EUROCADRES

KU LEUVEN



ANTICIPARE GLI OSTACOLI, SUPERARE LE SFIDE

GUIDA ALLE MIGLIORI PRATICHE IN MATERIA DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA PER LIBERI PROFESSIONISTI E DIRIGENTI

Finanziato dall'Unione europea

Settembre 2026

Indice

1. INTRODUZIONE 5

2. QUADRO GIURIDICO 7

2.1 Diritto nazionale 7

2.2 Legislazione in materia di relazioni industriali 8

2.3 Normativa sulla concorrenza 9

3. SFIDE PRATICHE NELL'ORGANIZZAZIONE DEI LAVORATORI AUTONOMI 10

3.1 Le trattative non sono possibili senza rappresentanza 10

3.2 Raggiungere i lavoratori autonomi 12

3.3 Per organizzare i lavoratori autonomi è necessario il sostegno dei sindacati esistenti 13

3.4 Avviare le trattative 14

4. COME SONO STRUTTURATI I CONTRATTI COLLETTIVI PER I LAVORATORI AUTONOMI 16

1. INTRODUZIONE

La presente guida alle migliori pratiche fornisce indicazioni chiare e accessibili su come i sindacati possano partecipare alla contrattazione collettiva per conto dei lavoratori autonomi. La guida si basa sui risultati del progetto biennale condotto congiuntamente da Eurocadres e dalla KU Leuven, intitolato *Collective Bargaining for Self-Employed Professionals and Managers* (2025–2027). Il progetto prevedeva la raccolta di dati e la redazione di un rapporto di ricerca, oltre a una serie di workshop finalizzati a raccogliere informazioni sugli ostacoli incontrati dai sindacati e sulle soluzioni da loro sviluppate nel sostenere i lavoratori autonomi nella contrattazione collettiva.

Come categoria, i lavoratori autonomi individuali si stanno spostando sempre più dalle professioni manuali verso categorie lavorative più professionali e dirigenziali. Allo stesso modo, molti gruppi professionali che in passato lavoravano con contratti di lavoro regolari, come architetti, specialisti IT, giornalisti, medici e altre figure professionali, si ritrovano ora a lavorare come liberi professionisti.

Sebbene il lavoro autonomo possa essere adatto a determinati lavoratori, tende anche a comportare una serie di rischi. Un'indagine di Eurofound ha evidenziato che i lavoratori autonomi individuali sono più esposti al rischio di trovarsi in situazioni precarie (Eurofound, Self-employment in the EU: Job quality and developments in social protection, 2024). In particolare, la loro posizione negoziale nei confronti dei clienti che agiscono "come datori di lavoro" è spesso più difficile, anche se le loro condizioni e modalità di lavoro assomigliano spesso a quelle dei lavoratori dipendenti con un rapporto di lavoro ordinario.

A seguito di queste sfide, i sindacati hanno intensificato gli sforzi a sostegno dei lavoratori autonomi. Tradizionalmente, poiché i lavoratori autonomi individuali spesso si costituiscono come imprenditori (classificati come imprese), la normativa in materia di concorrenza ha rappresentato un ulteriore ostacolo ai loro sforzi di contrattazione collettiva. Tuttavia, gli sviluppi nella prassi nazionale, così come gli orientamenti della Commissione europea in materia di contratti collettivi per i lavoratori autonomi individuali, dimostrano che i responsabili politici riconoscono sempre più la necessità di consentire la stipula di contratti collettivi per i lavoratori autonomi.

CHI SONO I LAVORATORI AUTONOMI INDIVIDUALI?

Da un punto di vista giuridico, ogni paese ha una propria definizione di 'lavoratore dipendente' o di un termine equivalente. I lavoratori autonomi sono generalmente considerati una categoria 'residuale', che comprende coloro che svolgono un'attività lavorativa finalizzata a generare un reddito ma non rientrano nella definizione di lavoratore dipendente prevista dalla normativa vigente. Quando i lavoratori autonomi non impiegano a loro volta altre persone per assisterli nel loro lavoro, vengono spesso definiti 'lavoratori autonomi individuali'. Tuttavia, questa non è una categoria giuridica distinta.

Le conseguenze dell'essere classificati come lavoratori autonomi tendono a essere la non applicabilità – o almeno un'applicabilità molto limitata – del diritto del lavoro, un trattamento diverso ai sensi della normativa in materia di previdenza sociale e, talvolta, della normativa fiscale, nonché l'assoggettamento alla normativa in materia di concorrenza. Si noti, tuttavia, che alcuni paesi hanno definizioni diverse per i diversi ambiti giuridici, rendendo possibile, ad esempio, che un individuo sia considerato un dipendente ai fini della normativa in materia di previdenza sociale ma un lavoratore autonomo ai sensi del diritto del lavoro.

Oltre a tali divergenze previste dalla legislazione nazionale, il diritto dell'Unione europea (UE) ha una propria definizione autonoma del termine 'lavoratore' o 'dipendente'. Tale definizione, basata esclusivamente sulla giurisprudenza, comprende chiunque svolga un'attività lavorativa per conto di un altro soggetto per un determinato periodo di tempo, in cambio di una retribuzione e sotto la direzione e il controllo di quest'ultimo (la "definizione Lawrie-Blum", elaborata negli anni '80). La Corte di giustizia dell'Unione europea (CGUE) interpreta questo concetto in senso ampio, il che significa che un individuo considerato lavoratore autonomo ai sensi della legislazione nazionale del proprio paese può comunque essere considerato un dipendente ai fini del diritto dell'UE. Di conseguenza, almeno le tutele che sono state (parzialmente) armonizzate dal diritto dell'Unione – come quelle relative all'orario di lavoro e alla tutela della maternità, ai licenziamenti collettivi o ai cambi di gestione nelle aziende – devono essere applicate a tali soggetti nonostante il loro status di lavoratori autonomi ai sensi del diritto nazionale. Un esempio famoso è la causa C-232/09 (Dita Danosa contro LKB Līzings SIA), riguardante una donna membro del consiglio di amministrazione di una società. Sebbene i dirigenti in questa posizione sarebbero considerati lavoratori autonomi ai sensi di molte legislazioni nazionali, la Corte di giustizia dell'Unione europea ha indicato che l'amministratrice doveva essere considerata una lavoratrice subordinata ai sensi della normativa UE in materia di maternità e parità di trattamento, rendendo così il licenziamento da parte degli azionisti – che erano venuti a conoscenza della sua gravidanza – contrario al diritto dell'Unione. Al contrario, un soggetto considerato lavoratore autonomo – e quindi un'impresa – ai sensi del diritto dell'Unione sarà soggetto alla normativa sulla concorrenza dell'Unione, anche se la legislazione nazionale lo considera un lavoratore dipendente.

A complicare ulteriormente le cose, alcuni paesi prevedono categorie 'intermedie' o 'terze', che beneficiano di alcune, ma non di tutte, le tutele previste per i lavoratori dipendenti, oppure sono tutelate in forma ridotta. Questo è uno dei pochi contesti in cui la questione dell'essere lavoratore autonomo individuale tende ad avere rilevanza giuridica, poiché lavorare senza dipendenti propri è spesso una condizione per essere considerati parte della categoria intermedia.

Un confronto incentrato sul lavoro mediante piattaforma – caratterizzato da aziende multinazionali che applicano praticamente lo stesso modello di business in più paesi – illustra l'enorme divergenza di opinioni sulla corretta classificazione delle persone, sia tra paesi diversi sia tra diversi organi decisionali all'interno dello stesso paese. Infatti, i lavoratori mediante piattaforma che operano in condizioni del tutto comparabili sono stati considerati lavoratori autonomi, dipendenti della piattaforma, dipendenti del cliente o del subappaltatore della piattaforma, oppure rientranti in una categoria intermedia in diverse decisioni adottate nei vari paesi (cfr. Hiessl, 2026).

2. QUADRO GIURIDICO

I diritti di contrattazione collettiva dei lavoratori autonomi sono determinati da una miriade di livelli giuridici diversi, che possono comportare notevoli complessità. Questo quadro giuridico definisce i parametri per stabilire chi sia considerato lavoratore autonomo e se e in che modo possa accedere alla contrattazione collettiva.

Un elemento chiave di questo quadro è la classificazione dei lavoratori, come descritto nella sezione 1.

Il quadro giuridico può sia favorire che limitare le opportunità dei lavoratori autonomi di condurre trattative collettive.

Poiché il falso lavoro autonomo (ovvero la pratica di spingere i lavoratori dipendenti ad assumere lo status di lavoratori autonomi al fine di ridurre i costi relativi alle retribuzioni e alle tutele) è un fenomeno diffuso in tutta Europa, limitarsi a esaminare il singolo contratto non è sufficiente per determinare in che modo una persona debba essere classificata ai fini delle diverse branche del diritto.

Sebbene i quadri normativi nazionali differiscano tra loro, è necessario comprendere le caratteristiche generali del diritto europeo, della legislazione in materia di relazioni industriali e della normativa sulla concorrenza per capire in che modo la legislazione influisca sulle possibilità di contrattazione collettiva. Esistono tre aspetti chiave che hanno un impatto diretto sulla valutazione dei diritti spettanti ai lavoratori autonomi:

2.1 Diritto nazionale

Il concetto di "lavoratore dipendente" varia a seconda delle legislazioni nazionali dei diversi paesi; nessuna legislazione nazionale consente alle parti di scegliere liberamente la natura del proprio rapporto contrattuale. Pertanto, anche se il lavoratore dichiara di preferire l'attività autonoma (ad esempio per motivi fiscali), la qualificazione dipende comunque dalle circostanze del caso specifico – il che, nella maggior parte degli ordinamenti giuridici, comporta un esame dell'effettivo grado di dipendenza, dell'autorità esercitata, dell'integrazione aziendale, ecc.

Tale discrepanza va oltre la semplice classificazione dei lavoratori come lavoratori autonomi, poiché anche altri aspetti dei quadri normativi nazionali possono incidere sui diritti di contrattazione collettiva. Ad esempio, i quadri normativi in materia di appalti pubblici possono imporre limitazioni specifiche ai contratti pubblici, creando un ulteriore ostacolo alla negoziazione della retribuzione dei subappaltatori.

2.2 Legislazione in materia di relazioni industriali

Un altro aspetto importante da considerare è l'ambito di applicazione del diritto delle relazioni industriali. In generale, il diritto civile di tutti i paesi europei consente la stipula di contratti vincolanti per le parti che li stipulano. Di conseguenza, è generalmente possibile stipulare un contratto collettivo purché tutte le parti alle quali sono attribuiti obblighi ai sensi di tale contratto siano coinvolte a titolo individuale.

Tuttavia, la contrattazione collettiva può risultare molto più efficace quando esiste un quadro giuridico chiaro che stabilisca quali organizzazioni possano legittimamente rappresentare i lavoratori o i datori di lavoro, a chi si applichi il contratto (tutti i dipendenti di un'azienda, tutti i lavoratori di un determinato luogo di lavoro, tutti coloro che operano in un settore economico, ecc.), come tutelare i delegati sindacali nell'esercizio delle loro funzioni e i lavoratori che intraprendono azioni collettive, come i contratti collettivi possano essere estesi o sciolti, quali atti di discriminazione antisindacale siano vietati, ecc. Pertanto, è fondamentale stabilire se, e in che misura, i lavoratori autonomi – o determinati sottogruppi di lavoratori autonomi – siano inclusi in tale quadro. La questione è di fatto disciplinata dal diritto nazionale, poiché il diritto dell'UE stabilisce solo norme di base per la rappresentanza dei lavoratori all'interno di un'impresa o di un gruppo di imprese ai fini dell''informazione e consultazione', non della contrattazione. Anche per tali attività di informazione e consultazione, la normativa dell'UE prevede che vengano considerati solo i lavoratori dipendenti (ai sensi della normativa dell'UE, come descritto sopra).

2.3 Normativa sulla concorrenza

Infine, la normativa sulla concorrenza costituisce un ulteriore filtro che rende illegali determinati accordi (che sarebbero perfettamente legittimi e validi ai sensi del diritto privato) qualora il loro scopo o effetto sia quello di limitare la concorrenza tra imprese, e non si applichi alcuna eccezione.

Tuttavia, la normativa sulla concorrenza spesso non costituisce un ostacolo alla contrattazione collettiva. Nell'esaminare tale divieto (codificato nell'articolo 101 del TFUE[1]), la Corte di giustizia dell'Unione europea (CGUE) ha ritenuto, in sostanza, che l'impegno dell'UE a facilitare il dialogo tra le 'parti sociali' ai sensi dell'articolo 154 del TFUE costituisse una tale eccezione. Pertanto, la contrattazione a livello settoriale è lecita anche se limita la concorrenza tra le singole imprese rappresentate dalla parte datoriale (cfr. causa C-67/96, Albany International BV contro Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie). Al contrario, nella causa C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media contro Stato dei Paesi Bassi, la Corte di giustizia dell'Unione europea non ha ritenuto applicabile tale eccezione nel caso in cui la controparte dei lavoratori era rappresentata da veri e propri lavoratori autonomi, che a loro volta sono considerati 'imprese' ai sensi del diritto della concorrenza dell'UE.

In risposta, la Commissione europea ha elaborato proprie Linee guida sull'applicazione del diritto della concorrenza dell'UE ai contratti collettivi relativi alle condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi individuali (*Guidelines on applying EU competition law to collective agreements regarding the working conditions of solo self-employed persons*). Lo scopo di tali Linee guida è impedire che le norme in materia di concorrenza sopra descritte rendano impossibile la contrattazione collettiva per i lavoratori autonomi. Le Linee guida stabiliscono che determinati gruppi (come i lavoratori che operano su piattaforme o coloro che operano a fianco di dipendenti) debbano essere considerati 'falsi' lavoratori autonomi. Esse prevedono inoltre che gli accordi relativi ai lavoratori autonomi in senso stretto, a determinate condizioni, non rientrino nelle 'priorità di applicazione' (enforcement priorities) della Commissione e che, pertanto, come minimo, non siano oggetto di azioni da parte della Commissione stessa.

Le Linee guida presentano tuttavia alcuni limiti. Dato che la Commissione non è l'unica autorità di controllo e che le Linee guida non sono vincolanti per le autorità nazionali o i tribunali (per non parlare della Corte di giustizia dell'Unione europea), l'incertezza giuridica rimane una questione essenziale per le parti che intendono avviare una contrattazione collettiva relativa ai lavoratori autonomi.

1. Trattato sul funzionamento dell'Unione europea

3. SFIDE PRATICHE NELL'ORGANIZZAZIONE DEI LAVORATORI AUTONOMI

I gruppi di lavoratori autonomi individuali assumono forme molto diverse. Mentre alcuni lavorano in produzione a fianco di altri lavoratori, altri possono essere difficili da raggiungere.

Sebbene le Linee guida europee e i quadri legislativi nazionali siano basilari per questo obiettivo, l'organizzazione pratica dei lavoratori si fonda sugli stessi principi essenziali dell'organizzazione di qualsiasi altro gruppo di lavoratori.

3.1 Le trattative non sono possibili senza rappresentanza

Raggiungere la rappresentatività e un livello significativo di organizzazione, tuttavia, può risultare impegnativo.

Sebbene molti aspetti del lavoro autonomo differiscano da quelli dei gruppi di lavoratori più tradizionali, gli sforzi di contrattazione collettiva si basano sulla rappresentatività. Per avviare azioni collettive, i sindacati devono comprendere:

- CHI SONO I LAVORATORI AUTONOMI;
- QUALI SIANO LE LORO CONDIZIONI DI LAVORO;
- IN CHE MODO LA LORO SITUAZIONE SI RAPPORTA A QUELLA DEGLI ALTRI LAVORATORI;
- COME SI CONFIGURA IL LORO RAPPORTO CON IL DATORE DI LAVORO;
- QUALI SONO LE LORO ESIGENZE; E
- COME PERCEPISCONO LA PROPRIA IDENTITÀ DI LAVORATORI.

Per comprendere la situazione e le esigenze dei lavoratori autonomi, i sindacati dovrebbero prendere in considerazione almeno i seguenti aspetti chiave:

Comprendere i lavoratori autonomi

Il rapporto con gli altri lavoratori	Lavorare insieme agli altri lavoratori	Lavorare in modo indipendente, ma con altri lavoratori autonomi	Lavorare in modo completamente autonomo, senza colleghi
Rapporto con datore di lavoro/ clienti	Reddito proveniente da un unico cliente (monocommittenza)	La maggior parte del reddito proviene da un unico cliente o da pochi clienti	Una vasta clientela diversificata
Durata del lavoro / durata del contratto	Orario di lavoro regolare su base permanente	Contratti a breve termine o comunque irregolari	Orari di lavoro irregolari e scarsa prevedibilità
Livello e struttura retributiva	Paragonabile a quello di altri lavoratori, con forme simili di retribuzione e prestazioni (assicurazione, protezione sociale)	La retribuzione differisce da quella degli altri lavoratori per forma e relative prestazioni	Retribuzione incerta / modalità retributive atipiche con scarsa prevedibilità
Orario di lavoro	Orario di lavoro regolare	Orario di lavoro irregolare rispetto agli altri lavoratori	Orario di lavoro completamente indipendente o individuale
Livello di autonomia	Livello di autonomia simile a quello degli altri lavoratori	Controllo significativo da parte del datore di lavoro sulle prestazioni	Il lavoratore autonomo gode di una notevole autonomia
Contatti con il resto della forza lavoro	In pieno contatto con i lavoratori e i loro rappresentanti	L'unico contatto è con altri lavoratori autonomi	Nessun contatto con altri lavoratori
Motivo per cui lavora in proprio	Preferirebbe un contratto a tempo indeterminato	Chiede miglioramenti/ rispetto dei diritti dei lavoratori in alcuni ambiti	Soddisfazione derivante dal lavoro autonomo
Identità in quanto lavoratore	Si identifica come lavoratore	Identità mista	Identità come lavoratore autonomo o non dipendente

3.2 Raggiungere i lavoratori autonomi

Come dice il proverbio, se la montagna non va da Maometto, Maometto deve andare alla montagna. Lo stesso principio vale per raggiungere i lavoratori autonomi.

Organizzare i lavoratori richiede un grande impegno sul campo. Spesso non è possibile raggiungere i lavoratori autonomi con le stesse modalità utilizzate per gli altri lavoratori. Ciò vale in particolare nei casi in cui le loro condizioni di lavoro differiscono da quelle degli altri lavoratori (ad esempio, quando lavorano in una sede fisica separata, hanno orari di lavoro diversi o non dispongono di recapiti facilmente reperibili). In tali circostanze, contattare i lavoratori autonomi può rappresentare di per sé una sfida. Alcuni sindacati sono riusciti a ottenere l'aiuto di altri lavoratori per raggiungere i loro colleghi autonomi attraverso i seguenti mezzi:

Individuare spazi per incontrare e interagire con i lavoratori autonomi: i sindacati devono sapere dove i lavoratori autonomi si incontrano o interagiscono con i propri datori di lavoro o clienti. Questi luoghi potrebbero non essere luoghi di lavoro regolari o sedi fisiche fisse. Ad esempio, i lavoratori del settore creativo potrebbero essere presenti durante gli spettacoli, gli interpreti sono presenti quando i loro clienti richiedono i loro servizi, mentre il personale docente potrebbe utilizzare altri spazi all'interno delle scuole oltre alle aule.

Utilizzo di canali informali: molti gruppi di lavoratori autonomi individuali, anche se non si considerano dipendenti o colleghi, dispongono di gruppi e canali di messaggistica informali. La presenza sindacale in questi gruppi non deve necessariamente comportare tentativi di sindacalizzazione, ma può essere utilizzata per fornire informazioni e messaggi a diversi gruppi.

Utilizzo degli ambienti online: molti lavoratori autonomi individuali partecipano a diversi gruppi online. Quest'ultimi possono essere ospitati su piattaforme di messaggistica, social media, forum Internet tradizionali o altri media online. Il coinvolgimento attivo e la visibilità su queste piattaforme possono costituire un punto di contatto utile, e talvolta l'unico. Ad esempio, fotografi, architetti, sviluppatori freelance, tecnici di eventi e gruppi simili possono disporre di forum dedicati a livello nazionale.

Utilizzo dei canali interni: sebbene i lavoratori autonomi non abbiano sempre accesso a un canale di comunicazione centralizzato, in alcune realtà aziendali tali canali sono comunque disponibili. I lavoratori autonomi che forniscono servizi di supporto ad altri lavoratori sono talvolta inseriti in banche dati aziendali, alle quali i sindacati possono richiedere l'accesso, anche attraverso procedure di due diligence.

3.3 Per organizzare i lavoratori autonomi è necessario il sostegno dei sindacati esistenti

Nella pratica, i lavoratori autonomi hanno raramente, se non mai, potuto partecipare in modo indipendente alla contrattazione collettiva. Le competenze e il contributo delle organizzazioni sindacali esistenti sono fondamentali, il che significa che i sindacati devono capire come fornire al meglio tale contributo.

Un elemento chiave in questo senso è **la costruzione della fiducia**. Quando i lavoratori autonomi e quelli dipendenti lavorano fianco a fianco, la solidarietà non può sempre essere data per scontata.

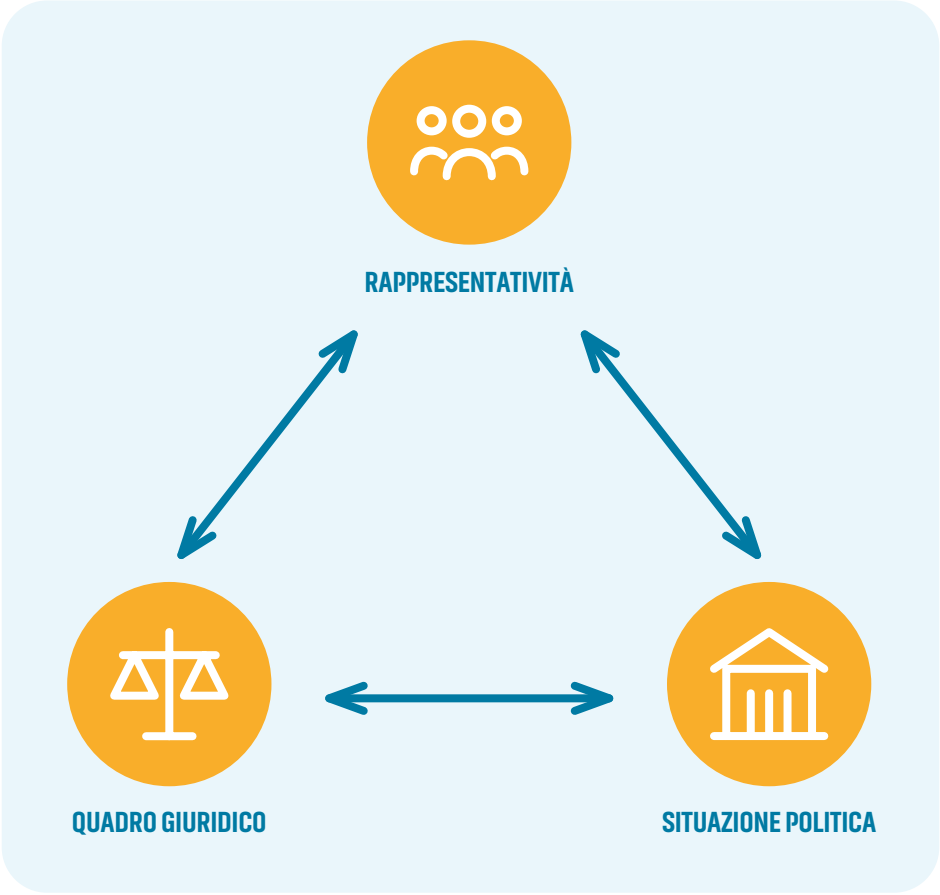
Gli iscritti, i funzionari e i dirigenti del sindacato devono capire perché **la solidarietà con i colleghi lavoratori autonomi va a vantaggio di tutti i lavoratori**. I lavoratori autonomi che non ricevono una retribuzione adeguata o non godono di condizioni di lavoro accettabili possono alimentare una 'corsa al ribasso' per tutti i lavoratori. Va inoltre riconosciuto che molti lavoratori autonomi non scelgono volontariamente il proprio status. Offrire loro l'opportunità di negoziare contratti e condizioni di lavoro eque aiuta le aziende a comprendere che assumere lavoratori autonomi anziché lavoratori dipendenti non dovrebbe essere una scorciatoia per ridurre i costi o erodere i diritti sociali.

Alcuni sindacati dispongono già di organizzazioni per i lavoratori autonomi (ad esempio, ACV Freelancers in Belgio, il gruppo congiunto ITSET dei sindacati finlandesi, FNV Zelfstandigen nei Paesi Bassi e il NIDiL della CGIL in Italia), che costituiscono esempi di come tali organizzazioni possano sostenere i lavoratori autonomi.

3.4 Avviare le trattative

Non esiste una soluzione valida per tutti nel dialogo sociale e le prassi nazionali possono variare. Tuttavia, il progetto ha individuato alcuni approcci generali che possono contribuire a facilitare il negoziato. Come osservato nel capitolo precedente, il quadro normativo europeo e le linee guida mirano a ridurre gli ostacoli giuridici alla contrattazione collettiva per i lavoratori autonomi. Oltre a questi ostacoli giuridici, tuttavia, la contrattazione collettiva deve affrontare anche alcune difficoltà pratiche.

Il progetto ha permesso di semplificare la comprensione del ruolo fondamentale che i diversi attori svolgono nel creare le condizioni indispensabili per la contrattazione collettiva. Come illustrato nel diagramma riportato di seguito:



Rappresentatività: sebbene la rappresentatività sia essenziale per la contrattazione collettiva, affinché possa aver luogo devono essere soddisfatte anche altre condizioni. Una delle principali difficoltà è che il dialogo sociale è semplicemente impossibile se i datori di lavoro o i committenti si rifiutano di partecipare.

I sindacati hanno trovato il modo di aggirare questo ostacolo. Laddove il dialogo nazionale o settoriale non appare possibile, esistono altre vie. Un approccio dal basso, in cui i sindacati e i lavoratori autonomi iniziano a negoziare con singole aziende e organizzazioni, può contribuire a esercitare pressione a livello settoriale per un contratto collettivo di più ampia portata.

Quadro giuridico: la legislazione nazionale non è sempre chiara, anche se gli orientamenti della Commissione stabiliscono che la normativa sulla concorrenza non dovrebbe costituire un ostacolo alla contrattazione collettiva. Le prassi nazionali potrebbero comunque contrastare con tale contrattazione; inoltre, altre normative, quali i criteri in materia di appalti pubblici, potrebbero creare ulteriori ostacoli alla contrattazione collettiva per i lavoratori autonomi. Tutto questo evidenzia la necessità di un dialogo costante con le autorità nazionali. Le autorità garanti della concorrenza possono sostenere l'elaborazione e l'attuazione di linee guida nazionali che rispecchino quelle dell'UE. Analogamente, il coinvolgimento delle parti sociali con le autorità garanti della concorrenza e con quelle responsabili degli appalti pubblici può contribuire a superare gli ostacoli legislativi.

Situazione politica: il dialogo sociale e la contrattazione collettiva non si svolgono nel vuoto. Il clima politico nazionale può favorire o ostacolare questi sforzi, per cui è importante sfruttare le circostanze politiche favorevoli che potrebbero rendere possibile la contrattazione collettiva. Il dialogo con i decisori politici può anche imprimere una spinta decisiva a supporto delle iniziative di contrattazione collettiva.



4. Come sono strutturati i contratti collettivi per i lavoratori autonomi

I gruppi di lavoratori autonomi individuali sono molto diversi tra loro e le loro esigenze possono variare anche all'interno di ciascun gruppo. Sebbene i lavoratori possano avere priorità diverse, è fondamentale che, nell'ambito della contrattazione collettiva, vengano individuati i fattori specifici del settore che devono essere affrontati durante le trattative.

Il contenuto dei contratti collettivi e di altre forme di sostegno per i lavoratori autonomi è spesso costituito da diversi livelli. Sebbene non si tratti di una classificazione gerarchica, i risultati del progetto hanno individuato le seguenti priorità chiave:



Sebbene i lavoratori autonomi, come tutti i lavoratori, possano avere esigenze diverse, le loro richieste principali sono spesso legate alla **retribuzione**.

Esistono diversi approcci in materia di accordi collettivi o raccomandazioni sulla retribuzione dei lavoratori autonomi nei vari paesi e settori. Poiché i lavoratori autonomi non beneficiano in genere di indennità di disoccupazione né di contributi pensionistici, e i loro contratti possono prevedere attività preparatorie non retribuite, i sindacati raccomandano in genere ai lavoratori autonomi di richiedere trattamenti retributivi superiori di almeno il 150–250% rispetto a quelli percepiti dal personale dipendente per mansioni simili. La retribuzione deve essere adeguata alle condizioni specifiche previste da ciascun contratto collettivo o raccomandazione, solitamente fissando un livello minimo.

Analogamente, anche le altre prestazioni devono essere adattate ai particolari gruppi interessati. Un questionario volto a mappare le esigenze dei lavoratori autonomi individuali può fornire indicazioni sui dettagli da includere nei contratti collettivi.

Per quanto riguarda le **condizioni di lavoro**, i termini dovrebbero essere adattati alla natura del lavoro svolto dai lavoratori autonomi individuali. Come illustrato nella tabella *Comprendere i lavoratori autonomi* (sezione 3), i lavoratori autonomi individuali possono operare negli stessi locali di altri lavoratori o da casa, possono avere orari di lavoro simili o diversi e possono svolgere mansioni molto differenti tra loro. È quindi essenziale garantire che i contratti collettivi riflettano adeguatamente la natura della loro attività in termini di sicurezza sul lavoro, assicurazione sanitaria, formazione e altri aspetti rilevanti.

Infine, i lavoratori autonomi presentano **profili specifici** che possono essere legati alle loro caratteristiche professionali o sociodemografiche. Ad esempio, in alcune professioni la percentuale di donne giovani è più elevata, il che rende il congedo di maternità un tema che dovrebbe essere disciplinato da un contratto collettivo.



Ambiti disciplinati dai contratti collettivi per i lavoratori autonomi individuali

I contratti collettivi e le raccomandazioni esistenti per i lavoratori autonomi coprono una serie di ambiti, tra cui, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, i seguenti:

Retribuzione (diverse forme, tra cui straordinari, compenso a prestazione e altri modelli)	**Pensioni**
Contributi previdenziali e di disoccupazione	**Altre norme in materia fiscale e contributiva**
Sicurezza e salute sul lavoro	**Congedo per malattia**
Orario di lavoro	**Permessi / ferie**
Tutela contro il licenziamento	**Assicurazione**
Condizioni di lavoro	**Attrezzature**
Formazione	**Norme antidiscriminatorie**
Prestazioni parentali	**Congedo di maternità**
Periodi di preavviso	

EUROCADRES

Council of European Professional and Managerial Staff
Rat der europäischen Fach- und Führungskräfte
Conseil des cadres européens

Boulevard du Roi Albert II, 5
B - 1210 Bruxelles
Tel : +32 2 224 07 30
E-mail : secretariat@eurocadres.eu