

# FAIR WORK

IL VADEMECUM DELL'ORDINE  
DEGLI ARCHITETTI DI MILANO  
PER UN LAVORO EQUO E INCLUSIVO



**ORDINE E FONDAZIONE DELL'ORDINE**

DEGLI ARCHITETTI, PIANIFICATORI, PAESAGGISTI  
E CONSERVATORI DELLA PROVINCIA DI MILANO

# FAIR WORK

IL VADEMECUM DELL'ORDINE  
DEGLI ARCHITETTI DI MILANO  
PER UN LAVORO EQUO E INCLUSIVO



**ORDINE E FONDAZIONE DELL'ORDINE**  
DEGLI ARCHITETTI, PIANIFICATORI, PAESAGGISTI  
E CONSERVATORI DELLA PROVINCIA DI MILANO

# INDICE

- 4 PERCHÉ OCCUPARSI DI “FAIR WORK”
- 8 UN PERCORSO DI RIFLESSIONE CONDIVISO  
CON GLI ISCRITTI
- 11 FAIR WORK: INDIRIZZI E CHIARIMENTI
- 29 PROSPETTIVE E PROSSIMI PASSI

*“Il rispetto della deontologia e la valorizzazione di pratiche corrette sono i fondamenti di una professione sana. L’Ordine degli Architetti di Milano, nel quadro dei suoi compiti istituzionali di valorizzazione della categoria professionale a tutela dell’utenza e dell’interesse pubblico, crede e lavora per una professione inclusiva ed equa, orientata alle pari opportunità e a rapporti corretti tra professionisti, quali elementi irrinunciabili per affrontare le sfide del futuro.”*

Federico Aldini – Presidente dell’Ordine degli Architetti di Milano

# PERCHÉ OCCUPARSI DI "FAIR WORK"

Il dibattito sull'equità e l'inclusività nel mestiere dell'architettura è sempre più vivace e articolato e l'Ordine è impegnato per dare risposte alle problematiche ricorrenti e più significative degli iscritti, con particolare riferimento alle collaborazioni di lavoro tra professionisti.

Dal 2021 l'Ordine si è espresso a più riprese su questioni inerenti alla deontologia e alla correttezza dei rapporti di lavoro tra professionisti. Si riportano qui di seguito le principali comunicazioni rese disponibili in versione integrale sul sito dell'Ordine nella sezione Fair Work:

- **Fair Working: lealtà e correttezza nell'azione dei professionisti 4.07.2021**

[Fair Working: lealtà e correttezza nell'azione dei professionisti | Ordine degli Architetti \(ordinearchitetti.mi.it\)](#) ➤

- **Fair Working: su DIMMI un po' di chiarezza su deontologia e tirocini professionali | 13.07.2021**

[Fair Working: su DIMMI un po' di chiarezza su deontologia e tirocini professionali | Ordine degli Architetti \(ordinearchitetti.mi.it\)](#) ➤

- **Fair Working: responsabilità | 9.09.2021**

[Fair Working: responsabilità | Ordine degli Architetti \(ordinearchitetti.mi.it\)](#) ➤

L'ultima nota del Presidente dell'Ordine Federico Aldini ha ripreso i temi già affrontati anche in materia di compensi e concorsi.

## DEONTOLOGIA E PRATICA PROFESSIONALE

10.05.2022

Negli ultimi mesi l'Ordine è intervenuto a più riprese su questioni inerenti la deontologia, con particolare riferimento al "fair working" nella collaborazione tra professionisti negli studi e ha ritenuto utile ricordare ai propri iscritti l'esistenza di sportelli e servizi attivi presso l'Ordine (come la piattaforma [dimmi.ordinearchitetti.mi.it](http://dimmi.ordinearchitetti.mi.it) o lo sportello in materia di incarichi e contratti), le funzioni di alcuni suoi organi quali il Consiglio di disciplina e l'impegno sui tirocini professionali.

La correttezza dei rapporti tra titolari e collaboratori, anche e soprattutto quando iscritti agli albi, rimane uno dei fondamenti di una professione sana, capace di crescere e di consolidarsi nel tempo: marginalizzare i comportamenti scorretti è interesse dell'intera categoria. In presenza di illeciti professionali, è sempre possibile presentare un esposto al Consiglio di Disciplina, secondo le modalità di funzionamento dell'organo.

Al rispetto e alla valorizzazione della professione concorre quotidianamente anche la committenza, pubblica e privata, tanto dei singoli cittadini, quanto di società, imprese ed enti della filiera del progetto.

"La richiesta di compensi congrui per l'attività svolta è un dovere ed una responsabilità dei professionisti", afferma Federico Aldini, Presidente dell'Ordine degli Architetti di

Milano. "Al contempo i committenti possono contribuire alla valorizzazione della professione o al contrario, all'indebolimento di tutta la filiera. Proporre compensi sottostimati rispetto all'attività richiesta o richiedere prestazioni gratuite, sia nel pubblico che nel privato, così come ritardi o scarse tutele nei pagamenti non possono che nuocere all'intero settore e rischiano di avere ricadute negative anche sui rapporti tra professionisti."

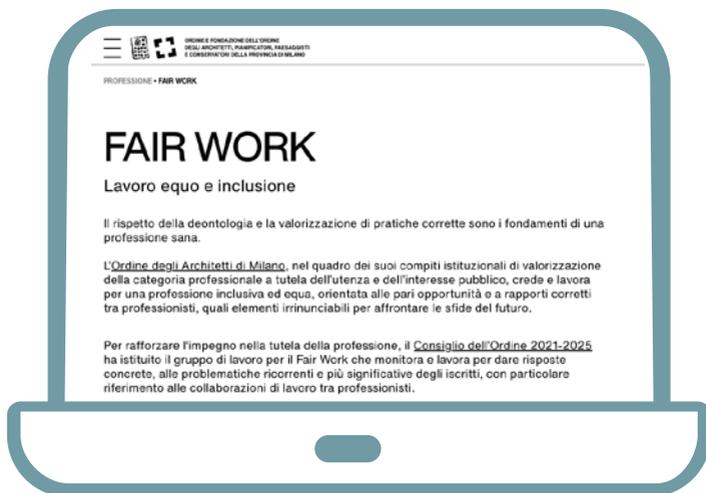
L'Ordine ricorda che la rinuncia totale del compenso o la richiesta di un onorario con costi sensibilmente ed oggettivamente inferiori a quelli della loro produzione è da considerarsi comportamento anticoncorrenziale e grave infrazione deontologica. Tale rinuncia è consentita solo in casi eccezionali e per comprovate ragioni atte a giustificarla (art 20, comma 2 del Codice Deontologico).

In questo quadro, alla luce delle sfide poste dal PNRR e dai molti processi di rigenerazione e trasformazione attivi sul territorio metropolitano, l'OAMi coglie l'occasione per riaffermare lo strumento concorsuale quale via preferenziale per l'assegnazione di incarichi, non solo a disposizione per gli enti pubblici, ma anche possibile quadro di riferimento per i privati su temi cruciali quali la trasparenza, la partecipazione aperta, la certezza dei tempi e la compensazione proporzionata allo sforzo progettuale richiesto.

*Federico Aldini,  
Presidente dell'Ordine Architetti PPC Provincia di Milano*

Per rafforzare l'impegno nella tutela della professione, il Consiglio dell'Ordine 2021-2025 ha istituito il gruppo di lavoro per il "Fair Work" composto da Federico Aldini - Presidente dell'Ordine, Alberto Bortolotti - Vice Presidente dell'Ordine, Francesca Scotti - Tesoriera, Bianca Miglietta - Consigliera.

Nel 2022, è stata creata una sezione sul sito dell'Ordine sul tema, luogo virtuale per la raccolta e la promozione di spunti e ricerche con l'obiettivo di promuovere strumenti concreti, al servizio dei professionisti che intendano tutelare e sostenere condizioni di lavoro corrette, in cui è possibile reperire note e delibere dell'Ordine, segnalazioni di eventi formativi e incontri, materiali di supporto e documentazione utili.



# UN PERCORSO DI RIFLESSIONE CONDIVISO CON GLI ISCRITTI

Dal settembre 2022 sono state organizzate 3 tavole rotonde:

- La prima tavola rotonda indirizzata a giovani collaboratori, con età inferiore a 35 anni, che svolgono una collaborazione a Partita IVA mono-committente presso uno studio professionale. Si è svolta il 20 settembre 2022 con la partecipazione di 16 architetti.
- La seconda tavola rotonda dedicata a professionisti titolari di uno studio professionale o di società del settore, associati di società tra professionisti o responsabili / legali rappresentanti di società del settore. Si è tenuta il 30 novembre 2022 con la partecipazione di 20 architetti rappresentanti di piccole, medie e grandi realtà.
- La terza tavola rotonda ha visto la partecipazione di diversi professionisti (avvocati, commercialisti, consulenti del lavoro, esperti di deontologia, incarichi, fisco e diritto societario) per approfondire alcuni dei temi emersi dai precedenti appuntamenti e per elaborare le risposte a una selezione di quesiti inerenti l'attività professionale che sono state inserite in questo Vademecum. Si è tenuta il 9 marzo 2023 con la partecipazione di 7 esperti.

Le tavole rotonde sono state di ausilio per identificare le principali problematiche e i temi più urgenti sentiti dai professionisti sui temi della collaborazione e del lavoro negli studi. Tutte le tavole sono state svolte a porte chiuse. I partecipanti alle prime due tavole rotonde si sono candidati rispondendo a due call aperte dall'Ordine, manifestando così il loro interesse a partecipare e portare il proprio punto di vista.

Tra i contenuti emersi nella I Tavola Rotonda si menzionano: utilità del contratto, autonomia rispetto all'organizzazione del lavoro,

compenso adeguato rispetto alle prestazioni, tutele necessarie e responsabilità richiesta. Tra i giovani intervenuti, di età compresa tra i 25 e i 32 anni, vi era una forte consapevolezza della propria condizione a partita IVA e dei presupposti minimi che una collaborazione dovrebbe rispettare. È stato tuttavia mostrata una generale sfiducia nei confronti della reale possibilità di trovare una soluzione all'attuale condizione lavorativa, priva di tutele, non sempre correttamente compensata e spesso caratterizzata da condizioni organizzative assimilabili a un lavoro da dipendente. È stato segnalato che non sempre viene sottoscritto un contratto ed è stato auspicato un modello di contratto, che definisca condizioni chiare di collaborazione e al contempo è emerso come spesso il contratto non risulti efficace nel far rispettare le condizioni pattuite di lavoro e di compenso.

Tra i temi di discussione emersi nella II Tavola Rotonda si menzionano: necessità di forme di contratto, riconoscimento della retribuzione e dell'autonomia rispetto all'organizzazione del lavoro, la tutela della maternità, previdenza, concorrenza e cultura imprenditoriale. In particolare durante l'incontro si è messo in luce come alla crescita del numero di collaboratori e della dimensione delle realtà professionali sembra corrispondere una maggiore formalizzazione dei rapporti. Un confronto si è aperto in merito al compenso dei collaboratori e sulle possibilità o criticità di riconoscere "premi". Rispetto ai temi della distribuzione oraria e l'organizzazione del lavoro dei collaboratori è stata condivisa flessibilità e riconosciuta la responsabilità di ogni singolo professionista. Tra le criticità vi è la questione della "concorrenza" e della riservatezza, in quanto da una parte viene riconosciuto ai collaboratori la possibilità di svolgere lavori autonomamente, ma in molti casi viene previsto un obbligo di non concorrenza. Si è posta inoltre attenzione alle questioni legate alla responsabilità del collaboratore all'interno di progetti o lavori in cui viene coinvolto e in cui è richiesto di firmare o dirigere un cantiere e ai connessi temi assicurativi. Dalle discussioni emerse sembra che il mercato attuale che richiede sconti e ribasso sugli onorari generi delle

situazioni di precarietà finanziaria che non consentono, soprattutto alle piccole e medie realtà, di inquadrare il personale come una vera risorsa e con un progetto a lungo termine anche con formule di assunzione, che prevedono alti costi.

Oggetto della III tavola sono stati gli argomenti emersi dai precedenti appuntamenti, affrontati nella modalità della domanda – risposta. Tra i temi di confronto e di prima elaborazione dei chiarimenti: il rapporto fiduciario, l'organizzazione del lavoro, la durata della prestazione, la concorrenza ed esclusività delle prestazioni, il compenso pattuito, il diritto d'autore, le responsabilità, l'assicurazione e infine la sicurezza sul lavoro. A seguito del confronto, una selezione di quesiti è stata sottoposta agli esperti per una formulazione scritta di risposte e chiarimenti, confluiti in questo vademecum, per offrire un primo supporto all'esercizio della professione e in particolare nei rapporti di collaborazione.

In conclusione, i contributi raccolti hanno suggerito all'Ordine l'utilità di poter mettere a disposizione un documento di supporto per alcune delle materie più complesse o delle problematiche ricorrenti in materia di collaborazione tra professionisti e lavoro equo ed inclusivo.

# FAIR WORK: INDIRIZZI E CHIARIMENTI

Con la volontà di mettere a disposizione informazioni e chiarimenti a supporto di tutti i professionisti, coerenti con le disposizioni di legge e con il Codice Deontologico, in grado di rappresentare un avanzamento rispetto alla pratica corrente, senza in alcun modo essere suppletivo della normativa, si offrono qui di seguito i primi chiarimenti ed indirizzi su alcuni temi sollevati nelle tavole rotonde, maturate dal confronto con esperti in materia legale, amministrativa, deontologica.

## SUBORDINAZIONE / AUTONOMIA- RAPPORTO FIDUCIARIO

○ ***È obbligatorio stipulare un disciplinare di incarico (contratto) tra titolare di studio e professionista o comunque in generale tra professionisti?***

Non è obbligatorio, ma è consigliabile farlo per evitare incomprensioni tra le parti e per definire per iscritto e in modo trasparente ogni dettaglio dell'accordo. Un contratto di collaborazione redatto nel rispetto delle disposizioni di legge in tema di lavoro autonomo può anche ridurre il rischio di riqualificazione del rapporto in un contratto di lavoro subordinato, se le parti rispettano poi il programma negoziale convenuto.

Si segnala poi che ai sensi dell'art. 3, comma 2, d.lgs. n. 81/2017, "si considera abusivo il rifiuto del committente di stipulare il contratto in forma scritta". L'eventuale rifiuto potrebbe determinare, ai sensi del comma 3, il diritto del lavoratore autonomo "al risarcimento dei danni, anche promuovendo un tentativo di conciliazione mediante gli organismi abilitati". La stipulazione di un contratto in forma scritta da subito, oltre a rispondere alle esigenze di chiarezza e trasparenza sopra indicate, anticiperebbe eventuali

rivendicazioni da parte del collaboratore.

Peraltro, a livello di mera opportunità, la stipulazione di un contratto per iscritto potrebbe aumentare il livello di attrattività di uno studio professionale agli occhi di nuovi potenziali (migliori) collaboratori che potrebbero, in questo modo, vagliare le condizioni contrattuali prima di avviare un nuovo rapporto e registrare nella trasparenza delle previsioni la serietà dello Studio professionale.

La forma scritta appare poi coerente con il disposto dell'art. 21 del Codice Deontologico in tema di obbligo di rispettare i patti convenuti tra le parti al momento dell'ingaggio.

Resta inteso che, al momento della formalizzazione, occorrerà valutare molto attentamente il relativo contenuto, in modo che sia coerente con la natura autonoma del rapporto di collaborazione.

○ *È possibile definire entro quali limiti la prestazione dei collaboratori può essere considerata come "svolta in totale autonomia, senza che costoro [i collaboratori] risultino soggetti a direttive di natura tecnica e/o organizzativa nonché a vincoli di dipendenza gerarchica"? (Cit. Codice Deontologico)*

I criteri distintivi per individuare la prestazione di lavoro autonomo potrebbero essere ricercati prioritariamente nell'assenza dell'assoggettamento a potere direttivo, organizzativo e disciplinare a questi si aggiungano criteri sussidiari quali la modalità di erogazione del compenso, l'assenza di regolamentazione dell'orario di lavoro, la presenza di una pur minima organizzazione imprenditoriale e la sussistenza di un effettivo potere di autorganizzazione in capo al collaboratore.

○ *In quali casi il lavoro libero professionale è assimilabile al lavoro subordinato?*

Ogni attività economicamente rilevante può essere oggetto tanto di un rapporto di lavoro subordinato come di un rapporto di lavoro autonomo. Per distinguere i due tipi di rapporto, come precisato dalla Corte di Cassazione, “l’elemento essenziale di differenziazione tra lavoro autonomo e lavoro subordinato consiste nel vincolo di soggezione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro, da ricercare in base ad un accertamento esclusivamente compiuto sulle concrete modalità di svolgimento della prestazione lavorativa”.

In estrema sintesi, può dirsi che elemento indefettibile per la declaratoria dell’esistenza di un rapporto di lavoro subordinato è la presenza, in capo al lavoratore, di un vincolo di natura personale che si estrinseca nel concreto assoggettamento alle decisioni e alle direttive specifiche del datore in ordine alle modalità di svolgimento della prestazione, nonché al potere organizzativo, gerarchico e disciplinare del datore.

Va tuttavia aggiunto che, nell’attuale mondo del lavoro in cui la prestazione dei dipendenti viene resa spesso al di fuori dei locali aziendali (smart working), il confine tra lavoratori subordinati e autonomi è ancor più labile, sicché – oltre a dover evitare di esercitare in modo assiduo il potere eterodirettivo nei confronti del collaboratore – è anche importante concedere ampie libertà in termini di orari e luoghi di lavoro.

## ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

○ *In un rapporto di collaborazione libero professionale, è possibile concordare e inserire nel contratto: il luogo di lavoro, gli orari di svolgimento dello stesso, i giorni di riposo annuali e l'utilizzo di strumenti messi a disposizione dallo studio professionale/azienda senza entrare in conflitto con il Codice Deontologico?*

Sì è possibile, tali indicazioni possono essere inserite per dare delle linee guida in ordine alle modalità di collaborazione all'interno dello studio professionale. Tuttavia, se l'inserimento nel contratto di clausole è volto a vincolare il collaboratore in modo stringente a svolgere la prestazione in uno specifico luogo di lavoro, entro determinate fasce orarie e con giorni di riposo annuali prestabiliti, ciò potrebbe aumentare sensibilmente il rischio di riqualificazione del rapporto di lavoro, soprattutto se i predetti indici si accompagnano a un controllo gerarchico dell'attività del collaboratore.

## DURATA – NATURA CONTINUATIVA DELLA PRESTAZIONE

○ *Ci sono delle limitazioni nella durata e nell'esclusività del rapporto libero professionale?*

Non ci sono limitazioni. Ovviamente un rapporto di lavoro autonomo di lunga durata e in regime di monocommittenza potrebbe più facilmente essere "scambiato" per un rapporto dipendente, se tuttavia sussistono altri indici di subordinazione.

La legge non esclude la possibilità, peraltro, di inserire nel contratto un vincolo di esclusiva parziale (quale, ad esempio, l'impossibilità di lavorare per Studi concorrenti, consentendo al collaboratore di poter seguire dei progetti in proprio).

○ *Vi sono delle specifiche regole per le collaborazioni libero professionali mono committente e continuative?*

Non vi sono specifiche regole, anche se la monocommittenza può essere interpretata come uno degli indici rivelatori della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato, soprattutto se accompagnata dagli altri indici (quali compenso fisso, orario e luoghi di lavoro prestabiliti e vincolati, ecc.).

## ESCLUSIVITÀ - CONCORRENZA

○ *In un contratto tra liberi professionisti, è legittimo richiedere l'obbligo di esclusività del rapporto professionale?*

Sì, anche se il rapporto in pluricommittenza riduce sensibilmente il rischio di riqualificazione del contratto.

○ *È legittimo e consigliabile inserire in un contratto una clausola di "non concorrenza" che tuteli entrambe le parti?*

È legittimo. Ai sensi dell'art. 2596 Codice Civile, "il patto che limita la concorrenza deve essere provato per iscritto. Esso è valido se circoscritto a una determinata zona o a una determinata attività, e non può eccedere la durata di cinque anni. Se la durata del patto non è determinata o è stabilita per un periodo superiore a cinque anni, il patto è valido per la durata di un quinquennio". A differenza del lavoro subordinato, il patto di non concorrenza tra professionisti non richiede il riconoscimento di un corrispettivo. È comunque consigliabile inserirlo (unitamente agli altri requisiti previsti dall'art. 2125 c.c. relativo al patto di non concorrenza dei lavoratori subordinati), così da poter azionare il patto anche in caso di riqualificazione del rapporto in lavoro subordinato.

## COMPENSO / CORRISPETTIVO

- *È al vaglio del Senato il testo sull'equo compenso. Quali sono le previsioni di applicazione e quale è la ricaduta nel lavoro dei professionisti nel caso in cui venisse approvato in via definitiva come oggi è impostato?*

In sintesi, il testo, composto di 13 articoli:

- definisce come equo il compenso che rispetta specifici parametri ministeriali e interviene sull'ambito applicativo della disciplina vigente, ampliandolo sia per quanto riguarda i professionisti interessati, tra i quali sono incluse le esercenti professioni non ordinistiche, sia per quanto riguarda la committenza che viene estesa anche a tutte le imprese che impiegano più di 50 dipendenti o fatturano più di 10 milioni di euro (artt. 1 e 2);
- disciplina la nullità delle clausole che prevedono un compenso per il professionista inferiore ai parametri, nonché di ulteriori specifiche clausole indicative di uno squilibrio nei rapporti tra professionista e impresa, rimettendo al giudice il compito di rideterminare il compenso iniquo (art. 3) ed eventualmente di condannare l'impresa al pagamento di un indennizzo in favore del professionista (art. 4);
- prevede che gli Ordini e i Collegi professionali debbano adottare disposizioni deontologiche volte a sanzionare il professionista che violi le disposizioni sull'equo compenso (art. 5);
- consente alle imprese committenti di adottare modelli standard di convenzione concordati con le rappresentanze professionali, presumendo che i compensi ivi individuati siano equi fino a prova contraria (art. 6);
- prevede la possibilità che il parere di congruità del compenso emesso dall'Ordine o dal "Collegio" professionale acquisti l'efficacia di titolo esecutivo (art. 7);

- disciplina la decorrenza dei termini di prescrizione delle azioni relative al diritto al compenso (art. 5) e alla responsabilità professionale (art. 8);
- consente la tutela dei diritti individuali omogenei dei professionisti attraverso l'azione di classe, proposta dalle rappresentanze professionali (art. 9);
- istituisce, presso il Ministero della giustizia, l'Osservatorio nazionale sull'equo compenso (art. 10);
- prevede una disposizione transitoria che esclude dall'ambito di applicazione della nuova disciplina le convenzioni in corso, sottoscritte prima della riforma (art. 11);
- abroga la disciplina vigente (art. 12);
- prevede la clausola di invarianza finanziaria (art. 13).

Tale disciplina potrebbe incidere anche sul mercato del lavoro degli architetti, anche se – allo stato – è difficile prevedere in quale misura.

○ *Il Codice Deontologico recita "il Professionista deve compensare la collaborazione in proporzione all'apporto ricevuto"; è consigliabile esplicitare nel contratto quale sia l'apporto che si richiede al collaboratore? Se sì, sotto quale forma è consigliabile farlo: obiettivo, progetto, orario, etc...?*

Nell'ambito di un rapporto contrattuale è consigliabile indicare le qualifiche del collaboratore e i relativi compiti nell'ambito, comunque, della autonomia e della indipendenza che sono caratteristiche del lavoro professionale e, al contempo, del rapporto fiduciario che viene instaurato e che contraddistingue tutte le collaborazioni tra professionisti.

○ *Ci sono indicazioni su come andrebbe esplicitato il compenso di un libero professionista mono committente con un rapporto di natura continuativa nei confronti di un altro professionista?*

Il compenso, stante la natura autonoma del rapporto, dovrebbe essere calcolato sulla base di un progetto e/o di una specifica prestazione e/o di un obiettivo. Se – come spesso accade – ciò non è possibile, è consigliabile pattuire un compenso annuale, erogandolo poi tramite acconti nel corso dell’anno. Oppure è possibile parametrare il compenso in base alla partecipazione del collaboratore al fatturato e versare degli acconti, con conguagli periodici in base ai risultati conseguiti dal collaboratore.

○ *È legittimo suggerire delle motivazioni, da inserire nel contratto, che rendano possibile la revisione o l’adeguamento del compenso prima del suo scadere?*

È complicato inserire degli eventi specifici che possano determinare una revisione automatica del compenso. Solitamente tali clausole determinano l’insorgere di un contenzioso. Talune ipotesi percorribili potrebbero essere il raggiungimento di una specifica anzianità di servizio o il raggiungimento di risultati di fatturato da parte del collaboratore.

## DIRITTO D'AUTORE E PROPRIETÀ INTELLETTUALE

○ *Il diritto d'autore sull'opera appartiene esclusivamente allo studio o anche al collaboratore?*

Il collaboratore deve mantenere riservatezza in ordine al know how, ai progetti, ai lavori svolti durante il rapporto di collaborazione con lo Studio, anche nell'interesse della stessa clientela. Nei contratti è possibile inserire clausole che prevedano specifiche penali.

Al contempo, per consentire al collaboratore di poter valorizzare i progetti seguiti nel corso della collaborazione con lo Studio professionale, lo Studio potrebbe rilasciare un attestato con l'elenco dei progetti medesimi.

Le parti possono liberamente pattuire un compenso a parte per le invenzioni.

In linea di massima, però, ai sensi dell'art. 4, d.lgs. n. 81/2017, "Salvo il caso in cui l'attività inventiva sia prevista come oggetto del contratto di lavoro e a tale scopo compensata, i diritti di utilizzazione economica relativi ad apporti originali e a invenzioni realizzati nell'esecuzione del contratto stesso spettano al lavoratore autonomo, secondo le disposizioni di cui alla legge 22 aprile 1941, n. 633, e al codice della proprietà industriale, di cui al decreto legislativo 10 febbraio 2005, n. 30".

## CLAUSOLE DI REVOCA / RECESSO

- *In un contratto è legittimo/consigliabile inserire un elenco di clausole di recesso del contratto che tutelino entrambe le parti nel caso il contratto debba essere revocato prima del termine (periodo di preavviso retribuito, indennizzi, etc)?*

È senz'altro legittimo e consigliabile inserire precise clausole di recesso che consentano a entrambe le parti di recedere dal contratto con congruo preavviso. Si segnala che, ai sensi dell'art. 3, comma 1, d.lgs. n. 81/2017, "Si considerano abusive e prive di effetto le clausole che attribuiscono al committente la facoltà di modificare unilateralmente le condizioni del contratto o, nel caso di contratto avente ad oggetto una prestazione continuativa, di recedere da esso senza congruo preavviso nonché le clausole mediante le quali le parti concordano termini di pagamento superiori a sessanta giorni dalla data del ricevimento da parte del committente della fattura o della richiesta di pagamento".

## SICUREZZA SUL LAVORO ASSICURAZIONE PROFESSIONALE

- *Quando il collaboratore esercita la propria prestazione presso la sede dello studio professionale, è responsabile della propria sicurezza o questa rimane in capo al titolare in quanto questo è assimilabile a luogo di lavoro?*

Le disposizioni di cui al d.lgs. n. 81/2008 in tema di sicurezza sul lavoro si applicano anche ai lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione del committente.

Da un lato il committente deve adottare ogni misura di sicurezza per ridurre il rischio di infortuni nell'ambito della sua

organizzazione; dall'altro lato il lavoratore "deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro" (cfr. art. 29 d.lgs. n. 81/2008).

Considerato che per i collaboratori autonomi non vi è copertura da parte dell'INAIL, appare senz'altro consigliabile la stipulazione di un contratto con una Società di assicurazione per la copertura degli infortuni dei collaboratori, all'interno e all'esterno dello Studio (ivi inclusi – e a maggior ragione – i cantieri).

○ *In che misura un collaboratore è responsabile dei danni causati allo studio professionale generati della propria prestazione professionale?*

Il collaboratore risponde di eventuali danni causati allo studio professionale secondo i normali canoni civilistici. Nello specifico, l'art. 2236 Codice Civile prevede che "se la prestazione implica la soluzione di problemi tecnici di speciale difficoltà, il prestatore d'opera non risponde dei danni, se non in caso di dolo o di colpa grave". Se, invece, la prestazione non implica soluzioni di problemi tecnici di speciale difficoltà, si applica l'art. 1218 c.c., secondo cui "il debitore che non esegue esattamente la prestazione dovuta è tenuto al risarcimento del danno, se non prova che l'inadempimento o il ritardo è stato determinato da impossibilità della prestazione derivante da causa a lui non imputabile".

- *È necessaria un'assicurazione professionale anche se il professionista risulta solo come collaboratore e non firma i progetti? Se sì, quale tipo di assicurazione è necessaria?*

Secondo l'art. 34 del Codice Deontologico "Il professionista deve porsi in condizione di poter risarcire eventuali danni cagionati nell'esercizio della professione; a tal fine è tenuto a stipulare idonea assicurazione per i danni derivanti al committente dall'esercizio dell'attività professionale". Se l'assicurazione dello studio professionale non copre l'operato anche del collaboratore, quest'ultimo deve munirsi di autonoma assicurazione che copra eventuali danni cagionati allo studio, a prescindere dall'apposizione della propria firma in calce ai progetti. Come detto, il professionista risponde di eventuali danni nei confronti dello studio secondo le ordinarie regole civilistiche, con la conseguenza che – in caso di inadempimento contrattuale – potrà essere chiamato a risarcire il danno in favore dello studio committente.

## QUESTIONI GENERALI

- *Allo stato legislativo attuale, si possono individuare delle chiare differenze di ruolo e contrattuali tra un consulente esterno e un collaboratore libero professionista? Se sì, quali sono?*

No. Tuttavia, se un collaboratore presta la propria opera all'interno dello studio professionale è assai probabile che abbia pattuito nel contratto di lavoro autonomo condizioni differenti rispetto al collaboratore esterno, che si troverà a operare su specifici progetti o ambiti ed in modo meno continuativo e stabile.

○ È legittimo suggerire delle buone pratiche che promuovano la tutela del collaboratore continuativo mono-committenza in casi come: maternità/paternità; infortunio; malattia; recessione del contratto prima del termine previsto; richiesta referenze economiche (per mutui, prestiti, affitti, etc.)

È senz'altro legittimo e, anzi, auspicabile. Si segnala che, ai sensi dell'art. 14, d.lgs. n. 81/2017, "La gravidanza, la malattia e l'infortunio dei lavoratori autonomi che prestano la loro attività in via continuativa per il committente non comportano l'estinzione del rapporto di lavoro, la cui esecuzione, su richiesta del lavoratore, rimane sospesa, senza diritto al corrispettivo, per un periodo non superiore a centocinquanta giorni per anno solare, fatto salvo il venir meno dell'interesse del committente.

In caso di maternità, previo consenso del committente, è prevista la possibilità di sostituzione delle lavoratrici autonome, già riconosciuta dall'articolo 4, comma 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, da parte di altri lavoratori autonomi di fiducia delle lavoratrici stesse, in possesso dei necessari requisiti professionali, nonché dei soci, anche attraverso il riconoscimento di forme di compresenza della lavoratrice e del suo sostituto.

In caso di malattia o infortunio di gravità tale da impedire lo svolgimento dell'attività lavorativa per oltre sessanta giorni, il versamento dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi è sospeso per l'intera durata della malattia o dell'infortunio fino ad un massimo di due anni, decorsi i quali il lavoratore è tenuto a versare i contributi e i premi maturati durante il periodo di sospensione in un numero di rate mensili pari a tre volte i mesi di sospensione".

Gli studi, anche per attrarre architetti, potrebbero elaborare specifiche policy che regolamentino tali tutele, prevedendo anche trattamenti di miglior favore rispetto a quanto – più genericamente – previsto a livello legislativo.

- *Ove il Codice Deontologico lasci su alcune tematiche spazio all'interpretazione, è legittimo che l'Ordine dia un suo chiarimento? O spetta al CNAPPC?*

In linea generale, l'interpretazione delle norme deontologiche (qualificate dalla giurisprudenza come norme giuridiche di rango secondario) spetta al Consiglio Nazionale attesa la relativa potestà normativa sul punto, nonché l'opportunità di un'interpretazione uniforme sul territorio nazionale.

Ciò non toglie che i singoli Consigli dell'Ordine possano certamente sensibilizzare gli iscritti su alcune tematiche particolarmente rilevanti per lo svolgimento della professione e per il rispetto dei principi di deontologia e possano offrire un supporto giuridico agli iscritti trattandosi di attività meritevoli al fine di promuovere la qualità nonché l'immagine della professione.

- *Alcuni grandi studi evidenziano come non sia possibile dare premialità ai collaboratori della partecipazione alla società con le quote perché queste vanno obbligatoriamente comprate, importo derivante che potrebbe divenire insostenibile per un giovane quando una società ha un alto valore. È possibile ricorrere alla strategia "work for equity" (quote della società in cambio di lavoro, quindi a scalare dalla retribuzione) anche per studi e società di architettura (che non sono start-up tecnologiche)?*

Com'è noto, il "work for equity" è uno strumento di remunerazione utile per tutte le start-up e le PMI innovative che necessitano di prestazioni professionali e lavorative qualificate, ma non dispongono della liquidità sufficiente per remunerarle.

Seppur tale strumento – con i relativi benefici fiscali – sia stato pensato esclusivamente per le predette società, è possibile ipotizzare un meccanismo di remunerazione simile anche nell'ambito degli studi e società di architettura.

Tale opzione non si pone in contrasto con la natura autonoma del rapporto e, anzi, potrebbe essere utilizzata per dimostrare la genuinità del contratto stipulato con il professionista.

Occorre solo valutare, sotto un profilo opportunistico, se vale la pena adottare tale strumento in studi e società strutturati dove non vi sono problemi di liquidità.

Se è vero che il “work for equity” rappresenta una valida opzione per incentivare i collaboratori, è altrettanto vero che, maturato il risultato, il collaboratore diventa titolare di alcune quote dello Studio/Società con tutti i diritti che ne derivano.

## CONSIGLIO DI DISCIPLINA

*In quali casi mi posso rivolgere al Consiglio di disciplina dell'Ordine degli Architetti?*

Per segnalare un comportamento in violazione del Codice Deontologico da parte di un architetto (non persone giuridiche) iscritto all'Albo territorialmente competente.

Il Consiglio di disciplina esamina le segnalazioni pervenute relative a fatti già accertati; non può rilasciare pareri di carattere generale e non può svolgere attività investigative non essendo un organo inquirente.

### ○ *Cos'è un illecito deontologico?*

Costituisce illecito disciplinare o deontologico ogni violazione a quanto contenuto nel Codice Deontologico.

La violazione può consistere in un'azione o in un'omissione.

In alcuni casi il Codice Deontologico individua specificatamente l'illecito (i.e.: violazione dell'obbligo di aggiornamento professionale); in altri casi suggerisce comportamenti e condotte la cui violazione può determinare un illecito deontologico.

### ○ *Chi può inviare una segnalazione deontologica?*

L'azione disciplinare può trarre origine su iniziativa delle parti che vi abbiano interesse (committenti, Enti pubblici, colleghi, etc.), su richiesta del Pubblico Ministero, del Consiglio dell'Ordine o comunque d'ufficio dal Consiglio di disciplina in seguito a notizie di abusi e mancanze così come indicato all'art. 1.1 delle Linee guida ai procedimenti disciplinari.

## ○ Come presentare una segnalazione al Consiglio di disciplina?

È necessario inviare al Consiglio di disciplina dell'Ordine degli Architetti di Milano una segnalazione in forma scritta utilizzando il "Modulo di segnalazione di violazione delle norme deontologiche" scaricabile qui.

Il modulo, debitamente compilato e completo dei relativi allegati, potrà essere inviato agli uffici dell'Ordine:

- via PEC all'indirizzo [consigliodidisciplina@oamilano.it](mailto:consigliodidisciplina@oamilano.it);
- in forma cartacea da spedire mediante raccomandata al seguente indirizzo:

**AL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI DISCIPLINA  
TERRITORIALE**

Ordine degli Architetti P.P.C. della Provincia di Milano  
Via Solferino 19, 20121 Milano

È necessario inoltre effettuare un versamento di € 150,00 per i diritti di segreteria a titolo di deposito cauzionale (come da delibera del Consiglio dell'Ordine del 21 ottobre 2019), che verrà restituito nel caso in cui venga adottato un provvedimento disciplinare definitivo nei confronti del professionista segnalato.

Il pagamento dei diritti di segreteria dovrà essere corrisposto attraverso la piattaforma PagoPA > qui, selezionando il servizio di segreteria – DS Diritti di segreteria e indicando la tariffa DS3 da € 150,00. La ricevuta del pagamento dovrà poi essere allegata al "Modulo di segnalazione di violazione delle norme deontologiche".

Nel caso in cui la segnalazione deontologica riguardi i rapporti di collaborazione tra professionisti, i diritti di segreteria non sono dovuti (come da delibera del Consiglio dell'Ordine del 2 agosto 2021).

### ○ *La segnalazione può essere anonima?*

Per garantire il contraddittorio e il corretto svolgimento del procedimento disciplinare non sono prese in considerazione segnalazioni verbali o anonime.

### ○ *Come si svolge un procedimento disciplinare?*

Il procedimento disciplinare si articola nelle seguenti fasi:

#### ● **Fase 1: Presentazione dell'esposto**

La segnalazione viene assegnata dal Consiglio di Disciplina a rotazione a uno dei suoi cinque Collegi. Tutta la documentazione del caso viene inoltrata al professionista segnalato al quale viene richiesta una memoria difensiva. Quest'ultima viene trasmessa per conoscenza anche all'esponente. Acquisite le informazioni sui fatti, eventualmente anche sentendo in via informale l'esponente o il segnalato, il Collegio decide se archiviare o proseguire con la fase dell'audizione preliminare.

#### ● **Fase 2: Audizione preliminare**

Il professionista coinvolto viene convocato ad un'audizione formale preliminare con la facoltà di farsi assistere di un legale/esperto di fiducia. Successivamente il Collegio può deliberare l'archiviazione o l'apertura del procedimento.

#### ● **Fase 3: Procedimento Disciplinare**

Il professionista a cui viene notificata l'apertura del procedimento disciplinare è chiamato a presentarsi avanti il Collegio. A seguito dell'audizione il procedimento può concludersi con l'archiviazione o con la deliberazione di un provvedimento sanzionatorio (avvertimento, censura, sospensione fino a un massimo di sei mesi, cancellazione dall'Albo).

# PROSPETTIVE E PROSSIMI PASSI

Per definizione il lavoro dedicato al “Fair Work” è da intendersi aperto, in evoluzione e in dialogo con gli iscritti.

Questa prima versione del Vademecum intende offrire un iniziale inquadramento del tema, una restituzione del lavoro svolto tra il 2022 e il 2023 dall’Ordine in materia e una prima condivisione di indirizzi e chiarimenti a cui seguiranno ulteriori versioni del documento che verrà integrato con altre domande / risposte.

Accompagnerà il lavoro redazionale e di elaborazione documentale, uno sforzo di divulgazione di questi orientamenti innanzi tutto presso gli iscritti all’Ordine di Milano e con stakeholders del territorio, altri Ordini territoriali, il CNAPPC, le istituzioni e i media, nella convinzione che la promozione di pratiche corrette nell’esercizio della professione sia una responsabilità condivisa, che ha nella corretta informazione e costante formazione un elemento imprescindibile.

Documento a cura del Gruppo di Lavoro Fair Work dell'Ordine degli Architetti P.P.C. della Provincia di Milano composto da:  
**Arch. Federico Aldini, Arch. Alberto Bortolotti,  
Arch. Bianca Miglietta, Arch. Francesca Scotti**

La sezione "Fair Work: indirizzi e chiarimenti" è stata redatta da:  
**Avv. Evangelista Basile, Dott. Luca Caratti, Avv. Matteo Gozzi**  
e con il supporto di:  
**Dott.ssa Francesca Bagliani, Arch. Carlo Lanza, Dott. Enrico Maschio**

Coordinamento redazionale a cura di:  
**Dott.ssa Beatrice Costa**  
con il supporto di:  
**Arch. Silvia Carena**  
Fondazione dell'Ordine degli Architetti P.P.C. della Provincia di Milano

Grafica:  
**Diego Volpini** \_ [bistrotcomunicazione.it](http://bistrotcomunicazione.it)

**I versione: 20 marzo 2023**