

**ASLA**  
**«Le ultime novità sul lavoro autonomo  
e sul rapporto degli amministratori di società»**

***Le novità sulle c.d. partite IVA***

**Martedì 11 luglio 2017**

**Avv. Marcello Buzzini  
Senior Associate  
Lablaw Studio legale**

## LA NUOVA NORMATIVA

È stata pubblicata sulla Gazzetta ufficiale n. 135 del 13 giugno 2017 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*»



Entra in vigore, dopo un lungo iter parlamentare, il c.d. Statuto del lavoro autonomo (o Jobs Act degli Autonomi)

## OBIETTIVI DELLA NORMATIVA

L'intervento normativo, relativamente al lavoro autonomo, si propone di:

- a) dare un sostegno, in chiave protettiva, ai soggetti economici che vivono del lavoro prevalentemente proprio, al di fuori di un'attività imprenditoriale
  
- b) dare una qualche protezione nei confronti di abusi della posizione economica dominante, nel caso in cui il lavoratore autonomo incontra il committente in una condizione di sostanziale dipendenza economica

## CONSEGUENZE

- ✓ ai rapporti che non sono di lavoro subordinato vengono estese una serie di garanzie caratteristiche del lavoro dipendente
- ✓ il costo del lavoro autonomo è appesantito, con l'intento di scoraggiare le imprese dal ricorso a forme di collaborazione elusive della subordinazione.

## A CHI SI APPLICA LA NUOVA NORMATIVA?

La disciplina trova applicazione (art. 1 L. n. 81/2017) nei confronti dei **«rapporti di lavoro autonomo di cui al Titolo III del Libro V del codice civile, ivi inclusi i rapporti di lavoro autonomo che hanno una disciplina particolare ai sensi dell'art. 2222 del codice civile» e non degli imprenditori, anche se piccoli, di cui all'art. 2083 c.c.**



Contratto d'opera



Professioni intellettuali

## CONTRATTO D'OPERA

Ai sensi dell'art. 2222 c.c. *“Quando 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, si applicano le norme di questo capo, salvo che il rapporto abbia una disciplina particolare nel libro IV.*



A tale contratto si applicano le norme del Capo I, Titolo III del Codice Civile (che regolano la prestazione della materia, le modalità dell'esecuzione dell'opera, il corrispettivo, le difformità e vizi dell'opera ed il recesso) *«salvo che il rapporto abbia una disciplina particolare nel Libro IV».*

Si tratta quindi di uno **schema aperto**, la cui regolamentazione, per larga parte, rinvia a quella propria di vari contratti tipici regolati altrove (il mandato, la commissione, etc.).

## ESCLUSIONE DEL PICCOLO IMPRENDITORE

*Secondo l'art. 2083 cod. civ., “Sono piccoli imprenditori i coltivatori diretti del fondo, gli artigiani, i piccoli commercianti e coloro che esercitano un'attività professionale organizzata prevalentemente con il lavoro proprio e dei componenti della famiglia”*

La legge n. 81/2017 prende una posizione chiara sull'alternativa



Esclude infatti dal proprio ambito di applicazione gli imprenditori anche piccoli, dando evidentemente rilievo, al fine di identificare il concetto di impresa, all'organizzazione di lavoro altrui (oltre che di capitali e di mezzi).

Per converso riafferma l'idea secondo cui il lavoratore autonomo è un produttore a sé stante, il cui *proprium* sta nel carattere «prevalentemente personale» della prestazione resa.

A tale soggetto economico si rivolge la legge ed è questo soggetto che appare, al legislatore, meritevole di una specifica protezione da parte del diritto del lavoro, a motivo della sua posizione di debolezza economica nel mercato.



## FORME DI SOSTEGNO E PROTEZIONE A TUTELA DEL LAVORO AUTONOMI EX LEGE 81/2017

### Si possono individuare due tipologie di tutele:

- una prima, che si preoccupa di tutelare il lavoratore autonomo **nel mercato**, nei confronti di forme di abuso poste in essere da committenti in posizione economicamente dominante;
- una seconda, che si colloca fra le classiche protezioni di natura **previdenziale/assistenziale** o contiene **agevolazioni a carattere fiscale**.

## PRIMA TIPOLOGIA DI TUTELE EX LEGE 81/2017

- Viene innanzitutto estesa al lavoratore autonomo, in quanto compatibile, la disciplina (D.Lgs. n. 231/2002) in tema di transazioni commerciali (quanto ai termini di pagamento ed alla misura degli interessi) (art. 2).

Segue



- Di rilievo è anche la norma (art. 3) che reprime l'abuso di posizione dominante da parte del committente, che considera prive di effetto le clausole che attribuiscono al committente la facoltà di modificare unilateralmente le condizioni contrattuali e di recedere senza congruo preavviso (nel caso di rapporto di durata).
- Altrettanto abusivo è considerato il rifiuto del committente di stipulare il contratto in forma scritta (art. 3).

Segue



- Qualche problematica si porrà nell'applicazione di questa normativa dal momento che il legislatore ha inteso utilizzare una atecnica terminologia (“*abusive e prive di effetto*”) piuttosto che fare riferimento ai più specifici istituti della nullità o annullabilità delle clausole.
- In tutte le ipotesi previste dall'articolo 3 viene introdotta la previsione del diritto del lavoratore autonomo al risarcimento dei danni.

Segue



- Il lavoratore autonomo ha inoltre diritto alla utilizzazione economica delle invenzioni, tranne il caso in cui l'attività inventiva sia prevista come oggetto del contratto (art. 4).
- Di dubbia effettività sembra invece essere la previsione (art. 10), **che dovrebbe garantire ai lavoratori autonomi, da parte dei centri per l'impiego, informazioni sulle procedure per l'avvio di attività autonome.**
- Altrettanto sembra doversi ritenere per le informazioni che devono essere fornite da parte delle pubbliche amministrazioni in relazione alla gare pubbliche (art. 12).

## SECONDA TIPOLOGIA DI TUTELE EX LEGE 81/2017

1. Di rilievo è la previsione secondo cui la malattia, l'infortunio e la gravidanza, se il rapporto di collaborazione autonoma ha carattere continuativo, non costituiscono ragioni di estinzione del medesimo (art. 14).

Quindi tali eventi si limitano, ovviamente se il lavoratore intende fruirne («*su richiesta del lavoratore*»), a sospendere il rapporto di lavoro (senza diritto del lavoratore autonomo al corrispettivo), non ad estinguerlo.

Segue



Il periodo massimo di conservazione del rapporto, in caso di gravidanza, malattia o infortunio del lavoratore autonomo, è di **centocinquanta** giorni per anno solare.

Viene fatto salvo – secondo i principi civilistici dell'impossibilità sopravvenuta (ex art. 1464 c.c.) – «*il venir meno dell'interesse del committente*».



Il che vuol dire che se il decorso del tempo relativo al periodo di sospensione incide irreversibilmente sull'obbligazione assunta, è consentito il recesso del committente.

Segue



In coerenza con la previsione appena esaminata, vi è una sorta di **moratoria contributiva** in caso di malattia o infortunio tanto grave da impedire lo svolgimento dell'attività lavorativa per più di sessanta giorni.

In tal caso è sospeso il versamento dei contributi previdenziali, per la durata della malattia e sino ad un massimo di due anni.

I contributi sospesi dovranno essere versati, al termine della malattia o dell'infortunio (o superati i due anni di durata degli stessi), in un numero di rate mensili pari a tre volte i mesi di sospensione.



Quanto alla **tutela della maternità**, si prevede (con una modifica dell'art. 64, comma 2, D.Lgs. n. 151/2001) che la relativa indennità sia corrisposta dall'INPS «*indipendentemente dall'effettiva astensione dall'attività lavorativa*». Il che significa che il fatto che la lavoratrice autonoma decida di continuare a prestare l'attività lavorativa anche durante il corso della gravidanza non è ostativo della percezione del beneficio previdenziale.

Inoltre, la lavoratrice autonoma in maternità può, con il consenso del committente, farsi sostituire da parte di altri lavoratori autonomi di fiducia, che siano in possesso dei medesimi requisiti professionali nonché dei soci, «*anche attraverso il riconoscimento di forme di compresenza della lavoratrice e del suo sostituto*» (art. 14, comma 2).

2. Sul piano fiscale, è prevista la deducibilità, entro il limite annuo di € 10.000, delle spese sostenute dal lavoratore autonomo per la partecipazione a convegni, congressi e corsi di aggiornamento (art. 9).

Allo stesso modo è stata introdotta l'integrale deducibilità, entro il limite annuo di € 5.000, delle spese sostenute per servizi personalizzati di certificazione di competenze erogati da organismi accreditati.

Divengono altresì integralmente deducibili gli oneri sostenuti per la garanzia contro il mancato pagamento delle prestazioni di lavoro autonomo fornite da forme assicurative.

## TUTELE DI NATURA PROCESSUALE

Sul **piano processuale** la legge (art. 15, lett. b) estende ai lavoratori autonomi la previsione di cui all'art. 634, co. 2, c.p.c., secondo cui possono costituire *prova scritta*, al fine di ottenere un *decreto ingiuntivo*, anche le scritture contabili dei lavoratori autonomi.

## Ulteriori previsioni

1. Infine, la legge detta principi e criteri direttivi per la successiva adozione (entro dodici mesi dalla sua entrata in vigore) di decreti legislativi relativi alle **professioni organizzate in ordini o collegi**, e concernenti nello specifico:

**a)** la rimessione alle stesse di atti pubblici (allo scopo di semplificare l'attività delle amministrazioni pubbliche e di ridurre i tempi di produzione);

**b)** l'abilitazione degli enti di previdenza di diritto privato ad attivare, oltre a prestazioni complementari di tipo previdenziale e socio-sanitario, anche altre prestazioni sociali in favore degli iscritti (in particolare, per gli 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), e ciò allo scopo di rafforzare le prestazioni di sicurezza e di protezione sociale;

**c)** la semplificazione della normativa sulla salute e sicurezza negli studi professionali.

2. La legge detta altresì principi e criteri direttivi per la successiva adozione (sempre entro dodici mesi dalla sua entrata in vigore) di decreti legislativi al fine di incrementare le prestazioni legate al versamento della contribuzione aggiuntiva per gli iscritti alla Gestione separata INPS:

- a)** riduzione dei requisiti di accesso alle prestazioni di maternità;
- b)** modifica dei requisiti dell'indennità di malattia, incrementando la platea dei beneficiari;
- c)** aumento dell'aliquota aggiuntiva ex art. 59 L. n. 449/1997.

## L'IMPATTO DELLA LEGGE N. 81/2017 SULLA PROFESSIONE FORENSE

A questo punto resta da valutare quali saranno gli effetti concreti di questa nuova normativa sulla professione forense, che sta senza dubbio attraversando un momento di forte difficoltà sia economica che sociale

# GRAZIE DELL'ATTENZIONE

**avv. Marcello Buzzini**  
[m.buzzini@lablaw.com](mailto:m.buzzini@lablaw.com)

## **LABLAW Milano**

Corso Europa, 22  
20122 Milano

Tel: +39 02 30 31 11  
Fax: +39 02 30 31 12

## **LABLAW Roma**

Via Vittoria Colonna, 40  
00193 Roma

Tel: +39 06 36 00 23 65  
Fax: +39 06 32 42 344

## **LABLAW Napoli**

Via Del Parco Margherita, 23  
80122 Napoli

Tel: +39 081 25 12 3546  
Fax: +39 081 40 90 22

## **LABLAW Padova**

Piazza Alcide De Gasperi, 47  
35122 Padova

Tel. +39 049 66 17 46  
Fax. +39 049 65 83 92

## **LABLAW Genova**

Via Fiasella, 3 Int. 17  
16121 Genova

Tel. +39 010 58 72 78  
Fax. +39 010 59 45 08

## **LABLAW Bari**

Corso Vittorio Emanuele II, 30  
70128 Bari

Tel: +39 0883 40 37 72  
Fax: +39 0883 48 13 72

## **LABLAW Pescara**

Strada Comunale Piana, 3  
65129 Pescara

Tel. +39 085 54 024  
Fax. +39 085 43 17 582



# GLOBAL EMPLOYMENT AND LABOUR LAW - ALLIANCE

