

Il nuovo “Statuto” del lavoro autonomo è legge

Nella seduta del 10 maggio 2017, a distanza di quasi sedici mesi dal varo in Consiglio dei Ministri, il Senato ha definitivamente approvato il disegno di legge 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*», già approvato dalla Camera lo scorso 9 marzo.

Il provvedimento che entrerà in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione Gazzetta Ufficiale, non ancora avvenuta, si compone di due insiemi di norme:

1. il Capo I, intitolato “**Tutela del lavoro autonomo**”, volto ad introdurre maggiori garanzie per i lavoratori autonomi, compresi i liberi professionisti iscritti agli Albi professionali, i lavoratori parasubordinati e i collaboratori occasionali (mentre ne restano espressamente esclusi gli imprenditori, anche se piccoli);
2. il Capo II, intitolato “**Lavoro agile**”, che detta la disciplina per regolamentare, nell'ambito dei rapporti di lavoro subordinato, modalità flessibili di esecuzione delle prestazioni lavorative che, grazie alle tecnologie digitali, divengono svincolate da specifici luoghi e tempi di lavoro e possono quindi essere eseguite, in parte, all'esterno dei locali aziendali. La maggiore autonomia riconosciuta allo *smart worker* è forse la ragione per cui questo istituto – tipico del lavoro subordinato – trova la sua regolamentazione nello Statuto del Lavoro Autonomo.

Tra le misure più significative introdotte dal DDL a tutela del lavoro autonomo, segnaliamo:

Maternità – le lavoratrici autonome iscritte alla gestione separata Inps avranno la possibilità di ricevere l'indennità per la maternità per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi, indipendentemente dall'astensione lavorativa e potranno, previo consenso del committente, farsi sostituire da altri lavoratori autonomi di fiducia. Inoltre, i congedi parentali entro i primi tre anni di vita del bambino salgono da tre a sei mesi;

Malattia e infortunio – su richiesta dell'interessato, la prestazione potrà rimanere sospesa, senza diritto al corrispettivo, per un periodo non superiore a centocinquanta giorni per anno solare, salvo che venga meno l'interesse del committente. Inoltre, qualora si tratti di malattie o infortuni che impediscano di lavorare per oltre sessanta giorni consecutivi, potranno altresì essere sospesi i versamenti di contributi previdenziali e premi assicurativi. L'interruzione del pagamento dei contributi da parte del lavoratore potrà durare fino a due anni e la restituzione potrà essere effettuata attraverso rate mensili;

Formazione – divengono deducibili dall'imponibile fino a un tetto massimo di diecimila euro, le spese per *master*, corsi e convegni e fino a un tetto di cinquemila quelle per i servizi personalizzati di certificazione delle competenze, orientamento, ricerca e sostegno all'auto-imprenditorialità;

Tutele sui pagamenti, clausole abusive – nelle transazioni commerciali tra professionisti, tra lavoratori autonomi e imprese, nonché tra lavoratori autonomi e amministrazioni pubbliche, in caso di mancato rispetto dei termini di pagamento, si applica la disciplina di cui al D.Lgs. 231 del 2002 e dunque sono dovuti gli interessi di mora concordati o automatici. Inoltre, saranno considerate abusive, dunque nulle, le clausole che prevedono termini per saldare i pagamenti superiori a sessanta giorni dalla consegna al committente della

Il presente documento viene consegnato esclusivamente per fini divulgativi.

Esso non costituisce riferimento alcuno per contratti e/o impegni di qualsiasi natura.

Per ogni ulteriore chiarimento o approfondimento Vi preghiamo di contattare:

Milano

Paola Tradati
Tel. +39 02 763741
ptradati@gop.it

Alessandra Ferroni
Tel. +39 02 763741
aferroni@gop.it

Nicola Bonante
Tel. +39 02 763741
nbonante@gop.it

Roma

Matteo Fusillo
Tel. +39 06 478751
mfusillo@gop.it

Saverio Schiavone
Tel. +39 06 478751
sschiavone@gop.it

Raffaella Betti Berutto
Tel. +39 06 478751
rbetti@gop.it

Cristina Capitanio
Tel. +39 06 478751
ccapitanio@gop.it

Roma

Milano

Bologna

Padova

Torino

Abu Dhabi

Bruxelles

Hong Kong

Londra

New York

richiesta di pagamento, così come quelle che consentono al committente di modificare unilateralmente le condizioni del contratto o, in caso di prestazioni continuative, di recedere senza un congruo preavviso;

Forma del contratto – sarà considerato abusivo il rifiuto del committente di stipulare il contratto in forma scritta;

Partecipazione a bandi di gara – i liberi professionisti potranno aggregarsi in reti, consorzi o forme associate, anche temporanee, al fine di accedere ai bandi di gara e concorrere così, con meno oneri, all'assegnazione di incarichi e appalti privati;

Indennità di disoccupazione – a partire dal 1 luglio 2017, diviene permanente l'istituto dell'indennità di disoccupazione (DIS-COLL), finora transitorio, per i collaboratori coordinati e continuativi iscritti in via esclusiva alla Gestione separata Inps, non pensionati e privi di partita Iva, che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione.

Significativa, infine, la **modifica** che il “Jobs Act degli autonomi” apporta al **comma 3 dell’art. 409 del codice di procedura civile**, norma processuale che individua le controversie che devono essere decise secondo il rito «speciale» del lavoro.

Art. 15.

(Modifiche al codice di procedura civile)

1. Al codice di procedura civile sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 409, numero 3), dopo le parole: «*anche se non a carattere subordinato*» sono 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***»

In altre parole, il legislatore chiarisce che esiste una forma di coordinamento che non configura subordinazione, ossia quello che consente al collaboratore di agire sinergicamente con l'impresa committente, senza però esserne eterodiretto. La condizione è che le modalità in cui si esplica tale coordinamento siano discusse e concordate tra le parti, trovando una chiara regolamentazione contrattuale. Al di fuori di questo ambito concordato, il collaboratore sarà libero di determinare in piena autonomia l'organizzazione della propria attività lavorativa (in termini di tempo, di modo e di luogo).

Di conseguenza, tanto più saranno chiare le pattuizioni contrattuali relative al collegamento funzionale tra collaboratore e committente, tanto più per quest'ultimo sarà possibile tutelarsi in caso di contenzioso circa la reale natura del rapporto di lavoro (non per nulla la novella ha integrato una norma processuale). Fermo restando l'invariato principio che, nel diritto del lavoro, la sostanza – ossia le effettive modalità con cui si svolge il rapporto – conta più della forma (contrattuale) che le parti hanno inteso dargli.

Per completezza, segnaliamo che tramite il provvedimento vengono attribuite alcune deleghe al Governo - il quale dovrà provvedere con uno o più decreti legislativi entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della emananda legge - in materia di prestazioni sociali per i liberi professionisti; sicurezza e tutela della salute negli studi professionali; attribuzione di compiti propri della PA agli iscritti ad alcuni ordini professionali.