

LAVORO E PREVIDENZA

All'orizzonte un nuovo intervento sul lavoro autonomo

di **Luca Vannoni**

La fine dell'anno, oltre che per la consueta legge di stabilità, si caratterizzerà per l'approvazione di una legge, ad essa collegata, in materia di lavoro autonomo.

Facendo seguito al recente intervento operato con il D.Lgs. 81/2015, mediante il quale sono state abrogate gli articoli da 61 a 69 bis del D.Lgs. 276/2003 in materia di lavoro a progetto, il Governo ha presentato un nuovo provvedimento volto a estendere una serie di tutele, contrattuali e legate a maternità e malattie, al lavoro autonomo.

Balza subito all'occhio l'ampiezza della platea dei destinatari: il comma 1 dell'articolo 1 prevede l'applicazione a tutti i rapporti di lavoro autonomo, con l'esclusione solo dei piccoli imprenditori artigiani e commercianti iscritti alla Camera di Commercio. Stante l'eterogeneità delle tipologie ricomprese in tale nozione che, fra l'altro, non trova una esplicitazione diretta a livello normativo, se non ai fini fiscali, sarebbe opportuno un maggior dettaglio. Ad ogni modo, visto lo stallo interpretativo sorto con l'introduzione della nozione di eterorganizzazione, a cui l'articolo 2 del D.Lgs. 81/2015 aggancia le regole del lavoro subordinato, prossima all'entrata in vigore (1.1.2016), una specificazione univoca contribuirebbe a semplificare una categoria oggi esposta a troppe incertezze.

Entrando nel merito del disegno di legge, **l'articolo 3 prevede una serie di tutele contro possibili clausole abusive**. In particolare, sono considerate tali le clausole che, all'interno di un contratto che abbia a oggetto una prestazione di lavoro autonomo, realizzino un eccessivo squilibrio contrattuale tra le parti in favore del committente.

In particolare sono **richiamate le clausole che riservino al committente la facoltà di modificare unilateralmente le condizioni del contratto**; quelle che attribuiscono al committente la facoltà di **recedere dal contratto senza congruo preavviso**; la pattuizione di termini di pagamento superiori ai 60 giorni dalla data di ricevimento da parte del committente della fattura o di una richiesta di pagamento di contenuto equivalente; il rifiuto del committente di stipulare in forma scritta gli elementi essenziali del contratto. Le clausole abusive sono nulle e determinano il risarcimento dell'eventuale danno causato al lavoratore.

Sono previste poi **importanti misure di welfare, legate a maternità, malattie e infortuni. Il congedo parentale, pari a 6 mesi, potrà essere fruito entro i primi 3 anni di vita del bambino (attualmente il limite è il primo anno di vita), ma solo per bambini nati dopo il 1 gennaio 2016**. In materia di indennità di maternità, è prevista l'erogazione indipendentemente dalla effettiva astensione della attività. Relativamente agli effetti sul contratto, la gravidanza, la

malattia e l'infortunio dei lavoratori autonomi non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, ma solo la sua sospensione, senza erogazione né maturazione del corrispettivo. In caso di malattia, salvo diversa previsione del contratto individuale, la sospensione del rapporto non comporta una proroga della durata del contratto, che si estingue alla scadenza. Conformemente a quanto prevedeva il D.Lgs. 276/2003 per il lavoro a progetto, il committente **potrà comunque recedere dal contratto se la sospensione si protrae per un periodo superiore a un sesto della durata stabilita nel contratto**, quando essa sia determinata, ovvero superiore a trenta giorni per i contratti di durata determinabile: stante l'applicabilità a tutti i rapporti di lavoro autonomo del nuovo disegno di legge, **la disposizione avrà evidentemente un impatto operativo rilevante**.

Infine, con l'articolo 13 è prevista una modifica all'articolo 409, n. 3, c.p.c., volta a introdurre una **definizione più precisa di coordinamento, concetto essenziale nella configurazione dei rapporti di collaborazione: l'esito francamente sembra essere opposto** e giusto un filo tautologico. *“La collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente la propria attività lavorativa”*. Che vuol dire?