

Il lavoro autonomo è passato, a ragione della sua complessità, attraverso un parto prolungato, che ha visto solo in questi giorni la pubblicazione in G.U. della sua disciplina definitiva, contenuta nella legge 22/05/2017 n. 81, entrata in vigore il 14/06/2017.

“Nuovi lavori” se n'è interessato nella Newsletter n. 196/2017, fornendo i dettagli del caso circa le misure relative ai diritti e alle tutele introdotti, in funzione dell'avvicinamento del lavoro autonomo all'area del lavoro subordinato.

In tale ambito, un contributo mirato a rilevare accostamenti e distanze, per cogliere l'effettività degli obiettivi normativi, potrebbe essere prodotto, mediante l'esame - in riferimento alle varie fasi (dalla nascita alla risoluzione delle due tipologie contrattuali), delle procedure adottate e in generale delle tutele accordate.

Costituzione dei contratti

Si registrano le prime novità legate all'accostamento tra i due rapporti, così enucleabili:

- assistenza all'occupazione accordata mediante la creazione presso i Centri per l'impiego e gli Organismi autorizzati alla intermediazione, in ogni sede aperta al pubblico, di uno sportello dedicato al lavoro autonomo, al fine di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, informando anche circa le procedure per l'inizio dell'attività, l'accesso al credito e alle agevolazioni pubbliche, la partecipazione a commesse e appalti pubblici. Sempre ai fini della promozione delle potenzialità occupazionali, è prevista la stipulazione di convenzioni non onerose con gli Ordini e Collegi professionali, nonché con le Associazioni dei non iscritti. Il servizio assistenziale non ignora, in particolar modo, i lavoratori autonomi in stato di disabilità.

- un'altra serie di disposizioni mira a rafforzare la posizione contrattuale del lavoratore autonomo, così avvicinandola a quella propria del prestatore subordinato, tradizionalmente ritenuta, attraverso alterne vicende, parte debole del rapporto: il riferimento è al divieto delle clausole e delle condotte del committente, cosiddette abusive e, come tali prive di effetto(modifiche unilaterali delle condizioni contrattuali, termini di pagamento superiori a 60 giorni, rifiuto di stipulare il contratto in forma scritta, abuso di dipendenza economica ai sensi dell'art. 9 della legge n. 192 del 1998).

Fase dello svolgimento delle prestazioni

Per i fini che qui interessano, sono significativi e piuttosto ampi i diritti e le tutele di tipo assicurativo-previdenziale mutuati dall'area della subordinazione, alcuni statuiti, altri rimessi alla normativa delegata. Trattasi indubbiamente di una caratterizzazione, che, senza incidere sulla natura giuridica del lavoro autonomo, registrandone la diffusione sotto varie manifestazioni, sembra voler avviare un processo di equiparazione delle garanzie di cui sopra, consolidate nel lavoro dipendente in senso stretto.

Richiamando brevemente gli istituti relativi a tali garanzie, risalta il riconoscimento dell'indennità di maternità a favore delle lavoratrici autonome, indipendentemente dall'astensione dal lavoro.

Registriamo anche l'estensione a favore dei lavoratori iscritti alla Gestione separata, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, del trattamento economico per congedo parentale pari a sei mesi nei primi anni di età del bambino.

Ancora, su richiesta del lavoratore, salvo il venir meno dell'interesse del committente, la gravidanza, la malattia e l'infortunio nei rapporti autonomi continuativi non comportano l'estinzione del rapporto, ma soltanto la sua sospensione per almeno 150 giorni. Nello stesso filone, la disposizione che accorda alla lavoratrice madre la facoltà di farsi sostituire da altro lavoratore di sua fiducia.

Si muovono nel segno della vicinanza e della equiparazione più volte richiamate, i principi delle deleghe in materia: 1) di ampliamento delle prestazioni di maternità e malattia a favore dei lavoratori autonomi iscritti alla Gestione separata INPS, nonché di sostegno al reddito in caso di una sua significativa riduzione ovvero nell'evenienza di gravi patologie; 2) di adattamento con semplificazione della normativa sulla sicurezza agli studi professionali.

Non manca l'attenzione alla formazione e all'aggiornamento delle competenze, oggetto anche di specifici obblighi nel lavoro subordinato; per i lavoratori autonomi l'aggiornamento professionale, mediante vari percorsi – riferiti anche alla formazione permanente - eventualmente comuni a quelli dei lavoratori subordinati, è promosso dalla riconosciuta deducibilità fiscale, entro determinati limiti, delle spese sostenute. Analoga deducibilità è accordata per la certificazione delle competenze, l'orientamento e la ricerca, nonché per il sostegno dell'auto-imprenditorialità.

Sempre nella fase esecutiva del lavoro autonomo, merita menzione anche un'altra serie di altre disposizioni mirate a privilegiare la posizione del prestatore, con percorso analogo a quello proprio del lavoratore dipendente: 1) equiparazione piena nel riconoscimento dei diritti all'utilizzazione economica delle sue invenzioni e dei suoi apporti originali; 2) termini di pagamento già richiamati, recependo la disciplina generale di cui alla legge n. 231 del 2002 sulle transazioni commerciali tra lavoratori autonomi e imprese e tra lavoratori autonomi e P.A.; 3) promozione da parte delle Stazioni appaltanti pubbliche della partecipazione dei lavoratori autonomi agli appalti pubblici di servizi ovvero all'assegnazione di incarichi personali di consulenza o ricerca; equiparazione dei professionisti alle piccole e medie imprese, ai fini dell'accesso ai fondi strutturali europei e possibilità di costituirsi in reti di imprese.

Risoluzione contrattuale

Istituti comuni alle due fattispecie contrattuali, sia pure applicati con regole diversificate, sono l'indennità di disoccupazione e i limiti posti alla risoluzione negoziale.

L'indennità di disoccupazione, sotto la forma della DIS-COLL, a partire dal 1° luglio 2017 (aliquota contributiva 0,51%), assume carattere definitivo e stabile, con riconoscimento a favore non solo dei collaboratori coordinati e continuativi, ma anche degli assegnisti e dei dottorandi di ricerca con borsa di studio.

Per quanto riguarda il recesso contrattuale, sussiste l'obbligo del preavviso in misura congrua, tanto che l'eventuale clausola di esclusione a favore del committente, nell'ipotesi di prestazioni



continuative, è ritenuta abusiva e, come tale, priva di effetto.

E' stato già fatto notare come la gravidanza, la malattia e l'infortunio nei rapporti autonomi continuativi non costituiscano causa di automatica estinzione dei rapporti stessi, essendo nella facoltà del lavoratore invocare la sola sospensione dell'attività, senza alcun corrispettivo, fatto salvo la permanenza dell'interesse del committente.

A conclusione dell'esame congiunto dei diritti in capo alle due figure di prestatori, nonché delle misure mirate a ridurre il disequilibrio nelle loro posizioni contrattuali, viene spontaneo ribadire, come già accennato, che rimane ferma la natura giuridica del contratto di lavoro autonomo, tanto che nella fattispecie delle collaborazioni coordinate e continuative il legislatore tiene a precisare che il lavoratore deve organizzare autonomamente la propria attività, nel rispetto delle modalità di coordinamento convenute tra le parti.

Rimane, quindi, sullo sfondo la considerazione, secondo la quale la scelta dell'uno o dell'altro rapporto, in funzione dell'organizzazione aziendale, continuerà a rispondere a ragioni di costi, che inevitabilmente, salvo particolari agevolazioni, finiranno per rendere problematica la piena sovrapposizione dei diritti e delle tutele nei due diversificati contratti di lavoro.