
Associazione Italiana di Studio delle Relazioni Industriali

*affiliata alla ILERA International Labour and
Employment Relations Association*

Convegno nazionale

**RAPPRESENTANZA E RAPPRESENTATIVITÀ
DELLE ORGANIZZAZIONI IMPRENDITORIALI**

Auditorium della Facoltà di giurisprudenza

Verona, 2-3 dicembre 2011

**L'azione e l'astensione collettiva dei piccoli imprenditori nel quadro dei
diritti costituzionali della persona. Appunti per un dibattito.**

Intervento di *Orsola Razzolini*

Assegnista di ricerca in diritto del lavoro nell'Università di Verona

orsola.razzolini@unibocconi.it

(Bozza provvisoria)

SOMMARIO: 1. Nuove forme di rappresentanza e di contrattazione collettiva della piccola e micro impresa: la centralità del fattore umano – 2. Il rilievo della persona del piccolo imprenditore e del suo lavoro prevalentemente personale nella legislazione vigente – 3. Il rilievo della persona del piccolo imprenditore e del suo lavoro prevalentemente personale nella disciplina dell'astensione collettiva nei servizi pubblici essenziali – 4. Note conclusive.

**1. Nuove forme di rappresentanza e di contrattazione collettiva della piccola e micro impresa:
la centralità del fattore umano.**

Nell'analizzare e approfondire il fenomeno dell'associazionismo imprenditoriale, degli interessi (individuali o collettivi, economici o sindacali) perseguiti, del fondamento giuridico dell'azione collettiva, la distinzione fra medi-grandi e piccoli-micro imprenditori generalmente non rileva sul piano giuridico, ma solo sul piano descrittivo. Per contro, nel presente contributo ci si domanda se i tempi non siano ormai maturi per adottare e sviluppare con riferimento al fenomeno delle organizzazioni dei piccoli-micro imprenditori un punto di vista diverso, capace di cogliere le specificità degli interessi propri della micro-piccola impresa che appaiono sempre più distanti da quelli propri della media-grande impresa.

In particolare, nell'ultimo decennio, la piccola-micro impresa sembra essersi allontanata dall'universo dell'impresa in senso stretto, avvicinandosi a quello del lavoro prevalentemente personale¹. Di questo processo vi sono significativi indizi, ad esempio, nelle nuove forme di rappresentanza della piccola-micro impresa, come pure nelle caratteristiche strutturali e nei contenuti dell'azione e contrattazione collettiva.

Con riferimento alle nuove forme di rappresentanza, è sufficiente ricordare la recente costituzione del soggetto denominato *Rete Imprese Italia*, promosso da Confartigianato, Confcommercio, Cna, Confesercenti e Casartigiani. La significativa esclusione di Confapi² – che tradizionalmente rappresenta le piccole imprese nella loro qualità di controparti datoriali –, indica che Rete Imprese Italia intende imporsi non tanto come protagonista delle relazioni industriali, bensì come interlocutore politico e sociale delle istituzioni nazionali ed europee, rappresentativo delle peculiari esigenze e necessità proprie della piccola e micro impresa³.

Del pari, va segnalata la neo-costituzione ad opera della CISL della FeLSA che, a partire dall'Ottobre 2009, accorpa, secondo criteri ancora fumosi, «lavoratori *non standard*» come i lavoratori somministrati o «atipici» e i lavoratori autonomi/piccoli imprenditori del commercio e dei servizi. Al di là dell'ambiguità del criterio di aggregazione suggerito, tale nuovo soggetto, di provenienza sindacale, esercita attività e azioni collettive finalizzate alla tutela di interessi di lavoro e non di impresa. Così, nello Statuto FeLSA è detto che le finalità dell'Associazione sono di promuovere le pari opportunità fra uomo e donna, il miglioramento delle condizioni di lavoro, la soluzione di problemi economici, sociali, previdenziali e fiscali, la tutela individuale e collettiva.

La contrattazione collettiva fra piccoli imprenditori, nella loro qualità di datori di lavoro, e lavoratori ha assunto nell'ultimo decennio caratteristiche strutturali e contenuti inediti e innovativi.

In primo luogo, la dimensione territoriale si attesta come livello «naturale» della contrattazione collettiva delle piccole e micro imprese, specie nei settori edile, agricolo e artigianale⁴. Il legame con il territorio consente al piccolo micro imprenditore di recuperare sul piano dell'aggregazione

¹ Con riferimento alla letteratura sociologica e storica-economica sul tema, cfr. almeno S. BOLOGNA, A. FUMAGALLI (a cura di), *Il lavoro autonomo di seconda generazione*, Milano, 1997; A. BONOMI, E. RULLANI, *Il capitalismo personale. Vite al lavoro*, Torino, 2005; S. BOLOGNA, *Dobbiamo rallegrarci se i lavoratori autonomi spariscono?*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2006, n. 3, p. 557 qui p. 561; ID., *Nuove forme di lavoro e classi medie nella società postfordista*, in *Tre donne e due uomini parlano del lavoro che cambia*, Milano, 2006, p. 37 ss.; ID., *Ceti medi senza futuro?*, Bologna, 2006; R. SENNET, *L'uomo artigiano*, Milano, 2008; E. ARMANO, *Precarietà e innovazione nel postfordismo. Una ricerca qualitativa sui lavoratori della conoscenza a Torino*, Bologna, 2010.

² Lo sottolinea A. TURSI, *Lavoro autonomo, piccole imprese e nuove forme di rappresentanza*, in www.nelMerito.com, 11 giugno 2010.

³ V., ad esempio, il *Manifesto* di Rete Imprese Italia, disponibile nel sito dell'Associazione. Non per caso, fra le attività più significative attualmente svolte dall'Associazione, di cui ancora non sono del tutto chiari contenuti e obiettivi, vi è quella di elaborare diverse proposte legislative e amministrative per il sostegno e lo sviluppo dell'economia e, in particolare, della piccola impresa e del *made in Italy*.

⁴ V. l'analisi di A. LASSANDARI, *Il contratto collettivo nazionale e decentrato*, Milano, 2001, p. 407 qui p. 411 ss.; di recente, v. M. DAU, *La contrattazione nelle piccole e medie imprese: quali prospettive?*, 2011, disponibile nel sito di Rete Imprese Italia.

collettiva su base territoriale (costituendo distretti, reti, consorzi) la forza economica e sociale che non possiede *uti singulus*⁵. Si considerino, ad esempio, i costi che l'ordinamento impone alle imprese per istituire il rappresentante della sicurezza e attuare l'onerosa tutela antinfortunistica di cui al d.lgs. n. 81 del 2008: costi che non sono graduati a seconda delle dimensioni e delle caratteristiche delle imprese. L'alleanza fra piccole imprese, su base territoriale, costituisce in quest'ipotesi il solo mezzo attraverso il quale la piccola impresa colma il difetto di potere economico e sociale che la caratterizza rispetto alla media-grande impresa e che renderebbe impossibile o eccessivamente oneroso l'adempimento individuale di questi oneri legislativi. Un ragionamento analogo si può sviluppare con riguardo alla problematica dell'accesso al credito. Le condizioni poste dalle Banche per concedere prestiti e finanziamenti sono spesso indifferenti alle condizioni concrete dell'imprenditore o, al contrario, più vantaggiose per grandi e noti imprenditori. Anche in questo caso, l'aggregazione territoriale è lo strumento che consente ai piccoli e micro imprenditori di ottenere l'accesso al credito alle stesse condizioni imposte ai grandi imprenditori.

In secondo luogo, dal punto di vista dei contenuti, la contrattazione collettiva della piccola impresa si caratterizza per i caratteri della socialità e della bilateralità⁶. Specialmente nel settore della piccola impresa artigiana, la contrattazione collettiva riflette sempre più la consapevolezza del valore centrale assunto dal fattore umano nella piccola impresa e dal legame collaborativo, non conflittuale, che si crea fra piccolo imprenditore e lavoratore. Il piccolo imprenditore artigiano, prima che datore di lavoro, è egli stesso un lavoratore che impiega nel processo produttivo, in misura prevalente, il proprio lavoro esecutivo manuale. La Suprema Corte, nell'affrontare il problema della distinzione del contratto d'opera dal contratto d'appalto, sottolinea del resto con chiarezza il duplice ruolo del piccolo imprenditore, definito dall'art. 2083 c.c., all'interno della propria organizzazione. Egli, per un verso, è «*personalmente apportatore di lavoro esecutivo proprio*»; per altro verso «*svolge una funzione di guida, di assistenza continua nei confronti di coloro che lavorano con lui, con la conseguenza che i poteri di direzione ed organizzativi sono da lui esercitati in funzione del lavoro manuale dallo stesso svolto, lavoro che, sia come apporto materiale, che come insegnamento e guida per i collaboratori è il perno sul quale si regge l'impresa artigianale*»⁷.

Il carattere della socialità e della bilateralità proprio della contrattazione collettiva e degli accordi interconfederali nel settore dell'artigianato emerge nel processo avviato a livello interconfederale con l'intesa del 21 novembre 2008 (sul sistema degli assetti contrattuali, delle

⁵ Di recente, v. S. SCIARRA, *Uno sguardo oltre la Fiat. Aspetti nazionali e transnazionali della contrattazione collettiva della crisi*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2011, III, p. 169 ss.

⁶ Così M. DAU, *La contrattazione nelle piccole e medie imprese: quali prospettive?*, 2011, disponibile nel sito di Rete Imprese Italia.

⁷ Cass., 4 giugno 1999, n. 5451, con riferimento ad un contratto avente ad oggetto l'installazione di un impianto di riscaldamento e il rifacimento del bagno e della pavimentazione, qualificato come contratto d'appalto; il passo è ripreso in Cass., 29 dicembre 2008, n. 30407; Trib. Como, 14 marzo 2005, con riferimento al contratto d'opera avente ad oggetto la riparazione di un veicolo danneggiato affidata ad una società in nome collettivo ove risultava prevalente, rispetto agli altri fattori produttivi e, in particolare ai due dipendenti, l'attività materiale esecutiva svolta dal titolare e dai suoi figli.

relazioni industriali e della bilateralità nel settore dell'artigianato) cui sono seguiti gli accordi del 23 luglio 2009, del 28 settembre 2009 e del 15 dicembre 2009⁸. Di particolare interesse è un'analisi dell'esperienza della contrattazione collettiva territoriale nel settore della piccola impresa artigiana. Così, nell'*Accordo sulla bilateralità in Lombardia*, del 19 aprile 2006, fra Confartigianato Lombardia, CNA Lombardia, Casartigiani Lombardia, CLAAI Lombardia e CGIL Lombardia, CISL Lombardia, UIL Lombardia, viene esplicitata con chiarezza la finalità di consentire un «salto di qualità nelle relazioni sindacali» nel settore artigianale. «Tale obiettivo» si legge «è strettamente connesso alla centralità del fattore umano nell'artigianato, finalizzato ad una sempre più crescente valorizzazione della professionalità imprenditoriale e del lavoro subordinato». In questo contesto, vengono costituiti Enti bilaterali quali, ad esempio, il *Fondo regionale per la tutela della professionalità delle imprese artigiane e dei dipendenti*, rivolto ad erogare provvidenze di sostegno e ammortizzatori sociali per la tutela e il sostegno del reddito e della professionalità sia dell'imprenditore artigiano, sia dei suoi dipendenti.

In una direzione simile sembrano svilupparsi anche le recenti iniziative assunte da Confapi e Confimprese Italia al fine di promuovere un modello di contrattazione collettiva adeguato alle specificità proprie delle micro imprese che, essendo dotate di minori risorse economiche, non sono in grado di sostenere gli «oneri contrattuali previsti dai normali Ccnl». L'obiettivo è quello di promuovere un modello di contrattazione collettiva modellato non solo sul settore produttivo, ma pure sulle dimensioni dell'impresa e, specialmente, sulla centralità che il fattore umano assume nella piccola e micro impresa.

Dunque, con riguardo alla piccola e micro impresa, gli interessi tutelati dalle nuove forme di rappresentanza, azione e negoziazione collettiva appaiono sempre più distanti da quelli propri dell'impresa in senso stretto. I piccoli imprenditori, prima che controparti datoriali, sono dei lavoratori che si coalizzano per tutelare interessi di lavoro di carattere esistenziale quali: la valorizzazione della persona e della professionalità, la tutela della salute e della sicurezza, il superamento e lo stemperamento del conflitto, l'istituzione di nuove forme di *welfare* negoziale, di assistenza integrativa, di sostegno e di integrazione del reddito in situazioni critiche.

2. Il rilievo della persona del piccolo imprenditore e del suo lavoro prevalentemente personale nella legislazione vigente.

Anche la legislazione dell'ultimo decennio appare arricchita di importanti tasselli che consentono di ritenere che il fenomeno della piccola e micro impresa sia percepito dall'ordinamento come simile al lavoro (autonomo) e diverso dall'impresa in senso stretto. Vanno nella direzione accennata le recenti riforme in materia di tutela antidiscriminatoria che si sono succedute dal 2000

⁸ V. CNEL, *Le relazioni sindacali in Italia e in Europa. Rapporto 2008-2009*, Roma, 14 luglio 2010, p. 172 ss.

ad oggi⁹ e la nuova tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (artt. 3, 21 e 26, d.lgs. n. 81 del 2008)¹⁰, entrambe incentrate su una nozione ampia di lavoro autonomo cui pare riconducibile anche la piccola impresa.

Del resto, sotto il profilo della sicurezza sociale, la somiglianza dei piccoli imprenditori ai lavoratori autonomi era già stata sottolineata dalla Corte Costituzionale n. 880 del 1988¹¹. La questione sollevata riguardava l'applicabilità al solo territorio italiano dell'assicurazione obbligatoria degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali nei confronti dell'imprenditore artigiano, la cui definizione è fornita dall'art. 2083 c.c., successivamente integrata dalle l. n. 860 del 1956 e n. 443 del 1983. Nel dichiarare tale limitazione territoriale costituzionalmente illegittima per violazione degli artt. 35 e 38 Cost., la Consulta precisò che la figura dell'imprenditore artigiano è più simile a quella del lavoratore che a quella dell'imprenditore, anche a fronte della definizione che di

⁹ Con riferimento alla tutela discriminatoria, si consideri l'art. 3 della Direttiva 2000/43/CE (in materia di «parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica»); l'art. 3 della Direttiva 2000/78/CE («che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro»); la modifica all'art. 3 della Direttiva 76/207 apportata dalla Direttiva 2002/73/CE (sull'«attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro»); l'art. 14 della Direttiva 2006/54/CE («riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego») che riordina e razionalizza, anche alla luce della giurisprudenza della Corte di Giustizia, la legislazione precedente in materia. Ai sensi della Direttiva 2000/43/CE e della recente Direttiva 2004/113/CE («che attua il principio di parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura»), il divieto di discriminazione diretta o indiretta fondata sul sesso, sulla razza o sull'origine etnica ricomprende l'accesso e la fornitura di beni e servizi diversi dal lavoro, incluso l'alloggio. Infine, la tutela è completata altresì dagli artt. 21-23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea cui l'art. 6 del Trattato sull'Unione Europea, nella versione consolidata approvata a Bruxelles il 30 aprile 2008, attribuisce efficacia vincolante. Nel complesso, la tutela antidiscriminatoria di cosiddetta seconda generazione mostra una vocazione ad estendersi, sul piano oggettivo, oltre il lavoro, sino a ricomprendere (seppure solo per le discriminazioni fondate su razza, etnia e genere) beni e servizi che soddisfano bisogni essenziali della persona quali l'alloggio, le prestazioni previdenziali e sociali, l'istruzione, le assicurazioni private e via dicendo. Sul piano soggettivo, la protezione fuoriesce dai confini del lavoro subordinato e ricomprende oggi espressamente anche il lavoro autonomo, nozione cui pare riconducibile pure la piccola impresa. In dottrina, v. M. BARBERA, *Eguaglianza e differenza nella nuova stagione del diritto antidiscriminatorio comunitario*, in *Giorn. Dir. lav. rel. ind.*, 2003, p. 399; L. CORAZZA, *Attività autonome e tecniche di tutela antidiscriminatorie*, in L. NOGLER (a cura di), *Le attività autonome. Trattato di diritto privato dell'Unione Europea*, vol. VI, Torino, 2006, p. 103 ss.

¹⁰ In particolare, gli artt. 21 e 26 stabiliscono una «tutela minimale» e «bidirezionale» applicabile al lavoro autonomo «senza aggettivi» e ai piccoli imprenditori. Sul punto, si rinvia ai commenti di P. PASCUCI, *Dopo la legge n. 123 del 2007. Titolo I del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Working Paper «Massimo D'Antona», 2008, n. 73; A. ANTONUCCI, *Il campo di applicazione «oggettivo» e «soggettivo» della nuova normativa in materia di sicurezza e tutela della salute dei lavoratori*, in *Dir. rel. ind.*, 2008, p. 441 ss.; L. FANTINI, *I componenti l'impresa familiare, i piccoli imprenditori, i lavoratori autonomi*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, cit., p. 263 ss.; O. BONARDI, *Commento all'art. 3*, in L. MONTUSCHI (diretto da), *La nuova sicurezza sul lavoro. I. Principi comuni*, Bologna, 2011, p. 59 ss.; G. BOLEGO, *Commento all'art. 21*, in L. MONTUSCHI (diretto da), *La nuova sicurezza sul lavoro. I. Principi comuni*, cit., p. 221 ss.; A. PILATI, *Commento agli artt. 22, 23, 24*, in L. MONTUSCHI (diretto da), *La nuova sicurezza sul lavoro. I. Principi comuni*, cit., p. 226 ss.

¹¹ C. Cost., 26 luglio 1988, n. 880, in *Foro it.*, 1988, I, c. 2785 e in *Giust. Civ.*, 1988, I, p. 2463.

essa dà il legislatore, all'art. 2083 c.c.: tutta incentrata sulla prevalenza del lavoro proprio, anche manuale, del titolare e dei familiari rispetto agli altri fattori produttivi impiegati.

Anche la legislazione nazionale in cantiere, sulla scia dello Statuto sul lavoro autonomo spagnolo (Ley 11 luglio 2007, LETA), suggerisce una tutela del lavoro autonomo in senso ampio che ricomprende la piccola impresa e si sviluppa specialmente sul lato della sicurezza sociale in senso lato. Mi riferisco alla legge regionale n. 433 per la regione Veneto («*Statuto regionale del lavoro autonomo*»), presentata fra gli altri da Adalberto PERULLI il 15 ottobre 2009, e al disegno di legge n. 2145 del 2010, «*Statuto dei lavoratori autonomi*», al quale è particolarmente impegnato l'on. Senatore Tiziano TREU. L'ambito applicativo del capo II del d.d.l. n. 2145 (rubricato «*promozione del lavoro autonomo e dell'autoimprenditorialità*») è costituito da «le persone che svolgono in forma abituale e a titolo oneroso prestazioni di opera o di servizio, anche intellettuale, con apporto prevalentemente personale, al di fuori di vincoli di subordinazione e di organizzazione altrui» (art. 3). A queste condizioni rientrano nel campo di applicazione soggettivo della disciplina soggetti eterogenei, quali piccoli imprenditori, artigiani, commercianti, coltivatori diretti, liberi professionisti (anche non iscritti al albi o ordini), agenti, associati in partecipazione con apporto di lavoro proprio¹². La piccola impresa viene così ricondotta espressamente all'alveo del lavoro autonomo. Ciò che contraddistingue le finalità e lo spirito del d.d.l. n. 2145 è il sottolineare il rilievo sociale (prima che economico) sotteso alle attività svolte da queste figure eterogenee, che hanno in comune il fatto di essere «caratterizzate dalla prevalenza del lavoro della persona» rispetto al capitale¹³. Emerge così il tratto distintivo della proposta in parola rispetto ad altre iniziative parlamentari che, sulle orme dello *Small Business Act* (SBA) europeo, promuovono invece la creazione di uno «Statuto dell'impresa»¹⁴, indifferentemente rivolto a tutte le imprese, senza che si avverta la necessità di distinguere fra quelle grandi e quelle piccole.

3. Il rilievo della persona del piccolo imprenditore e del suo lavoro prevalentemente personale nella disciplina dell'astensione collettiva nei servizi pubblici essenziali

Nella prospettiva descritta, spunti di approfondimento si possono ricavare dall'analisi della normativa vigente in materia di conflitto e astensione collettiva dei piccoli imprenditori. L'art. 2-bis, l. n. 146 del 1990 (come modificato dalla l. n. 83 del 2000) include nell'ambito applicativo della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali l'«astensione collettiva dalle prestazioni, ai fini di protesta o di rivendicazione di categoria, da parte di lavoratori autonomi, professionisti o *piccoli imprenditori*». All'art. 20, comma 1-bis, è detto che per piccoli imprenditori si intendono «i soggetti

¹² V. d.d.l. n. 2145 del 2010, p. 4.

¹³ D.d.l. n. 2145 del 2010, p. 4; T. TREU, *Uno statuto per un lavoro autonomo*, in *Dir. rel. ind.*, 2010, pp. 608-609.

¹⁴ Vedi la proposta di legge del 30 settembre 2009, n. 2754 dal titolo «*Norme per la tutela delle libertà di imprese. Statuto delle imprese*».

indicati dall'art. 2083 del codice civile». L'art. 2-bis sembra rafforzare, sotto un duplice profilo, l'idea che nella piccola impresa le componenti del lavoro e della persona siano così predominanti da giustificare la distinzione dal fenomeno dell'impresa in senso stretto.

Da un lato, l'art. 2-bis conferma la riconducibilità della piccola impresa al *genus* del lavoro autonomo. In proposito, è sufficiente rinviare alla lettera dell'art. 2-bis che parla di «lavoratori autonomi, professionisti o piccoli imprenditori».

In dottrina, è diffusa l'opinione secondo cui la norma in parola si riferirebbe a tre soggetti: i lavoratori autonomi senza dipendenti e senza struttura organizzativa, i professionisti e i piccoli imprenditori, di cui all'art. 2083 c.c.¹⁵ Viceversa, un secondo orientamento valorizza la «doppia anima» della disposizione normativa che sarebbe riferibile a due categorie di soggetti che esemplificano (esaurendo) il *genus* del lavoro autonomo: i professionisti e i piccoli imprenditori¹⁶. Non è possibile in questa sede approfondire la questione definitoria. Ci si limita ad osservare che sembra possibile accogliere un'opzione interpretativa che si colloca a cavallo fra queste due tesi. L'art. 2-bis si potrebbe interpretare come riferibile a due soggetti – piccoli imprenditori e professionisti – che però non esauriscono il *genus* del lavoro autonomo, restando infatti esclusi i «semplici lavoratori autonomi», cioè i prestatori d'opera esclusivamente personale, senza dipendenti e senza una minima struttura organizzativa¹⁷. In altri termini, con l'espressione «*lavoratori autonomi, professionisti o piccoli imprenditori*», il legislatore chiarirebbe che l'astensione collettiva è concetto riferibile a due delle tre categorie riconducibili al *genus* del lavoro autonomo: vale a dire i lavoratori autonomi che siano o professionisti o piccoli imprenditori.

Sotto un secondo e più complesso profilo, ci si potrebbe chiedere se la legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali, nell'effettuare un giudizio di contemperamento fra l'astensione collettiva dei piccoli imprenditori e i diritti costituzionali della persona, implicitamente riconosca, da un lato, il fondamento costituzionale dell'astensione collettiva, dall'altro lato, l'equi-ordinazione di questa ai

¹⁵ Così, ad esempio, E. GIANFRANCESCO, *Legali: entro sei mesi l'autoregolamentazione*, in *Guida dir.*, 2000, n. 15, p. 36; M. T. CARINCI, *L'improbabile rilievo costituzionale dell'autotutela collettiva di lavoratori autonomi, professionisti e piccoli imprenditori. A proposito dell'art. 2 bis, legge n. 146 del 1990*, in *Arg. Dir. lav.*, 2001, p. 931 ss.; E. GIANFRANCESCO, *Il fondamento costituzionale del diritto di azione collettiva di lavoratori autonomi e professionisti: in risposta a Maria Teresa Carinci*, in *Quad. cost.*, 2002, p. 102 ss.; M. MISCIONE, *Lo «sciopero» di lavoratori autonomi, professionisti e piccoli imprenditori*, in M. RICCI (a cura di), *Sciopero e servizi pubblici essenziali. Commento alla legge n. 146/1990 modificata e integrata dalla legge n. 83/2000*, Torino, 2001, p. 139 ss.; A. PILATI, *I diritti di sciopero*, Padova, 2004, p. 197; G. NICOSIA, *La sostenibile leggerezza del confine fra sciopero e astensione collettiva dei lavoratori autonomi*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2004, I, p. 121 qui p. 136 per la quale rientrerebbero nell'art. 2-bis persino i lavoratori parasubordinati.

¹⁶ È la tesi di L. NOGLER, *Proteste collettive dei lavoratori autonomi nei servizi essenziali: una disciplina con due anime?*, in *Quad. dir. Lav. rel. Ind.*, 2001, n. 25, p. 87 qui p. 96; così anche, B. CARUSO, G. NICOSIA, *Il conflitto collettivo post-moderno: lo «sciopero» dei lavoratori autonomi*, Working Paper “Massimo D'Antona”, It. n. 43, 2006, p. 34 ss.

¹⁷ Va in questa direzione la proposta di M. MONDELLI, *Libertà sindacale e diritto di sciopero oltre i confini della subordinazione*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2010, p. 674 ss.

diritti costituzionali della persona, posto che il bilanciamento non implica che uno dei due valori in gioco prevalga o debba soccombere rispetto all'altro¹⁸.

In questo senso, non sembra del tutto esaustiva l'interpretazione secondo cui con l'art. 2-bis il legislatore avrebbe preso atto, sulla scorta delle indicazioni della Corte Costituzionale¹⁹, che diritti fondamentali della persona possono essere messi a repentaglio non solo dallo sciopero, ma da ogni forma di coalizione o conflitto²⁰. Se la tutela dei diritti fondamentali della persona fosse l'unica finalità della norma, come si spiegherebbe l'esclusione del mondo della media-grande imprenditoria dal suo ambito di applicazione? L'astensione collettiva dei medi-grandi imprenditori è in grado di incidere negativamente su diritti costituzionali della persona al pari e forse ancor più dell'astensione collettiva dei piccoli imprenditori. Per far tornare i conti, si è costretti a concludere che l'esclusione dei medi-grandi imprenditori sia stata una dimenticanza²¹, una lacuna da colmare concentrandosi sugli effetti dell'azione di protesta, più che sui soggetti che la pongono in essere²².

Sembra invece preferibile scomporre su due piani la lettura dell'art. 2-bis. Su di un primo versante, attraverso l'art. 2-bis il legislatore dà corpo e vita all'idea che diritti costituzionali della persona possono essere messi a repentaglio da forme di conflitto che vanno ben oltre lo sciopero in senso stretto. Su di un secondo versante, la norma sintetizza il pensiero di fondo, già espresso dalla Corte Costituzionale nella celebre sentenza n. 171/1996, che l'allargamento del conflitto all'area dei professionisti e dei piccoli imprenditori è il portato della trasformazione degli assetti produttivi e dei modi di lavorare, cui consegue l'emersione di forme di coalizione e conflitto poste in essere da tali soggetti non per ottenere vantaggi economici, ma per tutelare interessi di «categoria», cioè interessi di lavoro²³. Non per caso, i soggetti contemplati dall'art. 2-bis – professionisti e piccoli imprenditori – sono entrambi riconducibili all'area del lavoro prevalentemente personale, mentre resta esclusa dal campo di applicazione della norma la media-grande impresa. Tale esclusione, lungi dall'apparire una dimenticanza, acquista così un preciso significato giuridico. Come è stato osservato, gli

¹⁸ V. specialmente, M. T. CARINCI, *L'improbabile rilievo costituzionale dell'autotutela collettiva di lavoratori autonomi, professionisti e piccoli imprenditori. A proposito dell'art. 2 bis, legge n. 146 del 1990*, p. 946 e p. 950; A. PILATI, *I diritti di sciopero*, Padova, 2004, p. 223 ss.

¹⁹ C. Cost., 27 maggio 1996, n. 171.

²⁰ Così, ad esempio, G. NICOSIA, *La sostenibile leggerezza del confine fra sciopero e astensione collettiva dei lavoratori autonomi*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2004, I, p. 122 ss.; B. CARUSO, G. NICOSIA, *Il conflitto collettivo post-moderno: lo «sciopero» dei lavoratori autonomi*, Working Paper "Massimo D'Antona", It. n. 43, 2006, cit.

²¹ G. NICOSIA, *La sostenibile leggerezza del confine fra sciopero e astensione collettiva dei lavoratori autonomi*, cit., p. 136 e p. 153.

²² Così L. MENGhini, *Le regole per il lavoro autonomo*, in A. VALLEBONA, L. MENGhini, M. MISCIONE (a cura di), *La nuova disciplina dello sciopero nei servizi pubblici essenziali*, Padova, 2000, p. 43 qui p. 58 ss. Critica l'esclusione dei medi-grandi imprenditori dall'ambito applicativo della norma in parola, anche L. NOGLER, *Proteste collettive dei lavoratori autonomi nei servizi essenziali: una disciplina con due anime?*, cit., p. 97.

²³ V. ancora M. T. CARINCI, *op. cit.*, p. 936; M. MISCIONE, *op. cit.*, p. 164 ss. C. Cost., n. 171/1996 afferma infatti che nella Costituzione è accordata «una generale tutela alle iniziative – le quali si traducano in aggregazioni sociali di varia natura che possono esprimersi anche mediante astensioni collettive dal lavoro – volta a difendere peculiari interessi di categoria, non soltanto economici, e a garantire un corretto esercizio della libera professione».

imprenditori medi-grandi, per un verso, non necessitano di strumenti o sostegni per influenzare scelte politiche che sono già in grado di condizionare individualmente²⁴; per altro verso, il loro lavoro, a differenza di quello dei piccoli imprenditori e dei professionisti, non ha dignità tale da divenire comparabile con un circoscritto numero di diritti fondamentali della persona di rango costituzionale, in quanto *privo del carattere della prevalente personalità*²⁵.

I risvolti applicativi più significativi dell'interpretazione prospettata emergono se l'astensione collettiva dei piccoli imprenditori viene qualificata in termini di diritto in senso stretto, capace di produrre effetti nei rapporti interprivati soggettivi²⁶ e non di diritto pubblico di libertà in base alla quale l'astensione, pur lecita sotto il profilo penale, configurerebbe sul piano contrattuale un'ipotesi di *mora credendi*, che lascia spazio all'azione per inadempimento contrattuale da parte di clienti e consumatori²⁷. Tuttavia, non è questa l'occasione per approfondire un argomento così complesso e delicato.

4. Note conclusive

Conclusivamente, nel nostro ordinamento e nella realtà economica e sociale sembrano esservi diversi elementi che inducono a chiedersi se l'azione e l'astensione collettiva dei piccoli imprenditori non debba essere più opportunamente letta e interpretata nel quadro dei diritti costituzionali della persona, piuttosto che delle libertà economiche dell'impresa. Da ciò potrebbero discendere diverse implicazioni sotto il profilo della ricerca e approfondimento delle caratteristiche proprie del fenomeno delle organizzazioni dei piccoli imprenditori, degli interessi perseguiti, del fondamento giuridico (costituzionale) della loro azione e astensione collettiva, in contrappunto alle organizzazioni di imprese di media grande dimensione.

In particolare, ne potrebbe uscire rafforzata l'idea che l'azione e l'astensione collettiva dei piccoli imprenditori condividono le finalità tipiche della fattispecie sindacale²⁸ essendo orientate all'autotutela collettiva di interessi non meramente economici, ma «di lavoro».

²⁴ M. T. CARINCI, *op. cit.*, p. 980.

²⁵ V. A. PILATI, *I diritti di sciopero*, Padova, 2004, p. 223 ss.

²⁶ Così M. MISCIONE, *op. cit.*, p. 152 ss.; A. PILATI, *I diritti di sciopero*, cit., p. 199 ss., per il quale l'astensione collettiva configurerebbe un diritto e non una mera libertà, riconducibile all'art. 39, comma 1, Cost.

²⁷ Così, a titolo solo esemplificativo, M.T. CARINCI, *op. cit.*, p. 963 che suggerisce l'originale prospettiva del diritto di libertà con contenuti però di pretesa nei confronti dei poteri pubblici (l'esempio è il potere dell'avvocato di pretendere dal giudice il rinvio dell'udienza); L. NOGLER, *Proteste collettive dei lavoratori autonomi nei servizi essenziali: una disciplina con due anime?*, cit., p. 102, il quale tuttavia riferisce gli effetti della *mora credendi* anche all'astensione collettiva posta in essere da lavoratori autonomi senza dipendenti; G. NICOSIA, *op. ult. cit.*, p. 127; B. CARUSO, G. NICOSIA, *op. ult. cit.*, p. 21; In generale, sul tema della *mora credendi*, v. G. GHEZZI, *La mora del creditore nel rapporto di lavoro*, Milano, 1965.

²⁸ Su cui, R. FLAMMIA, *Contributo all'analisi dei sindacati di fatto. I. – Autotutela degli interessi di lavoro*, Milano, 1963.

