legale La Scala su cui V. SANTONI, *Il welfare aziendale (anche) per i liberi professionisti: il caso dello studio legale La Scala*, in [www.secondowelfare.it](http://www.secondowelfare.it), del 4 maggio 2021.

lavoro» atteso che nell'ambiente di lavoro opera pure il titolare dello studio o, comunque, altri liberi professionisti o collaboratori.

Del resto, in questo senso depone anche l'art. 13 che, in ambito di finanziamento degli enti bilaterali, chiarisce che «nella contribuzione sono ricomprese le forme di assistenza a favore di tutti coloro che operano all'interno dello studio professionale datori di lavoro, committenti e lavoratori»<sup>50</sup>.

D'altra parte, anche nell'apposito Allegato al CCNL degli studi professionali sulla bilateralità di settore è esplicitamente asserito in premessa che «le parti intendono estendere forme di assistenza anche ai liberi professionisti»; di conseguenza è previsto che nella somma che il datore di lavoro dovrà versare per ciascun lavoratore per i servizi della bilateralità vi sia una quota destinata «a finanziare l'assistenza integrativa per i liberi professionisti datori di lavoro, al netto degli oneri di riscossione e gestione»<sup>51</sup>.

Provvedimenti di *welfare* negoziale per i lavoratori autonomi sono presenti anche nell'ulteriore pilastro del sistema bilaterale predisposto dal CCNL studi professionali e cioè la Cassa di assistenza sanitaria supplementare (C.A.DI.PROF.), l'ente gestore dei trattamenti assistenziali sanitari integrativi delle prestazioni sanitarie pubbliche obbligatorie.

A norma dell'art. 16, infatti, sono soggetti beneficiari delle prestazioni della Cassa *tutti gli addetti* con le diverse forme di impiego previste nel CCNL *ivi* compresi i titolari ed i collaboratori<sup>52</sup>.

Secondo il Regolamento amministrativo di C.A.DI.PROF., infatti, questi ultimi hanno la possibilità di iscriversi alla cassa di assistenza sanitaria supplementare dei professionisti nel caso siano titolari di contratti di durata non inferiore a 6 mesi; questa opzione è consentita anche ai praticanti che stiano svolgendo il periodo di pratica professionale previsto dal rispettivo ordinamento d'appartenenza, fino a quando non si iscrivano ad una forma contributiva obbligatoria.

A margine di ciò è interessante segnalare che uno degli attori sindacali che ha sottoscritto il CCNL studi professionali, cioè CONFPROFESSIONI, ha attivato il portale BeProf che permette di accedere a un'ampia gamma di prestazioni e servizi di natura sociale, previdenziale, assistenziale e

---

<sup>50</sup> È pleonastico dirlo, ma se sono compresi anche i committenti è ovvio che i collaboratori rientrano nella dicitura "lavoratori".

<sup>51</sup> In particolare la somma che il datore di lavoro dovrà versare per ciascun lavoratore per i servizi della bilateralità ammonta complessivamente a € 22 per 12 mensilità di cui 15 a CADIPROF, 7 a EBIPRO, 4 sono utilizzati da EBIPRO per il conseguimento delle finalità ad esso affidate dal CCNL e, infine, 3 sono destinati a finanziare l'assistenza integrativa per i liberi professionisti datori di lavoro.

<sup>52</sup> Cfr. L. TADINI, *La previdenza obbligatoria e integrativa dei liberi professionisti*, in *Boll. ADAPT*, 24 novembre 2011.

assicurativa a prezzi convenzionati. Lo scopo sarebbe quello di offrire alla più ampia platea di lavoratori autonomi e professionisti sia le misure di *welfare* già previste dal CCNL, sia ulteriori misure specializzate "esterne"<sup>53</sup>.

Al di là di questa singolare esperienza, un ulteriore esempio di contratto collettivo che si occupa anche della disciplina dei lavoratori autonomi è dato dal recente CCNL per il settore di servizio di ausilio familiare<sup>54</sup> che regola sia la parte del lavoro dipendente che quella relativa alle collaborazioni (cap. 2). Per queste ultime figure il contratto prevede (art. 14) che il committente è obbligato alla sottoscrizione di apposita polizza assicurativa per i danni subiti dai collaboratori e «non coperti dalle prestazioni obbligatorie» garantite dalla previdenza pubblica.

Inoltre, il committente è tenuto a garantire «adeguate informazioni al collaborator\* sui generici rischi infortunistici che potrebbero accadere nei luoghi di lavoro in cui prestano servizio. Per i collaborator\* che abbiano superato i 12 mesi di collaborazione, il committente garantirà una visita medica gratuita per verificare lo stato di salute dei medesimi»; altresì, «compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali, al fine di prevenire la Sindrome di Burnout, il committente dovrà ricercare tutte le forme atte a contenere lo stress da prestazione del collaborator\*»<sup>55</sup>.

È assai meritevole anche quanto previsto al comma 6 dell'art. 18 in ambito di maternità: tenuto conto «dell'alto valore sociale e della grande considerazione che le parti intendono riservare» a questo istituto, il committente è tenuto «quale disposizione di miglior favore, a riconoscere anche alle collaboratrici che nell'anno precedente non abbiano maturato i contributi necessari, la stessa percentuale corrisposta dall'Inps (80%) a titolo di indennità di maternità. Tale indennità sarà riconosciuta per quota parte differenziale e, comunque, fino a concorrenza dell'80%, qualora la medesima collaboratrice acceda ai trattamenti previsti dagli articoli 74 e 75 del Decreto Lgs. n. 151/2001».

Oltre a queste tutele di carattere previdenziale e sanitario ne sono previste altre inerenti alla tutela nel rapporto di lavoro e tra queste possono essere ricondotte ad istituti di *welfare* negoziale, *latu sensu*, il rimborso chilometrico delle trasferte se lo spostamento da un luogo di lavoro all'altro non è possibile con i mezzi pubblici o il rilascio di buoni pasto (art. 17).

Ma vi è di più. Il CCNL in questione prevede pure (art. 14, Cap. I) la costituzione di un apposito ente bilaterale, l'EBINAF, a cui è consentita l'iscrizione anche ai collaboratori e le cui prestazioni riguardano l'assistenza

---

<sup>53</sup> v. V. SANTONI, *Il welfare occupazionale per i liberi professionisti: nasce una app "su misura"*, in [www.secondowelfare.it](http://www.secondowelfare.it), del 4 febbraio 2020.

<sup>54</sup> Sottoscritto il 9 gennaio 2020, tra Professione in famiglia (aderente a AGCI) ed altri con alcune sigle di settore in rappresentanza dei lavoratori.

<sup>55</sup> Cfr. anche art. 20, Cap. I del CCNL.

sanitaria integrativa, la formazione professionale, lo sviluppo occupazionale, la corretta applicazione del CCNL e le forme di sostegno per i lavoratori stranieri<sup>56</sup>.

Altri esempi di questa metodologia di tutela sono i contratti collettivi del comparto istruzione; il CCNL ANINSEI<sup>57</sup> per il personale delle scuole non statali regola il rapporto di lavoro ribadendo che la forma comune di impiego è quella a tempo indeterminato, tuttavia, all'Allegato n. 6, disciplina le collaborazioni autonome.

In particolare, all'art. 8 dell'Allegato è prevista la tutela in caso di malattia o altri eventi che comportano l'impossibilità temporanea di rendere la prestazione: è interessante notare che, oltre ad essere riportate le tutele imposte per legge, il CCNL prevede forme di garanzia simili se non identiche a quelle previste per i lavoratori subordinati: ad esempio, in caso di maternità, è garantito un periodo di astensione dal lavoro «tra i due mesi precedenti la data presunta del parto e i quattro mesi successivi alla data effettiva».

Inoltre, in ambito sanitario, le parti hanno assunto l'impegno di «verificare la possibilità di attivare forme di assistenza avvalendosi di soggetti esterni all'uso abilitati (Mutue, fondi, assicurazioni), in modo da poter coprire con un sussidio eventuali periodi di interruzione del contratto di lavoro».

All'art. 9, invece, è garantito il diritto all'aggiornamento professionale attraverso la previsione di ore aggiuntive per il miglioramento delle competenze professionali del collaboratore che prevedano il rilascio di apposita certificazione al termine del percorso da parte del committente.

Altresì, un diverso CCNL scuole non statali<sup>58</sup>, rivolto sia agli insegnanti subordinati sia ai collaboratori autonomi prevede, all'art. 83, la possibilità che le parti stipulanti predispongano un'assicurazione sanitaria inergativa riferita agli eventi non protetti dalla copertura INAIL. Inoltre, il costituendo Ente bilaterale «dovrà fornire canali di accesso e moduli di interesse per la totalità dei lavoratori inquadrati dal presente CCNL» tra cui, appunto, i collaboratori.

Insomma dall'analisi di questi contratti emerge che l'autonomia collettiva, con «traslazione dei relativi costi a carico dei datori e dei lavoratori», al fine di garantire socialmente i titolari datori di lavoro o i lavoratori autonomi «in caso di rischio e bisogno a prescindere dallo statuto

---

<sup>56</sup> L'art. 16, co. 11, Cap. I del CCNL che si occupa della riscossione delle quote per EBINAF tratta, infatti, la questione del compenso dei collaboratori.

<sup>57</sup> Sottoscritto il 14 febbraio 2022 tra Aninsei-Confindustria e Flc-Cgil, Cisl Scuola, Uil Scuola Rua, Snals-Confsal.

<sup>58</sup> Sottoscritto il 3 ottobre 2022, da Fiinsei, Confimpreseitalia e Ciu, Confal Federazione Scuola.

professionale di riferimento»<sup>59</sup>, ha introdotto una tecnica contrattuale ibrida che attua una forma di universalizzazione delle tutele sociali integrative che prescinde dallo *status* ed è legata invece alle effettive esigenze della persona.

## 5. La bilateralità in favore degli autonomi

Al di là dell'ipotesi in cui un CCNL riservi alcune disposizioni contrattuali in favore dei lavoratori autonomi impiegati nella categoria di riferimento, dalla realtà emerge un'ulteriore possibilità per l'istituzione di strumenti di *welfare* negoziale e cioè che gli enti bilaterali costituiti dall'autonomia collettiva consentano l'iscrizione anche a questo tipo di lavoratori.

Gli enti bilaterali sono organismi paritetici istituiti dall'autonomia collettiva sulla base di quanto definito dalla legge e sono la sede privilegiata, per il tema che qui interessa ed al di là della regolamentazione del mercato del lavoro, «per la programmazione di attività formative e la determinazione di modalità di attuazione della formazione professionale in azienda; [...] la gestione mutualistica di fondi per la formazione e l'integrazione del reddito; [...] lo sviluppo di azioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro»<sup>60</sup>.

Essi costituiscono quelle formazioni sociali intermedie di cui all'art. 2 Cost. ed espressione del principio di sussidiarietà orizzontale, che nell'ambito di un complessivo sistema di sicurezza sociale pluralista, pubblico e privato, rappresentano un modello di solidarietà collettiva<sup>61</sup>.

---

<sup>59</sup> D. GAROFALO, *Il modello di welfare contrattuale negli studi professionali: vecchie e nuove problematiche*, op. cit., p. 275.

<sup>60</sup> Cfr. art. 2, lett. h), d.lgs. n. 276 del 2003. Inoltre cfr. art. 1, co. 29, l. n. 92 del 2012; art. 2, co. 1, lett. a), l. n. 78 del 2014 per l'apprendistato e d.lgs. 14 settembre 2015, n. 148 (artt. 26-40 bis) per la costituzione del fondo di solidarietà bilaterali per la tutela dei lavoratori in costanza di rapporto nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa.

<sup>61</sup> In dottrina R. DEL PUNTA, *Enti bilaterali e modelli di regolazione sindacale*, in *Lav. dir.*, 2003, p. 219; M. TIRABOSCHI, *Incentivi economici e contratti collettivi: nota all'art. 10, legge 30/2003*, in *Lav. dir.*, 2003, p. 219; M. NAPOLI, *Riflessioni sul ruolo degli enti bilaterali nel decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*, in *Jus*, 2005, 1-2, p. 309; M. LAI, *Appunti sulla bilateralità*, in *Dir. rel. ind.*, 2006, p. 1023; A. VALLEBONA, *Gli enti bilaterali: un seme di speranza da salvaguardare*, in *Dir. rel. ind.*, 2006, p. 1043; V. BAVARO, *Note sugli enti bilaterali e libertà contrattuale*, in *Lav. Giur.*, 2007, p. 12; L. BELLARDI, G. DE SANTIS (a cura di), *La bilateralità fra tradizione e rinnovamento*, Milano, 2011; P. SANDULLI, A. PANDOLFO, M. FAIOLI (a cura di), *Bilateralità, lavoro e turismo*, Torino, 2011; S. LEONARDI, M. ARLOTTI, *Welfare contrattuale e bilateralismo*, in *Rivista pol. soc.*, 2012, 3, p. 77; L. NOGLER (a cura di), *Gli enti bilaterali dell'artigianato tra neocentralismo ed esigenze di sviluppo*; ID, *Ebav. Uno strumento delle parti sociali al servizio dell'artigianato veneto*; ID, *Gli enti bilaterali dell'artigianato tra neo-centralismo ed esigenze di sviluppo*, Milano, 2014; F. RAZETTI, F. TOMATIS, *Bilateralità, settori e territori: diversi modelli di solidarietà a confronto*, in F. MAINO E M. FERRERA (a cura di), *Terzo Rapporto sul secondo welfare in Italia 2017*, Torino, 2017, p. 119; P. LOI, R. NUNIN



Da un punto di vista storico la diffusione di questi enti è dovuta al fatto che il costo delle prestazioni di *welfare* che essi riescono ad assicurare è più accessibile rispetto a quanto possa garantirsi il singolo nel libero mercato; infatti, nell'ambito del lavoro autonomo, essi si sono affermati laddove vi era un'estrema polverizzazione categoriale: gli artigiani, i commercianti, gli agenti di commercio e i lavoratori del terziario in generale. Solo questa forma di tutela endocategoriale ha permesso a questi gruppi di lavoratori di accedere ad un sistema integrativo di *welfare* negoziale.

Nel settore del commercio opera EBNA che, a quanto consta, non prevede l'iscrizione e dunque prestazioni in favore dei lavoratori autonomi<sup>62</sup>; invece ammette questa possibilità sia il collegato fondo di sanità integrativa di settore, SAN.ARTI., costituito nel 2012 su iniziativa delle medesime organizzazioni sindacali, sia il fondo per la formazione ECIPA.

Il regolamento del primo ente, infatti, prevede la possibilità di iscriversi anche agli imprenditori artigiani, titolari e collaboratori<sup>63</sup>, mentre il secondo ha «il fine di promuovere lo sviluppo della formazione degli imprenditori, manager, lavoratori autonomi, professionisti [...] e quant'altri operano a qualsiasi titolo nei settori dell'artigianato e della piccola impresa»<sup>64</sup>.

Sempre nel medesimo settore può trovare applicazione il CCNL Commercio, terziario, distribuzione e servizi CONFLAVORO<sup>65</sup> che, all'art. 122, *Assistenza Sanitaria Integrativa*, prevede che possono iscriversi al fondo di assistenza sanitaria integrativa, FONDOSANI, «tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato o a tempo determinato, sia a tempo pieno che parziale, inclusi gli apprendisti ed i collaboratori».

---

(a cura di), *La bilateralità nel tempo a garanzia dell'artigianato*, Trieste, 2018; E. PERUZZI, *La capillarità del bilateralismo nell'artigianato*, in *Boll. ADAPT*, 2022, n. 8.

<sup>62</sup> Ente istituito da CONFARTIGIANATO, CNA, CASARTIGIANI, CLAAI e le Confederazioni sindacali CGIL, CISL e UIL.

<sup>63</sup> Possono iscriversi SAN.ARTI a norma degli artt. 14 e 15 del Regolamento gli imprenditori artigiani, titolari e legali rappresentanti delle imprese artigiane, con o senza dipendenti, i soci delle imprese artigiane, i collaboratori degli imprenditori artigiani (familiari coadiuvanti, collaboratori occasionali), i titolari, soci e collaboratori di piccole e medie imprese non artigiane che applicano i CCNL di cui all'art.2 del Regolamento di età compresa tra 18 e 75 anni. Cfr. lo schema pubblicato in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Welfare for people. Quinto rapporto su il welfare occupazionale e aziendale In Italia*, ADAPT University Press, 2022, p. 190.

<sup>64</sup> La Confederazione Nazionale dell'Artigianato e delle Piccole e Medie Imprese, CNA, ha costituito una fondazione, ECIPA, Ente Confederale di Istruzione Professionale per l'Artigianato e le Piccole Imprese; quanto riportato nel testo è rinvenibile all'art. 2 dello statuto.

<sup>65</sup> Sottoscritto da CONFLAVORO PMI e FESICA-CONFSAL il 17 gennaio 2023.

D'altra parte, nel commercio opera EBITEN<sup>66</sup> che, in base al *Protocollo d'intesa per l'estensione dell'operatività e della platea dei beneficiari dei servizi offerti dal sistema della bilateralità* del 15 luglio 2014, ha dato la possibilità a imprenditori, amministratori, professionisti e lavoratori autonomi di beneficiare dei servizi offerti dagli organismi bilaterali riservati ai lavoratori subordinati e delle differenti prestazioni previste dai diversi contratti collettivi di categoria applicati.

In particolare è stato istituito il *Fondo Estensione Operatività e Platea*, F.E.O.P., destinato proprio ad accogliere le adesioni volontarie a EBITEN dei lavoratori autonomi.

In relazione ai collaboratori dei *call center* è attivo il fondo sanitario AsiCall che garantisce loro copertura sanitaria integrativa se impiegati in aziende aderenti ad EbinCall<sup>67</sup> che applicano il CCNL Assocall - CONFCOMMERCIO - UGL Terziario.

Ancora, il CCNL Edili ed affini, Industria e Cooperative del 18 luglio 2018<sup>68</sup>, peraltro recentemente rinnovato, all'Allegato 6, art. 4, prevede che «i lavoratori autonomi potranno altresì utilizzare la Cassa Edile per iscriversi al fondo per la pensione integrativa ed al fondo sanitario nazionale versando i previsti contributi aggiuntivi».

A livello locale, invece, può essere richiamata l'esperienza della Cassa di Assistenza Sanitaria Integrativa, SANIMPRESA, che, sebbene sia stata costituita in favore dei dipendenti del settore commercio-terziario, a norma dell'art. 3 del Regolamento, consente anche l'iscrizione di alcune tipologie di lavoratori autonomi operanti nell'ambito della Regione Lazio, settore turismo<sup>69</sup>.

Agli agenti di commercio, alle guide e agli accompagnatori turistici attivi nei settori regolamentati dalla contrattazione integrativa territoriale predisposta dalle stesse sigle istitutive della Cassa, infatti, è stata riservata la facoltà di iscriversi al fondo sanitario (art. 3, lett. e del Regolamento)<sup>70</sup>

---

<sup>66</sup> Organismo bilaterale costituito nel 2009 tra la confederazione datoriale Sistema Impresa e le organizzazioni CONFISAL, Fesica-Confsal, Confsal-Fisals.

<sup>67</sup> Ente Bilaterale Nazionale dei Call Center per i Collaboratori telefonici che svolgono attività in modalità *outbound*, di collaborazione coordinata e continuativa.

<sup>68</sup> Sottoscritto da Ance, Legacoop Produzione e Servizi, Confcooperative-Lavoro e Servizi, Agci Produzione e Lavoro e Feneal Uil, Filca Cisl, Fillea Cgil.

<sup>69</sup> Ciò accade in virtù del Contratto collettivo territoriale di lavoro, commercio turismo Regione Lazio, sottoscritto da Urart, Federalberghi, Fiavet, Sib, Associazione Residences, Faita, Federalberghi, Fipe-Confcommercio e Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uil Tucs Uil il 28 giugno 2005. Cfr. anche art. 106, CCNL per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi sottoscritto a luglio 2019 da Confcommercio Imprese per l'Italia con Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uil Tucs.

<sup>70</sup> Tale possibilità è riservata anche ai titolari di piccole e medie imprese che operano nei medesimi settori regolamentati dalla contrattazione integrativa territoriale (art. 3, lett. f del Regolamento SANIMPRESA).

unitamente ai lavoratori autonomi che abbiano già avuto accesso al trattamento pensionistico di vecchiaia ed in possesso di ulteriori requisiti<sup>71</sup> (art. 3, lett. g).

## **6. Gli accordi economici per gli agenti di commercio e l'ENASARCO**

Una ricerca che si occupa dei profili di *welfare* negoziale che possono interagire con il lavoro autonomo non può non trattare il caso particolare degli agenti di commercio e del loro ente nazionale di assistenza.

In realtà l'approfondimento deve tener conto sia della disciplina dei vari accordi economici collettivi per la regolamentazione del rapporto di agenzia e rappresentanza commerciale fra le mandanti e gli agenti/rappresentanti sia di quanto previsto dal regolamento ENASARCO.

Sono 5 gli accordi collettivi sottoscritti da diversi attori sindacali che, oltre a regolamentare il rapporto di lavoro, prevedono pure alcuni istituti di *welfare* negoziale<sup>72</sup>.

Il contenuto di questi accordi collettivi è simile, le maggiori differenze riguardano il solo settore agricolo, e prevede tutele in tema di infortunio e malattia, gravidanza e sanità integrativa.

Quanto alla prima situazione di bisogno è prevista la ordinaria forma di tutela per cui il rapporto rimane sospeso per la durata massima di sei mesi dall'inizio della malattia o dalla data dell'infortunio.

In caso di gravidanza e puerperio dell'agente o rappresentante, invece, il rapporto resterà sospeso, su richiesta, per un periodo di 12 mesi.

Inoltre, in favore degli agenti o rappresentanti che operano in forma individuale o che siano soci illimitatamente responsabili di società di persone aventi per oggetto l'attività di agenzia, è prevista una polizza assicurativa, tramite la Fondazione ENASARCO, per coprire i rischi derivanti da morte, infortunio, invalidità permanente e ricovero ospedaliero.

Gli oneri per la stipulazione e la gestione della polizza restano a carico delle committenti in quanto «sono coperti con l'utilizzo di una quota parte dell'interesse di spettanza delle case mandanti».

Non poteva mancare il riferimento all'ente bilaterale nazionale per gli agenti e rappresentanti di commercio per l'analisi dei fabbisogni formativi e la promozione di iniziative di formazione e riqualificazione professionale.

---

<sup>71</sup> Non abbiano compiuto 90 anni di età, siano già iscritti da almeno cinque anni alla cassa nel periodo precedente il pensionamento e che, al momento del pensionamento, abbiano esercitato la facoltà di proseguire direttamente l'iscrizione a SANIMPRESA.

<sup>72</sup> Tengo conto di quanto affermato da P. TOMASSETTI, *Il lavoro autonomo tra legge e contrattazione collettiva*, op. cit., p. 738.

Infine, gli accordi collettivi prevedevano la costituzione o di un fondo di assistenza sanitaria integrativa al SSN o la trasformazione in tale senso dell'assicurazione ENASARCO<sup>73</sup>; ciò si è concretizzato nella possibilità per l'agente iscritto alla propria associazione di categoria di usufruire di appositi fondi costituiti negli anni.

Oltre a queste tutele collettive gli agenti possono avvalersi dei servizi garantiti appunto dall'ENASARCO. Come noto questo è un fondo integrativo di origine legale ad adesione obbligatoria, cui è demandata la gestione della previdenza, dell'assistenza sociale e della formazione professionale di questa particolare categoria di lavoratori<sup>74</sup>.

Successivamente, a seguito di un lungo e complesso processo di trasformazione<sup>75</sup>, esso è divenuto Fondazione ed ora garantisce ulteriori mezzi di previdenza integrativa che vanno ad aggiungersi alla tutela necessaria pubblica: l'agente provvede autonomamente al versamento dei contributi presso l'apposita gestione commercianti INPS, mentre le aziende committenti versano una quota contributiva proporzionata alle provvigioni maturate presso ENASARCO.

La fondazione, in base a quanto previsto dal *Programma delle prestazioni assistenziali*, offre svariati servizi di *welfare* per gli iscritti e le loro famiglie, a volte con limiti reddituali, oltre una polizza sanitaria e la possibilità di accendere mutui fondiari convenzionati<sup>76</sup>.

---

<sup>73</sup> Gli accordi così prevedono: «possibilità di trasformare la polizza di assistenza sanitaria di cui all'art. 12 del presente accordo economico collettivo, in un fondo sanitario, fermo restando il meccanismo e le relative risorse finanziarie utilizzate per la citata polizza».

<sup>74</sup> Cfr. Regio Decreto 6 giugno 1939, n. 1305; inoltre M. FAIOLI, M. RAITANO, *Il patto tra generazioni nel sistema di previdenza degli agenti di commercio*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 2014, p. 333; L. DI PAOLA, *Previdenza integrativa Enasarco e sub-agenti di assicurazione: la Cassazione fa chiarezza*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2016, 3, p. 646; G. DI CORRADO, *Enasarco e assistenza sanitaria integrativa*, in *Dir. prat. lav.*, 2020, 21, p. 1313; S. M. CORSO, I. CRISCI, M. DALLA SEGA, C. GARBUIO, G. PIGLIA ARMI, M. TURRIN, *Welfare negoziale e lavoro autonomo*, op. cit., p. 171.

Esiste anche un ulteriore fondo integrativo della previdenza obbligatoria che è l'ENPAIA il quale, a norma dell'art. 3 dello Statuto, gestisce le forme di previdenza obbligatoria dei dirigenti e degli impiegati tecnici ed amministrativi, anche se in prova, che prestano opera retribuita «alle dipendenze» nel settore agricolo; tuttavia l'art. 2, co. 6, lett. b), dello Statuto prevede che esso può gestire «per altre categorie di soggetti operanti nel settore dell'agricoltura e delle attività connesse nonché dell'agroalimentare», forme di assistenza e di previdenza integrativa istituendo gestioni autonome con contabilità separate, con ciò lasciando intendere una possibile copertura previdenziale anche per i lavoratori autonomi.

<sup>75</sup> Uno snodo fondamentale è stato sicuramente il d.lgs. 30 giugno 1994, n. 509 che, riordinando i diversi sistemi di previdenza obbligatoria, ha consentito la trasformazione in persone giuridiche di diritto privato agli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza.

<sup>76</sup> È interessante notare che la soddisfazione di nuovi bisogni degli iscritti, sia generali che *ad personam*, è rimessa alla selezione da parte dell'Ente, infatti nel regolamento del Programma è scritto che «in applicazione del principio di flessibilità che, a norma del D.lgs. 91/2011,

In particolare è prevista una tutela economica di tipo "familiare": un contributo per nascita o adozione, per maternità, per assistenza a figli disabili, per la frequenza degli asili nido, *bonus* scolastico, premi studio legati ai risultati scolastici e accademici e, infine, un premio per tesi di laurea in materia di contratto d'agenzia e previdenza integrativa<sup>77</sup>.

Altre tipologie di erogazioni riguardano la tutela dell'anzianità con il contributo a pensionati ENASARCO per poter accedere a case di riposo o per garantire l'assistenza personale permanente o, infine, il contributo per spese funerarie.

Non manca la previsione di un'erogazione in caso di infortunio, ricovero o per il rimborso delle spese mediche (differenziato per agenti *over* 75) e la tutela di genere con il *progetto salute donna*.

In ultimo, è affrontato anche il tema della formazione professionale in quanto sono previsti finanziamenti per le spese inerenti progetti (differenziati) di formazione degli agenti titolari di ditte individuali o di società di capitali<sup>78</sup>.

## **7. I fondi di assistenza sanitaria integrativa**

Uno dei primari bisogni dei lavoratori autonomi è la protezione della salute personale e della sua famiglia onde poter essere nella condizione di produrre reddito.

Questa esigenza è sicuramente soddisfatta dal servizio sanitario nazionale per le necessità di base, tuttavia l'SSN non contempla in maniera integrale o in tempi ragionevoli quelle ulteriori cui un soggetto può aspirare.

Nel tempo, dunque, anche per i lavoratori autonomi si è sviluppato un complesso sistema di soggetti giuridici di fonte costitutiva collettiva deputati alla tutela della salute oltre l'ambito stabilito dai LEA, che trova la sua radice costituzionale, oltre che nell'art. 32 Cost., nel *favor* per le formazioni sociali intermedie di cui all'art. 2 Cost., nell'ambito della libertà

---

regola la gestione della spesa rispetto alla previsione sviluppata, nell'ambito dello stanziamento economico complessivo approvato nel budget di ciascun esercizio per le prestazioni di assistenza, eventuali risparmi su singole prestazioni assistenziali possono essere utilizzati per il riconoscimento agli aventi diritto di altre prestazioni assistenziali per le quali è stato raggiunto il budget annuale stanziato».

<sup>77</sup> Più specificatamente sono previsti aiuti economici per i soggiorni estivi dei figli degli agenti o contributi per acquisto libri scolastici.

<sup>78</sup> Durante la pandemia da Covid 19 sono pure state previste delle erogazioni straordinarie; vengono anche offerti servizi in convenzione con patronati e un contributo per l'acquisto di nuovi veicoli ecologici per lo svolgimento dell'attività di agenzia.

dell'assistenza privata di cui al 5° comma dell'art. 38 Cost. o nell'art. 45 Cost. per ciò che riguarda la mutualità<sup>79</sup>.

Il riferimento è ai fondi sanitari integrativi al servizio sanitario nazionale che si distinguono in quelli istituiti o adeguati ai sensi dell'art. 9 del d.lgs. 30 dicembre 1992, n. 502, definiti di tipo A, che offrono ulteriori prestazioni oltre i LEA stabiliti nel 2017<sup>80</sup>, oppure gli enti, le casse o le società di mutuo soccorso aventi esclusivamente fine assistenziale, di cui all'art. 51 comma 2, lettera a) del D.P.R. 917/1986 e definiti di tipo B che hanno finalità esclusivamente assistenziali complementari o sostitutive di quelle obbligatorie garantite dell'SSN<sup>81</sup>.

Anche per questi soggetti l'ordinamento riconosce una legislazione fiscale di vantaggio a condizione però che essi si iscrivano all'anagrafe dei fondi sanitari tenuta dal Ministero della salute; ad oggi risultano registrati oltre 300 fondi ed è interessante notare che alcuni di questi riservano prestazioni sociali proprio in favore dei lavoratori autonomi<sup>82</sup>.

Da un punto di vista oggettivo alcuni di questi soggetti fuoriescono dall'ambito della presente ricerca poiché non hanno natura collettiva: si pensi ad esempio alle Società di mutuo soccorso; da un punto di vista soggettivo, invece, è difficile comprendere, anche dalla lettura dei regolamenti, se la possibilità di iscrizione riservata ai "dirigenti" tenga conto della categoria legale di cui all'art. 2095 c.c. o si riferisca, più precisamente, alla funzione svolta a prescindere dalla tipologia di contratto<sup>83</sup>.

---

<sup>79</sup> Per le formazioni sociali intermedie v. F. SANTORO PASSARELLI, *L'autonomia dei privati nel diritto dell'economia*, estratto da *Dir. econ.*, 1956, X, p. 10; P. RESCIGNO, *Le società intermedie*, ora in *Persona e comunità*, Bologna, 1966, p. 29. Secondo N. ROSSI, *Lo sviluppo dei fondi sanitari integrativi nell'intreccio delle fonti normative*, in *Variuz. temi dir. lav.*, 2021, p. 209, argomentando ex art. 9, co. 3, d.lgs. n. 502 del 1992, tra le fonti istitutive vi sarebbero anche gli accordi tra lavoratori autonomi.

<sup>80</sup> Decreto del Presidente del consiglio dei ministri 12 gennaio 2017, *Definizione e aggiornamento dei livelli essenziali di assistenza*, di cui all'art. 1, co. 7, d.lgs. 30 dicembre 1992, n. 502.

<sup>81</sup> Per l'inquadramento giuridico e la distinzione tra fondi sanitari, enti assistenziali e attività assicurativa v. M. FAIOLI, F. VIOLA (a cura di), *Studi sulla sanità integrativa e sulla bilateralità*, in *Working paper Mefop* n. 44/2018; E. PIRAS, *I prodotti della sanità integrativa*, in *Riv. dir. banc.*, 2019, p. 208; E. CUSA, *Sanità integrativa, welfare aziendale ed economia sociale*, in *Orizz. dir. comm.*, 2021, p. 867; N. ROSSI, *Lo sviluppo dei fondi sanitari integrativi nell'intreccio delle fonti normative*, op. cit., p. 205. Inoltre v. M. DELLA SEGA, *Fondi sanitari integrativi: un ruolo decisivo nel superamento dell'emergenza Covid-19*, in *IPSOA Quotidiano*, 30 settembre 2020.

<sup>82</sup> Cfr. il 2° Report System sull'Anagrafe dei fondi sanitari e i dati del Sistema Informativo Anagrafe Fondi (SIAF) 2021, pubblicato sul sito del Ministero della salute.

<sup>83</sup> Tra i molti fondi di assistenza sanitaria risultano, in particolare, riservati ai dirigenti: FASDAC che assiste i dirigenti e, ricorrendone i requisiti, i loro familiari, ai quali si applicano i

Comunque sia, è certo che alcuni di essi consentono l'iscrizione ai lavoratori autonomi: il fondo ASSIDAI, ad esempio, si rivolge ai dirigenti in servizio iscritti a Federmanager o associati ad altra federazione aderente alla CIDA e, soprattutto, ai consulenti, che svolgano attività di lavoro autonoma, iscritti a Federprofessional.

F.A.S.S., fondo bilaterale intersettoriale costituito con accordo interconfederale del 2019 tra la Confederazione delle Imprese e dei Professionisti, SISTEMA IMPRESA e la CONFISAL, cui rimandano diversi CCNL, si avvale del contributo a carico delle aziende e dei relativi dipendenti, ma consente l'iscrizione anche ai lavoratori autonomi, imprenditori, amministratori d'impresa, professionisti ed eventualmente anche dei rispettivi nuclei familiari, connessi all'esercizio d'impresa.

Nell'ambito del settore terziario, CONFCOMMERCIO promuove la sottoscrizione di un CCNL che regola l'accesso al Fondo di assistenza sanitaria EST<sup>84</sup> il cui art. 104 consente «l'iscrizione di altre categorie di lavoratori del settore, previo parere vincolante dei soci costituenti, a parità di contribuzione».

Orbene, ferma la categoria merceologica data (*id est* settore), l'espressione «altre categorie di lavoratori», sembra riferibile, quantomeno, ai collaboratori; del resto, aiuta pure in questo senso anche l'avvertimento «a parità di contribuzione».

Dal lato dei datori di lavoro è attivo Fondo Assistenza Previdir costituito nell'ambito delle aziende aderenti al sistema Confindustria che prevede per i titolari, i collaboratori, i membri dei Cda, imprenditori, legali rappresentanti, amministratori e membri dei collegi sindacali forme di assistenza sanitaria integrativa e polizze infortuni e vita.

Infine è da dire che tutti i datori di lavoro che aderiscono o che applicano i CCNL stipulati da CIFA e CONFISAL hanno l'obbligo di iscrivere i lavoratori al fondo sanitario SanARCom; pertanto, alla luce di questi contratti collettivi riguardanti anche i collaboratori è plausibile ritenere che anche costoro possano usufruire delle prestazioni del fondo.

## 8. Note di sistema e conclusioni

Dunque, dall'analisi della normativa in tema di *welfare* aziendale è emerso il costante *favor* del legislatore per lo sviluppo di strumenti

---

CCNL stipulati da Manageritalia e Fasi che opera in base agli accordi contrattuali fra Confindustria e Federmanager.

<sup>84</sup> Cfr. CCNL per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi sottoscritto a luglio del 2019 tra CONFCOMMERCIO Imprese per l'Italia e Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uil Tucs. Il Fondo EST nasce in attuazione del CCNL per i dipendenti delle aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi del 2 luglio 2004 (art. 1 dello Statuto).

negoziali che prevedono il coinvolgimento dell'autonomia collettiva tanto da consentire un rilevante livello di detassazione.

Questa, peraltro condivisibile, opzione di politica del diritto ha il pregio di rafforzare dall'esterno l'azione del sindacato, rispondere ad alcuni bisogni dei lavoratori ed operare un filtro collettivo rispetto a (legittime) scelte del tutto individuali che però coinvolgono le finanze pubbliche.

Senonché, appurato ciò, se si vuole implementare un sistema di *welfare* negoziale che sussidi il modello pubblico obbligatorio di sicurezza sociale in favore dei lavoratori autonomi, una prima conclusione è quella per cui diviene necessario favorire, perlomeno tra i collaboratori, la diffusione degli accordi collettivi.

Quanto, invece, all'individuazione dei bisogni, dall'analisi degli accordi collettivi riferiti ai collaboratori, delle parti riservate ai lavoratori autonomi presenti nei contratti collettivi, dei regolamenti degli enti bilaterali e, soprattutto, dei fondi di assistenza sanitaria integrativa emerge che, al di là del tema previdenziale, la necessità preminente di protezione dei lavoratori autonomi è sicuramente la salute.

Gli strumenti approntati dall'autonomia collettiva, infatti, assicurano, in alcuni casi, un complesso universo di prestazioni che integrano il sistema pubblico in via sussidiaria e garantiscono anche ai lavoratori autonomi tutele e prestazioni in caso di malattia o infortunio.

È costante, invero, nelle differenti fonti analizzate anche l'attenzione prestata alla tutela della maternità nonostante il legislatore stia progressivamente estendendone la tutela legale a prescindere dalla tipologia contrattuale<sup>85</sup>.

Sebbene in misura minore, l'altro bisogno che emerge e che dunque tende ad essere soddisfatto è la formazione professionale.

Questo aspetto è interessante perché denota una caratteristica propria di chi non può vantare la stabilità del rapporto di lavoro e cioè il bisogno di essere costantemente aggiornato e formato al fine di poter restare competitivi nel mercato del lavoro.

---

<sup>85</sup> Tra gli ultimi interventi l. n. 234 del 2021 che introduce per le lavoratrici autonome (artigiane, commercianti, coltivatrici dirette, colone e mezzadre, imprenditrici agricole professionali, pescatrici autonome della piccola pesca marittima e delle acque interne), entro una determinata soglia di reddito, tre mesi in più di congedo e conseguenziale indennità di maternità che si aggiungono ai cinque mesi già previsti. Altresì cfr. P. STOLFA, *Il congedo parentale per lavoratrici e lavoratori autonomi (art. 2, comma 1, lett. u, d.lgs. n. 105/2022)*, p. 531, e L. TASCHINI, *L'indennità di maternità per le libere professioniste (art. 2, comma 1, lett. v, d.lgs. n. 105/2022)*, p. 538, entrambi in D. GAROFALO, M. TIRABOSCHI, V. FILÌ, A. TROISI (a cura di), *Trasparenza e attività di cura nei contratti di lavoro. Commentario ai decreti legislativi n. 104 e n. 105 del 2022*, Bergamo, 2023. V. anche le considerazioni di M. DE FALCO, *Sviluppi e tendenze del welfare aziendale nella contrattazione nazionale del 2022*, op. cit., p. 195-196.



Tutto ciò assume un'importanza rilevante anche perché dall'analisi non sono emerse, perlomeno in modo significativo, misure di *welfare* negoziale che garantiscano un'integrazione del reddito in caso di "crisi" o che sviluppino strumenti di incontro tra domanda e offerta di lavoro.

D'altro canto, rispetto al tema della formazione professionale, emerge che il *welfare* negoziale risponde a interessi privati sopperendo alle inefficienze di sistema, seppure sia compito della Repubblica promuovere le condizioni che rendano effettivo il diritto all'occupabilità<sup>86</sup>.

Di conseguenza, attesa la rilevanza costituzionale di alcuni bisogni soddisfatti dagli strumenti predisposti dall'autonomia collettiva, se pure si volesse escludere un intervento normativo diretto del legislatore, si potrebbe almeno pensare di regolare il sistema degli incentivi fiscali.

Non possiamo dimenticare, infatti, che per i lavoratori subordinati è stato predisposto un sistema che permette la defiscalizzazione (anche) di prestazioni di *welfare* aziendale che non incidono affatto sui bisogni socialmente rilevanti ma, piuttosto, consentono scelte "egoistiche" e del tutto autonome dei lavoratori.

Da un lato, dunque, si potrebbe pensare di predisporre regole agevolative graduali a seconda delle prestazioni garantite: una percentuale di defiscalizzazione maggiore per quelle misure che incidono sui bisogni socialmente rilevanti e minore per le altre eterogenee misure tese a soddisfare bisogni individuali.

Una volta stabilito ciò sarebbe però necessario equiparare gli incentivi fiscali per tutte le categorie di lavoratori, autonomi e subordinati, prevedendo un unico tetto di deduzione valevole per il reddito da lavoro autonomo e quello da lavoro dipendente e assimilati<sup>87</sup>.

D'altra parte, favorire la diffusione della contrattazione collettiva tra i lavoratori autonomi ed individuare una soglia di reddito comune a tutte le categorie di lavoratori per la detassazione di servizi di *welfare* selezionati

---

<sup>86</sup> In questo senso, già depono la l. n. 81 del 2017 che, all'art. 9 prevede la deducibilità delle spese di formazione e accesso alla formazione permanente e, all'art. 10, prevede che i centri per l'impiego si attrezzino per fornire servizi, informazioni, e incrocio tra domanda e offerta per il lavoro autonomo. In precedenza cfr. art. 18, lett. h), d.lgs. n. 150/2015. In dottrina v. G. CANAVESI, *Mercato del lavoro, servizi per l'impiego e lavoro autonomo. Un gap difficile da colmare*, in *Arg. dir. lav.*, 2018, p. 685; D. GAROFALO, *La tutela del lavoratore autonomo nel mercato del lavoro dopo la l. n. 81/2017*, in *Variet. temi dir. lav.*, 2018, p. 645; C. GARBUIO, *Lavoro autonomo e politiche attive e passive del lavoro: riflessioni in tempi di crisi*, in *Dir. rel. ind.*, 2021, 1, p. 122; N. DELEONARDIS, *Lavoro autonomo povero e politiche (attive) di contrasto. L'importanza della formazione*, in *Arg. dir. lav.*, 2022, p. 953; M. DE FALCO, *Sviluppi e tendenze del welfare aziendale nella contrattazione nazionale del 2022*, op. cit., p. 197.

<sup>87</sup> V. anche le considerazioni di: P. LOI, *Il lavoro autonomo tra diritto del lavoro e diritto alla concorrenza*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2018, p. 843; E. CUSA, *Sanità integrativa, welfare aziendale ed economia sociale*, op. cit., p. 898; S. M. CORSO, I. CRISCI, M. DALLA SEGA, C. GARBUIO, G. PIGLIALARMI, M. TURRIN, *Welfare negoziale e lavoro autonomo*, op. cit., p. 200.

avrebbe il pregio di garantire, in ossequio al principio di uguaglianza, le persone implicate nel lavoro in tutte le sue forme e applicazioni, rispetto a vere esigenze di protezione rimettendo ai privati e alle formazioni intermedie la libera scelta di individuare il *quomodo*.

La diffusione della collettivizzazione dei rischi, peraltro, avrebbe pure il pregio di superare due ulteriori criticità: la prima è quella della differenziazione della tutela previdenziale tra categorie che non consente un'effettiva universalizzazione delle misure protettive ora riservate solo a chi vanta un determinato reddito e vi provvede<sup>88</sup>, dunque, in maniera autonoma o chi, al contrario, è garantito dalla fonte regolativa e, cioè, i soli lavoratori subordinati.

L'altra, evitare il ritorno in *auge* del modello assicurativo; molti fondi o enti bilaterali, infatti, provvedono a stipulare vere e proprie polizze assicurative con compagnie private per coprire dai rischi i propri iscritti con conseguente applicazione della disciplina privatistica soprattutto in tema di pagamento del premio e relative conseguenze in caso di mancato versamento.

Non è certo di per sé deprecabile questa scelta, anzi ha evidenti vantaggi di sostenibilità del sistema, solo che essa non tiene conto del modello solidaristico costituzionale.

---

<sup>88</sup> V. le considerazioni in F.R. PIZZUTI (a cura di), *Rapporto sullo Stato Sociale 2019. Welfare pubblico e welfare occupazionale*, Roma, 2019, p. 53; A. ALAIMO, *Il lavoro autonomo fra nuove "debolezze" e "deficit" di protezione sociale: tutele prima, durante e dopo la pandemia*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 2021, 2, p. 209.