

Il 14 giugno 2017 è entrato in vigore il cd. jobs act degli autonomi realizzando così per la prima volta uno "statuto dei lavoratori professionisti" seppur limitato nei contenuti

LO STATUTO DEI LAVORATORI AUTONOMI

di Antonio BELSITO*

Sommario: 1. Introduzione. 2. Tutela del lavoro autonomo nelle transazioni commerciali. 3. Delegation al Governo: rimessione di atti pubblici alle professioni. 4. Il collaboratore parasubordinato. Modifiche al codice di procedura civile. 5. Stabilità ed estensione dell'indennità di disoccupazione. La DIS-COL 6. Della formazione professionale. Detrazioni e benefici fiscali. 7. Gravidanza, maternità, malattia e infortunio. 8. Il lavoro agile. 9. Conclusioni.

1. Introduzione

Il Senato della Repubblica il 10/05/2017 ha approvato in via definitiva il cd. jobs act degli autonomi (DDL n. 2233-B) recante *"Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato"* divenuto legge n. 81 del 22 maggio 2017.¹

La Legge, strutturata in 26 articoli

ed entrata in vigore il 14 giugno 2017, si divide in tre parti interessando la tutela del lavoro autonomo, il lavoro agile (smart working) e, nell'ultima parte, le disposizioni finali e finanziarie.

Trattasi di una legge che per la prima volta regola organicamente alcuni diritti dei lavoratori professionisti, escludendo però da queste disposizioni gli imprenditori ed i piccoli imprenditori di cui all'art. 2083 del cod. civ.

È il primo approccio del legislatore in forma più organica per la tutela dei diritti dei lavoratori professionisti.

Verosimilmente potevano essere previste anche altre tutele ma, per il

* Avvocato giuslavorista.

¹ Legge 22/05/2017 n. 81 in G.U. serie generale 135 del 13/06/2017.

momento, si può ritenere che questo risultato possa andar bene.

2. Tutela del lavoro autonomo nelle transazioni commerciali

Innanzitutto questa normativa evidenzia che il d.lgs. 09/10/2002 n. 231 si applica anche per le transazioni commerciali intercorrenti tra lavoratori autonomi ed imprese private o amministrazioni pubbliche.

Questa tutela, finalmente estesa anche ai rapporti dei professionisti soprattutto con la Pubblica Amministrazione (seppur attuabile indirettamente con la legge del 2013 attuativa della Direttiva CE) risulta alquanto interessante perché costituisce una forma di garanzia proprio per i lavoratori autonomi ai fini del pagamento delle parcelle che usufruiranno delle garanzie statuite dal d.lgs. 231/2002 nonché dall'art. 1 co. 2 del d.lgs. 165/2001.

Viene quindi estesa la normativa sui cd. *"pagamenti tutelati"* per le imprese che concludono transazioni commerciali con la pubblica amministrazione e anche per quelle concluse tra lavoratori autonomi e imprese e lavoratori autonomi e P.A..

La legge citata prevede che le fatture emesse dai professionisti dovranno essere saldate entro 60 giorni.

Questa disposizione è tutt'altro che di facile applicazione ove si consideri che l'emissione della fattura elettronica da parte del lavoratore autonomo o del professionista avviene soltanto dopo il lunghissimo iter burocratico per predisporre la liquidazione delle somme e dopo aver atteso così tanto tempo la P.A. chiede al professionista l'emissione della fattura elettronica, ma il pagamento avviene soltanto quando vi è

la materiale disponibilità e soprattutto quando gli impiegati addetti ritengono che sia il tempo per espletare le relative incombenze.

Insomma, ci vorrà ben altro per realizzare concretamente l'attuazione di quanto previsto dal d.lgs. 231/2002!

Anche le garanzie del lavoratore per le clausole e condotte abusive sono state codificate così come risulta all'art. 3 del citato provvedimento legislativo che considera abusive le clausole che attribuiscono al committente la facoltà di modificare unilateralmente le condizioni del contratto.

Ebbene, ora verranno annullate perché illegittime le clausole contrattuali che attribuiscono al committente la facoltà di modificare unilateralmente le condizioni del contratto e quelle che prevedono la possibilità di recedere dal contratto di collaborazione continuativa senza adeguato preavviso.

Inoltre, sarà previsto il divieto di stabilire un termine superiore a 60 giorni per il pagamento della fattura dalla data della sua emissione.

Altra garanzia è quella relativa alle *"invenzioni del lavoratore"* prevista dal codice civile e meglio puntualizzata all'art. 4 della presente legge.

In questa nuova disposizione si prevede che, salvo il caso in cui l'attività inventiva sia prevista come oggetto del contratto di lavoro, i diritti di utilizzazione economica relativi ad apporti originali ed a invenzioni realizzati nell'esecuzione del contratto stesso spettano al lavoratore autonomo.

3. Deleghe al Governo: rimessione di atti pubblici alle professioni

Gli articoli 5 e 6 della citata nuova legge delegano al Governo il compito di

adottare entro 12 mesi dall'entrata in vigore della presente legge decreti legislativi in materia di rimessione di atti pubblici alle professioni organizzate in ordini o collegi.

Allo scopo di facilitare la macchina burocratica, con provvedimento attuativo del Governo si potranno individuare specifiche funzioni della P.A. (come ad esempio: autentiche di firme, di atti e certificazioni) che potranno essere espletate direttamente da professionisti autorizzati secondo l'Ordine di appartenenza.

Bisognerà individuare quindi atti delle amministrazioni pubbliche che possono essere rimessi anche alle professioni in relazione al carattere di terziarietà di queste, individuando altresì le misure che garantiscono il rispetto della disciplina in materia di tutela di dati personali e le circostanze che possono determinare conflitti di interessi.

Il Governo è delegato altresì ad adottare decreti relativi all'abilitazione degli enti di previdenza di diritto privato per attivare oltre a prestazioni complementari anche altre **prestazioni sociali** con particolare riferimento agli iscritti che abbiano subito una significativa riduzione del reddito professionale per ragioni non dipendenti dalla propria volontà o che siano stati colpiti da gravi patologie.

Il Governo dovrà adottare ulteriori decreti per incrementare le prestazioni legate al versamento della contribuzione aggiuntiva per gli iscritti alla gestione separata seguendo i criteri per la riduzione dei requisiti di accesso alle prestazioni di maternità e modifica dei requisiti dell'indennità di malattia incrementando la platea dei beneficiari, prevedendo l'esclusione della corresponsione dell'indennità per i soli eventi di durata inferiore a tre giorni.

* * * * *

Ai sensi dell'art. 11 della legge citata il Governo è delegato ad adottare sempre entro un anno dall'entrata in vigore della legge uno o più decreti legislativi *"per il riassetto delle disposizioni vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute dei lavoratori applicabili agli studi professionali"*.

L'art. 6 l. cit. delega il Governo ad adottare entro 12 mesi uno o più decreti legislativi per garantire **sicurezza e protezione sociale** ai professionisti rispettivamente iscritti ad Ordini o a Collegi.

Trattasi di una autorizzazione alle rispettive casse di previdenza ad adottare prestazioni sociali oltre a quelle complementari finanziate da specifica contribuzione.

Le prestazioni in oggetto sono rivolte in favore di professionisti che abbiano **difficoltà economiche** rivenienti da una notevole riduzione del reddito professionale per motivi non dipendenti dalla volontà degli stessi.

Positiva può essere ritenuta la delega sulla semplificazione della sicurezza che dovrebbe appunto semplificare gli adempimenti formali in tema di salute e sicurezza negli studi professionali.

Questa normativa consentirà finalmente agli studi professionali di conoscere ed attuare disposizioni specifiche per la prevenzione e protezione dei propri ambienti di lavoro e per la tutela della salute e della sicurezza delle persone che svolgono attività lavorativa negli studi professionali con la semplificazione degli adempimenti meramente formali e la riformulazione e razionalizzazione dell'apparato sanzionatorio, amministrativo e penale.

4. Il collaboratore parasubordinato. Modifiche al codice di procedura civile

Interessante è l'intervento del legislatore con la l. 81/2017 sul codice di procedura civile nell'ambito di applicazione del processo del lavoro.

In particolare all'art. 409 n. 3 c.p.c. dopo le parole *"anche se non a carattere subordinato"* vengono aggiunte le seguenti: *"la collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento, stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa"*.

È la prima volta che il legislatore dà un contenuto sostanziale alla figura del collaboratore per una attività coordinata e continuativa che nel tempo ha avuto approfondimenti meramente giurisprudenziali prendendo come riferimento sempre dall'art. 409 n. 3 c.p.c. che consentiva a chi espletava attività di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale di potersi rivolgere al Giudice del Lavoro in caso di contenzioso.

Il legislatore, seppur intervenendo nel codice di procedura civile, ha voluto inserire un concetto relativo all'espletamento dell'attività di collaborazione che deve essere organizzata autonomamente dallo stesso lavoratore nel rispetto delle modalità di coordinamento.

È scritto infatti cosa debba intendersi per collaborazione coordinata.

Quando il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa secondo le modalità di coordinamento stabilito nel contratto, può ben rientrare nella figura di cui all'art. 409 n. 3 quale lavoratore cd. parasubordinato.

Oggi è possibile accertare anche con il procedimento di certificazione del contratto di lavoro la mancata sussistenza dei requisiti del lavoro subordinato.

Si può infatti ottenere presso un Ente preposto la certificazione di un contratto di lavoro non subordinato di collaborazione coordinata e continuativa mediante l'accertamento della insussistenza dei requisiti della sottoposizione del lavoratore al potere direttivo, disciplinare e di controllo del datore di lavoro.

Si attesterà, insomma che il collaboratore, nel rispetto della coordinazione concordata nel contratto, espletterà la propria attività in piena autonomia.

È ovvio che nella qualificazione del rapporto di lavoro l'attività sostanziale prevale su quella formale. Per cui a nulla rileveranno gli accordi scritti se nella sostanza il lavoratore espleta la propria attività sottoposto al potere direttivo, disciplinare e di controllo del datore di lavoro.

Pertanto è necessario ben distinguere e far emergere gli elementi costitutivi del potere direttivo del datore di lavoro, ovvero la sua direzione, riferiti al lavoro subordinato e quelli della coordinazione per il parasubordinato.²

Il legislatore ha voluto inserire un concetto sostanziale relativo all'espletamento dell'attività di collaborazione che deve essere organizzata autonomamente dallo stesso lavoratore nel rispetto delle modalità di coordinamento.

A proposito di figure di collaboratori in riferimento all'annosa questione relativa alla figura dell'amministratore di

² A. BELSITO, *Direzione e coordinazione: le nuove forme di lavoro ai confini della subordinazione*, in *Il diritto dei Lavori*, Anno I n. 2, Cacucci, Bari, 2007.

una società anche la giurisprudenza di legittimità è intervenuta con una decisione delle SS.UU. per pronunciare il seguente principio: *“Il rapporto tra la società per azioni ed il suo amministratore non è assimilabile né a quello di un lavoratore subordinato o parasubordinato né a quello di un prestatore d’opera autonomo, essendo un rapporto tipicamente societario, che è caratterizzato dall’immedesimazione organica tra la persona fisica e l’ente e dall’assenza del requisito della coordinazione”*. *“La natura societaria del rapporto intercorrente tra amministratore e società non preclude l’instaurazione tra i medesimi soggetti di un autonomo, parallelo e diverso rapporto che assuma, secondo l’accertamento esclusivo del giudice del merito, le caratteristiche di un rapporto subordinato, parasubordinato o d’opera”*.³

Infine, la nuova legge ha esteso in favore dei professionisti la possibilità di ottenere ingiunzione di pagamento per la propria parcella relativa alle competenze professionali maturate, riconoscendo quali prove scritte idonee quelle previste per le aziende ai fini del recupero dei propri crediti.

All’art. 634 c.p.c. relativo alla *“prova scritta”* è previsto infatti che al secondo comma dopo le parole *“che esercitano attività commerciale”* vanno aggiunte: *“e da lavoratori autonomi”*. In tal modo si amplia la possibilità anche in favore dei lavoratori professionisti di utilizzare come prove scritte idonee *“delle scritture contabili di cui agli artt. 2214 e segg. del codice civile”* onde poter ottenere l’ingiunzione di pagamento dei propri crediti.

³ Cass. civ., SS.UU., 20 gennaio 2017 n. 1545.

5. Stabilità ed estensione dell’indennità di disoccupazione. La DIS-COL

Soltanto all’art. 7 si parla di lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa.

In particolare all’art. 15 del d.lgs. n. 22/2015 vengono aggiunti tre comma che stabiliscono che a decorrere dall’1/07/2017 la DIS-COLL (disoccupazione per i collaboratori) è riconosciuta ai lavoratori autonomi professionisti nonché agli assegnisti ed ai dottorandi di ricerca con borse di studio.

Viene dunque estesa l’indennità di disoccupazione agli assegnisti e ai dottorandi di ricerca (cd. DIS-COLL) in caso di eventi di disoccupazione verificatisi dopo il 1° luglio 2017.

Certamente si tratta solo di un piccolo passo, ma comunque finalmente viene introdotta una tutela per il mai tutelato mondo della ricerca.

Peraltro l’indennità di disoccupazione per collaboratori sarà permanente.

Le disposizioni successive prevedono la copertura economica di tale indennità di disoccupazione (sinora prevista solo per i lavoratori dipendenti) così allargata ai collaboratori che espletano l’attività coordinata e continuativa.

6. Della formazione professionale. Detrazioni e benefici fiscali

L’art. 9 della legge cit.⁴ stabilisce

⁴ Art. 9 - *Deducibilità delle spese di formazione e accesso alla formazione permanente* - 1. All’articolo 54, comma 5, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, e successive modificazioni, le parole: «le spese di partecipazione a convegni, congressi e simili o a corsi di aggiornamento professionale, incluse quelle di viaggio e soggiorno sono deducibili nella misura del

che sono integralmente deducibili entro il limite annuo di € 10.000,00 le spese per iscrizione a Master e a corsi di formazione o aggiornamento professionale, nonché le spese di iscrizione a convegni e congressi, comprese quelle di viaggio e di soggiorno.

Trattasi di un giusto riconoscimento in favore dei professionisti per i costi sopportati ai fini dell'aggiornamento professionale costante, sino ad oggi in buona parte non detraibili.

Possono beneficiare di questi sgravi fiscali tutti i lavoratori autonomi con esclusione di chi è in regime forfettario.

Altra importante novità è la costituzione presso i Centri per l'Impiego di uno specifico sportello dedicato al lavoro autonomo.

Lo sportello presso i Centri per l'Impiego accoglie le domande e le offerte di lavoro autonomo fornendo le relative informazioni ai professionisti e alle imprese che ne facciano richiesta.

L'ANPAL (Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro) pubblica sul proprio sito internet l'elenco dei soggetti convenzionati.

50 per cento del loro ammontare» sono sostituite dalle seguenti: «Sono integralmente deducibili, entro il limite annuo di 10.000 euro, le spese per l'iscrizione a master e a corsi di formazione o di aggiornamento professionale nonché le spese di iscrizione a convegni e congressi, comprese quelle di viaggio e soggiorno. Sono integralmente deducibili, entro il limite annuo di 5.000 euro, le spese sostenute per i servizi personalizzati di certificazione delle competenze, orientamento, ricerca e sostegno all'auto-imprenditorialità, mirate a sbocchi occupazionali effettivamente esistenti e appropriati in relazione alle condizioni del mercato del lavoro, erogati dagli organismi accreditati ai sensi della disciplina vigente. Sono altresì integralmente deducibili gli oneri sostenuti per la garanzia contro il mancato pagamento delle prestazioni di lavoro autonomo fornita da forme assicurative o di solidarietà». 2. Alle minori entrate derivanti dall'attuazione del comma 1, valutate in 40,2 milioni di euro per l'anno 2018 e in 23,5 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2019, si provvede ai sensi dell'articolo 25, comma 3.

7. *Gravidanza, maternità, malattia e infortunio*

Il lavoratore autonomo che presta attività coordinata e continuativa per il committente in caso di gravidanza, malattia e infortunio non subisce l'estinzione del rapporto di lavoro che resta **sospeso** senza diritto al corrispettivo per un periodo non superiore a **150 giorni** per anno solare.

Ai fini dell'indennità di maternità all'art. 64 co. 2 del T.U. in materia di congedi parentali (d.lgs. 26/03/2001 n. 151) dopo le parole: "*lavoro dipendente*" sono aggiunte le seguenti: "*a prescindere, per quanto concerne l'indennità di maternità spettante per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi dalla effettiva astensione dell'attività lavorativa*".

Sempre in caso di maternità è prevista la sostituzione delle lavoratrici autonome, previo consenso del committente, da parte di altri lavoratori autonomi di fiducia delle lavoratrici stesse purché in possesso dei necessari requisiti professionali.

In caso di malattia o infortunio di gravità tale da impedire lo svolgimento dell'attività lavorativa per oltre 60 giorni il versamento dei contributi previdenziali 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.

Quest'ultima disposizione risulta alquanto penalizzante per il lavoratore e non giustificabile.

Anche nel caso di infortunio o di un incidente il lavoratore parasubordinato

beneficerà della sospensione del rapporto senza diritto al corrispettivo per un periodo non superiore a 150 giorni per anno solare.

8. Il lavoro agile

Con la flessibilità del lavoro è cresciuta sempre più la forma dello smart working, il cd. "lavoro agile" quale rapporto di lavoro subordinato espletabile anche fuori gli ambienti di lavoro.

Nella seconda parte di questa nuova legge 81/2017 viene disciplinato il "lavoro agile dipendente" quale modalità di esecuzione della prestazione utilizzabile anche nel pubblico impiego.

Per il lavoro agile svolge un ruolo essenziale la tecnologia.

La prestazione lavorativa infatti può essere svolta in tutto o in parte all'interno dell'azienda o anche all'esterno secondo le intese contrattuali raggiunte tra le parti.

Il lavoratore che usufruisce di questa modalità di esecuzione della prestazione ha le medesime garanzie e tutele ai fini retributivi e contributivi di qualsiasi altro lavoratore subordinato.

Il lavoro agile promosso quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato anche senza precisi vincoli di orari e di luogo di lavoro viene promosso dall'art. 18 della legge citata allo scopo di incrementare la competitività ed agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Trattasi quindi di una forma di lavoro subordinato che viene svolto anche con più libertà nell'orario di lavoro.

Il lavoro agile necessita della **forma scritta** (*ad substantiam*) sia ai fini della regolarità amministrativa che della prova e deve essere determinato nella esecuzione della prestazione lavorativa

svolta all'esterno dei locali aziendali anche con riguardo alle forme di esercizio del potere disciplinare del datore di lavoro.

L'accordo deve individuare altresì i tempi di riposo del lavoratore stabilendo le misure tecniche necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche del lavoro.

Il lavoro agile può essere a termine o a tempo indeterminato.

In quest'ultimo caso il recesso può avvenire con preavviso non inferiore a 30 giorni tranne che nel caso di lavoratori disabili ove il preavviso non può essere inferiore a 30 giorni.

Sono previste altre disposizioni per garantire il potere di controllo e disciplinare del datore di lavoro nonché disposizioni in tema di sicurezza sul lavoro per cui è necessario consegnare una informativa scritta annuale allo stesso lavoratore garantendogli l'assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali.

9. Conclusioni

Questa importante innovazione legislativa, segna una svolta perché finalmente si dà un chiaro segno di tutela in favore dei lavoratori autonomi.

Senza voler enfatizzare il momento, non vi è dubbio che introdurre una normativa che estenda diritti da sempre riconosciuti soltanto ai lavoratori subordinati anche ai professionisti e lavoratori parasubordinati risulta un gran passo avanti verso lo studio del diritto dei lavori che non contempla appunto soltanto il "diritto dei lavoratori" subordinati.

Questa normativa si applica a tutti i professionisti e quindi a tutte le cd. "par-

tite IVA”, anche ai free lance⁵, agenti e rappresentanti (che svolgono l’attività in forma prevalentemente personale come ditta individuale)⁶ e altri lavoratori che espletano attività parasubordinata. Non a caso il legislatore è andato anche a rivedere il testo dell’art. 409 n. 3 c.p.c. dedicato ai lavoratori parasubordinati aggiungendo per la prima volta una spiegazione sull’inquadramento della collaborazione.

Nel nuovo testo si legge infatti che la collaborazione si intende coordinata quando nel rispetto delle attività di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti il collaboratore organizza autonomamente l’attività lavorativa.

Nei prossimi dodici mesi dall’entrata in vigore della legge delega il Governo potrà adottare una serie di normative con i decreti legislativi che prevederanno indennità di maternità e malattia anche in favore dei professionisti.

È appena il caso di far rilevare che già dal gennaio 2003 è in vigore una normativa (attuativa della Direttiva UE) che estende le disposizioni riguardanti il pagamento di transazioni commerciali per le imprese a quelle transazioni tra lavoratori autonomi e pubblica amministrazione relativi al pagamento di parcelle.

Trattandosi di una direttiva dell’Unione Europea, non vi è distinzione tra il lavoro autonomo e impresa, ma il malcostume del pagamento in ritardo delle varie transazioni da parte della pubblica amministrazione non sarà facilmente

superabile se non con regole ferree che prevedano sanzioni.

Le clausole abusive previste dall’art. 3 della legge citata riguardano le **modifiche unilaterali delle condizioni di contratto**, la possibilità di recedere senza un congruo preavviso nel rapporto contrattuale avente ad oggetto una prestazione continuativa nonché la deroga ai tempi superiori a 60 giorni per il pagamento di fatture in favore del fornitore.

È inutile dire che i contratti devono essere stipulati in forma scritta.

Non vi è dubbio però che questa legge dà un grande segno per una svolta culturale nel nostro Paese.

Era da tempo infatti che si auspicavano interventi per tutelare i lavoratori professionisti, ma si era sempre inspiegabilmente procrastinato.

Oggi, seppur con risultati limitati vi è finalmente una legge a cui seguiranno decreti attuativi che pone le fondamenta per la tutela dei diritti dei professionisti. Forse si sarebbe potuto estendere l’ambito di applicabilità anche in favore del settore agricolo ed in particolare per i coltivatori diretti, ma si ha ragione di ritenere che presto ci saranno nuove leggi che garantiranno queste tutele.

È importante che questa legge si sia rivolta indistintamente alle varie categorie professionali rivolgendosi indifferentemente a tutti i lavoratori autonomi includendo anche i professionisti che non hanno alcun Ordine di appartenenza, rientranti comunque tra i lavoratori parasubordinati.

Sarà però necessario rinviare le valutazioni ad epoche successive per verificare gli sviluppi di queste nuove disposizioni, che, seppur incomplete, restano senza dubbio molto importanti.

⁵ Free lance: professionisti indipendenti - consulenti, informatici, creativi, formatori, ricercatori, - che operano al di fuori di Ordini ed Albi professionali e che hanno per clienti imprese o enti pubblici.

⁶ Cfr. F. VERDEBELLO dalla relazione al seminario di studi: “Lo statuto dei lavoratori autonomi” del 21/06/2017 presso l’Università degli Studi di Bari.

Abstract

L'autore esamina la novella legislativa che ha introdotto forme di tutela anche per i lavoratori autonomi evidenziando gli indubbi effetti positivi e, tuttavia, il limitato ambito di applicabilità dal quale resta escluso, in particolare, il settore agricolo.

The author examines the new legislation that has introduced forms of protection also for self-employed workers, highlighting the undoubted positive effects and, however, the limited scope of application which excludes in particular the agricultural sector.