

Lavoro autonomo

Con il termine lavoro autonomo in regime di Partita Iva si indica normalmente tutta quella serie di collaborazioni che legano una persona ad un imprenditore/datore di lavoro e che non prevedono né una posizione di sottoposizione gerarchica del collaboratore (non è quindi presente il c.d. vincolo di subordinazione) né l'esecuzione di un progetto come accadeva nelle collaborazioni a progetto (c.d. co.co.pro), nella misura in cui il compenso viene poi addebitato dietro emissione di una fattura.

Che cos'è

Il lavoro autonomo viene definito dall'art. 2222 del Codice civile secondo cui è **lavoratore autonomo** la persona che si impegna, in cambio di una somma di denaro, a realizzare un'opera o a svolgere dei servizi in favore di un imprenditore o comunque di un soggetto datore di lavoro. Si pensi, ad esempio, ad un consulente informatico che presti la propria attività in favore di uno o più committenti per la messa a punto di una rete o di un sistema. Questo tipo di attività si differenzia dal **lavoro subordinato** perché il lavoratore autonomo non si trova in una posizione gerarchicamente subordinata rispetto al datore di lavoro, come accade – ad esempio – ad un operaio oppure ad un impiegato amministrativo. Manca cioè quello che viene chiamato il c.d. **vincolo di subordinazione**, ovvero sia la situazione del lavoratore che nell'eseguire i propri compiti

- è obbligato ad attenersi alle direttive del datore di lavoro
- può essere sanzionato dal datore di lavoro per la violazione del contratto.

Il lavoro autonomo (in senso stretto) si differenzia anche dall'ormai superato lavoro a progetto (c.d. **co.co.pro**) perché nello svolgimento dei propri compiti il lavoratore autonomo non è vincolato all'esecuzione di un **progetto**.

Questo tipo di attività viene svolta da soggetti titolari di **Partita Iva** ed è caratterizzata da grande flessibilità ed autonomia nella scelta delle modalità e dei tempi di esecuzione.

Gli interventi di riforma succedutisi negli anni: a) la riforma Fornero (L. n. 92/2012)

Come accennato, il lavoro autonomo comporta una grande flessibilità per le parti coinvolte (il committente e il lavoratore autonomo) e tali caratteristiche lo rendono uno strumento particolarmente efficace per affrontare aspetti dell'organizzazione della produzione che risulterebbero di difficile approccio tramite lo strumento del lavoro dipendente.

Per contro tali vantaggi indubbi nascondono, sotto il profilo di sistema, il rischio di abusi da parte della committenza che potrebbe invece utilizzare questi strumenti per aggirare gli strumenti di tutela predisposti per i lavoratori dipendenti e così avvantaggiarsi della condizione di precarietà lavorativa e di dipendenza economica dei professionisti inseriti in queste forme nel processo produttivo.

Per questi motivi il Legislatore è intervenuto in diverse occasioni per dettare delle norme che delimitassero i confini dell'utilizzo di questa tipologia di lavoratori evitando così abusi ed elusioni.

Il primo significativo intervento di sistema è rappresentato dalla c.d. **riforma Fornero (L. n. 92/2012)** che ha predisposto delle regole che semplificano la posizione del lavoratore che si trova nella necessità di dimostrare che la propria attività, svolta in regime di Partita Iva, è in realtà un vero e proprio lavoro di tipo subordinato.

Questo obiettivo era perseguito stabilendo delle ipotesi nelle quali il rapporto si doveva considerare (e quindi presumere) equivalente ad una collaborazione coordinata e continuativa.

In particolare lavoratore in regime di Partita Iva doveva essere considerato come un collaboratore in regime di **collaborazione coordinata e continuativa** alla ricorrenza di almeno due dei seguenti presupposti:

- a) la collaborazione doveva avere avuto una durata complessiva superiore a **otto mesi all'anno** per almeno **due anni consecutivi**;
- b) il **compenso** ottenuto dal collaboratore doveva costituire più **dell'80%** della somma dei compensi ottenuti dal lavoratore dal **medesimo datore di lavoro**;
- c) il collaboratore doveva avere a disposizione una **postazione fissa** presso una della sedi del committente.

Si trattava di criteri molto rigidi, che a loro volta si prestavano ad essere strumentalizzati, e quindi per bilanciare la posizione del committente si prevedeva che – anche in presenza dei requisiti prima esaminati – vi fossero situazioni in cui il collaboratore a Partita Iva non potesse mai essere considerato come un collaboratore coordinato (e quindi come un lavoratore subordinato mancando il progetto).

Si trattava delle ipotesi nelle quali il collaboratore, per eseguire i propri compiti:

- doveva applicare delle **conoscenze teoriche** di grado elevato che ha appreso all'interno di percorsi di formazione specifici e significativi (si pensi ad esempio ad un master post-universitario oppure ad un dottorato di ricerca in materie scientifiche)
- doveva essere in possesso di **capacità tecnico-pratiche** che ha appreso dopo esperienze lavorative che hanno comportato l'esercizio concreto di attività.

In altre parole, si trattava di quelle posizioni lavorative di alto profilo per le quali era difficile ipotizzare che si fosse in presenza di un soggetto tenuto ad eseguire mansioni ordinariamente svolte dagli altri dipendenti del medesimo datore di lavoro.

Inoltre la presunzione non si applicava tutte le volte che il collaboratore avesse dichiarato un **reddito da lavoro autonomo** pari a 1,25 volte il livello minimo imponibile per il versamento dei contributi previdenziali. Per il calcolo si deve fare riferimento ai criteri indicati nell'art. 1, comma 3, della Legge n. 233/1990.

Infine, la presunzione non poteva applicarsi ai professionisti iscritti ad un **ordine professionale** o altri **albi o elenchi professionali** qualificati, come nel caso di avvocati, geometri, architetti, commercialisti, ecc.

(segue): b) Il Jobs Act (D.Lgs. n. 81 del 2015)

L'esigenza di promuovere la conversione dei rapporti di collaborazione (anche coinvolgenti i soggetti titolari di Partita IVA) e di stimolare ad un uso corretto dei contratti c.d. flessibili ha indotto il Governo ad inserire delle norme di incentivo nell'ambito del riordino delle forme contrattuali (D.Lgs. n. 81/2015, c.d. Jobs Act).

In particolare si prevedeva a partire dal 1 gennaio 2016 la possibilità di beneficiare di una sorta di sanatoria che comportava l'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro. In altre parole si trattava di quelle sanzioni che la legge prevede per il datore di lavoro che abusando di forme contrattuali flessibili nei fatti teneva alle proprie dipendenze dei veri e propri lavoratori subordinati.

Il presupposto per il beneficio era l'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato dei soggetti che già intrattenevano con il datore di lavoro un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (anche a progetto) oppure di titolari di Partita IVA che erano legati a questo da rapporti di lavoro autonomo.

Per potere accedere all'incentivo era però necessario che:

- i lavoratori interessati alle assunzioni sottoscrivessero, con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro, un atto di conciliazione in una delle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile, o dinnanzi alle commissioni di certificazione
- nei 12 mesi successivi all'assunzione il datore di lavoro non recedesse dal rapporto di lavoro (in altre parole non comminasse un licenziamento salvo che questo sia assistito da giusta causa o giustificato motivo oggettivo).

Il c.d. Jobs Act del lavoro autonomo

L'estrema flessibilità di questa tipologia di lavoro e il suo utilizzo in realtà produttive di grosse dimensioni comportava in ogni caso problematiche che non potevano essere affrontate unicamente sotto il profilo delle sanzioni per l'abuso di forme contrattuali. Il sentimento sempre più diffuso era che anche nell'ambito di rapporti di lavoro a tutti gli effetti autonomo, il collaboratore esterno dovesse beneficiare di una serie di diritti che valessero a bilanciare lo squilibrio contrattuale con la parte forte del rapporto stesso (generalmente il committente).

In questa ottica va inquadrato il recente intervento normativo attuato mediante la Legge 22 maggio 2017, n. 81 meglio nota come “**Jobs Act del lavoro autonomo**”.

Lo Smart Working non è “lavoro autonomo”

La legge in esame si suddivide in due capi. Il primo, dedicato al rapporto di lavoro autonomo, introduce una serie di rilevanti garanzie a favore del lavoratore autonomo. Nel secondo, invece, viene disciplinato il c.d. *smart working*, ovvero l'insieme delle particolari modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che si fondano su una speciale flessibilità negli orari e nel luogo nel quale il lavoratore opera.

Quanto alle garanzie per il lavoratore autonomo la legge stabilisce l'applicabilità al rapporto con il committente della disciplina in materia di ritardo nel pagamento delle transazioni commerciali che prevede, tra l'altro, un interesse di mora particolarmente duro. Si provvede anche a dettare delle regole in materia di stipulazione del contratto stabilendo che sono abusive (il che significa prive di effetti) le clausole che consentono al committente di:

- modificare unilateralmente le condizioni
- recedere dal contratto senza congruo preavviso
- stabilire termini di pagamento superiori a sessanta giorni
- rifiutarsi di stipulare il contratto in forma scritta

In tema di tutela della **maternità** e della **paternità** si registrano le novità più interessanti. Innanzitutto al lavoratore iscritto alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge n. 335 del 1995, (non titolare di pensione e non iscritto ad altre forme previdenziali obbligatorie, tenuto al versamento della contribuzione maggiorata) viene riconosciuto il diritto ad un trattamento economico per **congedo parentale**, per un periodo

massimo di **sei mesi** entro i primi tre anni di vita del bambino.

Viene poi riconosciuta l'indennità di **maternità** alla lavoratrice autonoma anche a prescindere dall'effettiva astensione dal lavoro nel periodo compreso tra i due mesi prima della data del parto e i tre mesi successivi al parto medesimo.

Inoltre la **gravidanza**, la **malattia** e l'**infortunio** del lavoratore autonomo che presta la sua attività in via continuativa per il committente non può comportare l'estinzione del rapporto di lavoro.

In questo caso il lavoratore può chiedere che il rapporto rimanga sospeso senza diritto al corrispettivo per un periodo non superiore a **centocinquanta giorni** per anno solare.

Questa regola comunque non opera se nel mentre viene meno l'**interesse del committente** alla prestazione lavorativa.

Nell'ipotesi, invece, di malattia o infortunio di gravità tale da impedire lo svolgimento della attività lavorativa per **oltre sessanta giorni**, il versamento dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi resta sospeso per l'intera durata della malattia o dell'infortunio, fino ad un massimo di due anni al termine dei quali il lavoratore deve versare i contributi e i premi maturati durante il periodo di sospensione in un numero di rate mensili pari a tre volte i mesi di sospensione.

Si prevede infine che il Governo adotti, entro un anno dall'entrata in vigore della nuova disciplina, delle norme per il riassetto delle disposizioni vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute dei lavoratori applicabili agli studi professionali.

Lo smart working

Come si accennava con il termine di **smart working** si intende l'insieme delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa caratterizzate da una estrema flessibilità di orari e dall'utilizzo di strumenti informatici tali anche da consentire la delocalizzazione della prestazione stessa.

Si tratta di modalità, in particolare, di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato che vanno concordate tra il datore di lavoro e il dipendente e che sono caratterizzate dalla massima flessibilità essendo sottoposte ai soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

A tutela delle parti è previsto che l'accordo con il quale il datore di lavoro e il dipendente concordano le specifiche modalità di svolgimento della prestazione lavorativa sia obbligatoriamente stipulato per iscritto.

Con questo accordo, che può essere anche a tempo determinato, le parti disciplineranno

- l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore
- i tempi di riposo del lavoratore
- le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro
- l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei lavoratori)
- le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari

Quanto alla tutela della sicurezza del lavoratore deve provvedervi il datore di lavoro ma il lavoratore deve cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione

all'esterno dei locali aziendali.

In questo senso il lavoratore ha diritto:

- alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali
- alla tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.