

La legge 22 maggio 2017, n. 81, contenente 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, pubblicata sulla GU n.135 del 13 giugno 2017 ed entrata in vigore del provvedimento il 14 dello stesso mese è, in realtà, un provvedimento spurio che, nella prima parte, si occupa della tutela dei lavoratori autonomi non imprenditori e, nella seconda, di lavoro subordinato svolto con modalità "agili", il c.d.smart-working.

Purtuttavia, il provvedimento assume particolare rilievo per il messaggio che trasmette, di attenzione al lavoro svolto dai professionisti, siano essi iscritti o meno ad Albi, Ordini o Collegi. Secondo la Relazione di presentazione del provvedimento al Senato, il legislatore si propone di costruire per i professionisti "un sistema di diritti e di welfare moderno capace di sostenere il loro presente e tutelare il loro futuro"; è, quindi, un ulteriore passo verso una considerazione del lavoro, su cui si fonda la nostra Repubblica, meritevole di tutele anche se non subordinato.

I contenuti. Trascurando, per il momento, le disposizioni sul lavoro agile, la legge 81/2017 contiene disposizioni non del tutto omogenee in quanto vi sono norme:

- Ø generali di tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale;
- Ø specifiche per i professionisti iscritti a Albi professionali;
- Ø destinate solo agli assicurati presso la Gestione separata Inps del lavoro autonomo.

Inoltre, alcune norme entrano immediatamente in vigore (anche se per l'effettiva operatività avranno bisogno di istruzioni amministrative), altre richiedono l'emanazione di decreti legislativi di attuazione.

Rientrano fra queste ultime le previsioni intese ad attribuire alle professioni organizzate in Ordini e Collegi nuove competenze ed un ruolo di supplenza della pubblica amministrazione tutto da scoprire e valutare. L'articolo 5 delega in tal senso il Governo che, entro dodici mesi dall'entrata in vigore della legge 81 dovrà adottare uno o più decreti legislativi che deleghino a dette professioni atti pubblici, con il fine precipuo di "semplificare l'attività delle amministrazioni pubbliche e di ridurne i tempi di produzione". Con tale decretazione il Governo dovrà:

- a) individuare gli atti delle amministrazioni pubbliche che possono essere rimessi anche alle professioni organizzate in ordini o collegi in considerazione della terzietà di dette professioni;
- b) stabilire misure che garantiscano il rispetto della disciplina in materia di tutela dei dati personali nella gestione degli atti rimessi ai professionisti iscritti a ordini o collegi;
- c) evitare condizioni di conflitto di interessi nell'esercizio delle funzioni rimesse ai suddetti professionisti.

La delega di funzioni non dovrà comportare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, è pertanto di tutta evidenza che alla delega è sottesa la gratuità nei confronti della P.A. Purtuttavia, è innegabile che in un momento di grande incertezza sul futuro e sul ruolo delle professioni ordinistiche è importante che se ne accentuino le competenze.

I destinatari. L'articolo 1 della legge in esame identifica nei rapporti di lavoro autonomo di cui

al titolo III del libro quinto del codice civile, inclusi i rapporti di lavoro autonomo che hanno una disciplina particolare ai sensi dell'articolo 2222 del codice civile. Per esplicita previsione normativa ne sono esclusi gli imprenditori, ivi compresi i piccoli imprenditori di cui all'articolo 2083 del codice civile. Pare utile sottolineare che il capo I del Titolo III contiene le regole a carattere generale, il capo II disciplina specificatamente il lavoro autonomo intellettuale. Le disposizioni del capo I si applicano al contratto d'opera di cui all'articolo 2222 c.c., ossia al contratto con il quale "una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente".

A tutti questi soggetti si applicano **le disposizioni di carattere generale** contenute negli articoli:

2) tutela del lavoratore autonomo nelle transazioni commerciali. Anche i professionisti hanno, pertanto, diritto agli interessi moratori che decorrono, senza che sia necessaria la costituzione in mora, dal giorno successivo alla scadenza del termine per il pagamento (di regola trenta giorni dalla data di ricevimento della fattura). Il creditore ha diritto anche al rimborso dei costi sostenuti per il recupero delle somme non tempestivamente corrisposte;

3) nullità delle clausole e delle condotte abusive. Si considera abusivo il rifiuto del committente di stipulare il contratto in forma scritta così come sono abusive e prive di effetto le clausole che attribuiscono al committente la facoltà di modificare unilateralmente le condizioni del contratto, consentono il recesso senza congruo preavviso o permettono di concordare termini di pagamento superiori a sessanta giorni dalla data del ricevimento da parte del committente della fattura o della richiesta di pagamento;

4) spetta al lavoratore autonomo il diritto di autore per gli apporti originali e le invenzioni realizzate nell'esecuzione del contratto salvo che siano espressamente oggetto del contratto stesso;

8) le spese di vitto e alloggio sostenute per l'incarico professionale sono deducibili dal reddito di lavoro autonomo e non sono considerate compensi le spese relative a tale incarico sostenute direttamente dal committente;

9) sono 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 inoltre 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;

10) i centri per l'impiego e i soggetti autorizzati all'intermediane potranno istituire sportelli dedicati ai lavoratori autonomi;

12) Le stazioni appaltanti favoriscono la partecipazione dei lavoratori autonomi agli appalti ed ai bandi per l'assegnazione di incarichi personali di consulenza o ricerca e, ai fini dell'accesso ai piani operativi regionali e nazionali questi soggetti sono equiparati alle piccole e medie imprese. I professionisti potranno costituire reti di esercenti la professione e partecipare alle reti di

impresa.

Le tutele specifiche per gli iscritti ad Albi professionali. Nell'ottica di fornire maggiori tutele anche ai professionisti iscritti negli Albi, l'articolo 6 conferisce al Governo la delega ad emanare, entro dodici mesi dall'entrata in vigore del provvedimento (il 14 giugno 2017) uno o più decreti legislativi che consentano agli enti di previdenza di categoria di attivare, previa autorizzazione degli organi di vigilanza:

$\frac{3}{4}$ prestazioni complementari di tipo previdenziale e socio-sanitario;

$\frac{3}{4}$ prestazioni sociali, finanziate da apposita contribuzione, 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.

Si tende, quindi, ad ampliare ed omogeneizzare gli interventi che già alcune Casse di categoria effettuano a favore degli iscritti che si trovano in particolari condizioni di difficoltà, ed è, anche questo, un intervento che merita attenzione perché, forse per la prima volta, si riconosce formalmente che anche i professionisti hanno attraversato e tuttora soffrono della profonda crisi economica che ha colpito non solo il nostro Paese.

Le misure a favore degli iscritti alla Gestione separata. Per gli iscritti in via esclusiva alla Gestione separata e non titolari di trattamento pensionistico, il provvedimento in esame introduce misure che migliorano la tutela già in essere e che, in qualche modo, avvicinano la protezione di questi lavoratori a quella riconosciuta ai dipendenti. In tale ottica, l'articolo 14 ripristina il diritto alla permanenza del rapporto di lavoro durante i periodi di gravidanza, malattia ed infortunio, clausola che era stata abrogata dal dlgs.n.81/2016 insieme a tutte le norme sul lavoro a progetto e che ora viene ripresa. La gravidanza, la malattia e l'infortunio non comportano, quindi, la chiusura del contratto con il lavoratore autonomo ma - su richiesta del lavoratore- ne sospendono l'esecuzione per un periodo, non retribuito, massimo di 150 giorni, fatto salvo il venir meno dell'interesse del committente. In caso di maternità, se il committente è d'accordo, la lavoratrice può farsi sostituire da persona di sua fiducia. Durante il periodo di sospensione non matura, quindi, il compenso, ma spetta l'indennità che, a seconda dell'evento, è riconosciuta agli iscritti alla Gestione separata che non hanno altre forme di assicurazione obbligatoria e non sono pensionati. La legge 81/2017 interviene, peraltro anche per questo aspetto:

- il trattamento economico per i periodi di malattia certificata come conseguente a trattamenti terapeutici di malattie oncologiche, o di gravi patologie cronico-degenerative o che comunque comportino una inabilità lavorativa temporanea del 100 per cento, è equiparato a quello spettante in caso di degenza ospedaliera, che prevede un indennizzo raddoppiato rispetto agli eventi di malattia;
- In caso di malattia o infortunio che impediscono l'attività lavorativa per oltre 60 giorni, il versamento dei contributi e dei premi è sospeso per l'intera durata fino ad un massimo di due anni, trascorsi i quali il lavoratore provvederà al versamento dei contributi e dei premi sospesi in un numero di rate mensili pari a tre volte i mesi di sospensione;
- l'indennità di maternità spetta per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi, anche se l'attività lavorativa non è sospesa. Viene meno quindi il

- diniego dell'Inps all'erogazione dell'indennità quando continua l'attività lavorativa;
- il periodo di congedo parentale indennizzato spetta per un periodo massimo di sei mesi entro i primi tre anni di vita del figlio o dell'ingresso in famiglia del minore adottato o in affidamento preadottivo. Il periodo è fruibile entro questa durata massima complessivamente dai genitori anche se uno di essi fosse assicurato presso una diversa forma previdenziale. E' confermato il requisito contributivo (almeno tre mensilità nei dodici mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile) ma il trattamento economico spetta a prescindere da detto requisito se il congedo è fruito nel primo anno di vita del figlio o del suo ingresso in famiglia.

Peraltro, il Governo è delegato a disporre con appositi decreti la riduzione dei requisiti di accesso alle prestazioni di maternità, incrementando il numero di mesi precedenti al periodo indennizzabile entro cui individuare le tre mensilità di contribuzione dovuta e ad introdurre minimali e massimali specifici per le prestazioni di cui sopra. Il Governo potrà anche decretare il miglioramento dei requisiti per il diritto l'indennità di malattia ma, a fronte delle maggiori prestazioni potrà essere previsto un aumento dell'aliquota aggiuntiva in una misura possibilmente non superiore a 0,5 punti percentuali e comunque tale da assicurare l'invarianza dei costi posti a carico della finanza pubblica.

Una ulteriore, significativa, misura di equità è data dalla messa a regime della **DIS-COLL**, ossia dell'indennità di disoccupazione spettante ai collaboratori coordinati e continuativi iscritti in via esclusiva alle Gestione separata dell'Inps e non pensionati che è stata, finora, oggetto di provvedimenti emergenziali. Per gli eventi di disoccupazione che si verificheranno dal 1° luglio 2017 l'indennità è estesa agli assegnisti e ai dottorandi di ricerca con borsa di studio. Dalla stessa data, però, aumenta dello 0,51 per cento l'aliquota della contribuzione aggiuntiva dovuta per i collaboratori coordinati e continuativi, per gli assegnisti e i dottoranti, nonché, seppure non destinatari del beneficio, per gli amministratori e i sindaci di società.

Ai fini del riconoscimento dell'indennità occorre l'accredito di almeno tre mesi di contribuzione nel periodo intercorrente tra il primo gennaio dell'anno precedente l'evento di cessazione dal lavoro ed il predetto evento. L'indennità è corrisposta per un numero di mesi pari alla metà dei mesi di contribuzione accreditati nel periodo intercorrente tra il primo gennaio dell'anno precedente l'evento di cessazione del lavoro ed il predetto evento e comunque per un periodo non superiore a 6 mesi. Per i periodi di fruizione non sono riconosciuti contributi pensionistici figurativi.

Quanto ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, infine, l'articolo 15 della legge in esame tenta di facilitarne la stipula intervenendo sull'articolo 409, n.3) del Codice di procedura civile e precisando che *“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”*.

Si tenta, quindi, di definire l'ambito di operatività delle collaborazioni coordinate e continuative stabilendo che esse sono genuine quando le parti si accordino contrattualmente sulle modalità di coordinamento, fermo restando che è il collaboratore a dover organizzare autonomamente la propria attività lavorativa.



La norma appare alquanto pleonastica e nulla sembra cambiare nella natura autonoma del contratto di collaborazione coordinata e continuativa.

Quanto al lavoro agile o smart-working ci si limita, qui, ad osservare che non è una nuova tipologia contrattuale ma una modalità di svolgimento della prestazione che, secondo il legislatore, dovrebbe essere intesa come misura di conciliazione fra i tempi del lavoro e quelli della vita ma che, nei fatti, coinvolge fortemente l'organizzazione aziendale. Solo il condiviso incontro fra le due esigenze, di conciliazione e organizzative, potrà sviluppare una forma di flessibilità che ha, in sé, elementi fortemente positivi.

(*) Titolare dello Studio Gheido (studio@gheido.it)