



Mercoledì 30/05/2018

Tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale

A cura di: Studio Dott.ssa Giorgia Signaroldi

Legge 22 maggio 2017 n. 81, INPS, Circolare 11 maggio 2018 n.69.

La legge 22 maggio 2017, n. 81, recante "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", disciplina al Capo I, dall'articolo 1 all'articolo 17, la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale.

In questa legge è disciplinato ex novo l'utilizzo delle prestazioni d'opera di cui all'articolo 2222 c.c., sia sotto forma di prestazione occasionale sia di collaborazione coordinata e continuativa etero-organizzata sia di titolare di partita IVA. Il legislatore ha previsto per i lavoratori interessati "un sistema di diritti e di welfare moderno capace di sostenere il loro presente e tutelare il loro futuro", come sottolineato nella Relazione di presentazione del D.D.L. n. 2233 al Senato.

L'articolo 1 della legge n. 81/2017 estende l'ambito di applicazione della nuova normativa ai rapporti di lavoro autonomo di cui al Titolo III, libro V, del Codice Civile. Pertanto, sono considerate innanzitutto le prestazioni lavorative da lavoro autonomo, così come definito dall'articolo 2222 c.c., cioè quei rapporti nei quali il soggetto si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti di un committente. Sono, inoltre, interessate le professioni intellettuali (art. 2229 c.c.), il contratto che ha per oggetto una prestazione d'opera intellettuale (art. 2230 c.c.) e i rapporti destinatari di disciplina speciale.

Il comma 2 del citato articolo 1 esclude esplicitamente dai soggetti destinatari gli imprenditori, compresi i "piccoli imprenditori". Ne consegue, quindi, che rientrano nell'ambito di applicazione della legge le professioni intellettuali "regolamentate", per le quali è prevista l'iscrizione ad un albo, e le professioni intellettuali "non regolamentate".

Collaborazioni coordinate e continuative. L'articolo 15, comma 1, della legge n. 81/2017, ha modificato l'articolo 409, n. 3, del c.p.c. relativamente alla nozione giuslavoristica di collaborazione coordinata e continuativa. Nello specifico, la norma ha chiarito il concetto del termine "coordinata", stabilendo che la collaborazione è tale quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il prestatore organizza in modo autonomo l'attività lavorativa. Sotto il profilo sia fiscale sia previdenziale la nozione di collaborazione coordinata e continuativa non è stata modificata, pertanto sono applicabili le disposizioni di cui all'articolo 2, comma 26, della legge n. 335/95, relativa alla istituzione della Gestione separata, e all'articolo 50, comma 1, lett. c-bis), del Testo Unico delle imposte sui redditi (D.P.R. n. 917/1986).

Tutele previdenziali. Il dettato normativo prevede disposizioni di tutela previdenziale a favore di tutti i lavoratori non legati da un vincolo di subordinazione la cui attività, anche se svolta in modo continuativo presso un committente, è autonoma e non organizzata in forma di impresa.

In particolare, si evidenziano le seguenti tutele:

- l'articolo 7 prevede l'ampliamento dei requisiti contributivi per l'accesso all'indennità di disoccupazione



(c.d. Dis-coll) ai titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e ai dottorandi di ricerca e assegnisti (cfr. le circolari n. 115 del 19 luglio 2017 e n. 122 del 28 luglio 2017);

- l'articolo 8 prevede per gli iscritti alla Gestione separata (non titolari di pensione o assicurati presso altra contribuzione previdenziale obbligatoria) disposizioni in materia di congedo parentale pari a sei mesi complessivi;

- per tutti gli iscritti alla Gestione separata prevede altresì l'equiparazione alla degenza ospedaliera dei periodi di malattia, certificata come conseguenza a trattamenti terapeutici di malattie oncologiche o di gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti o che comunque comportino una inabilità lavorativa temporanea del 100%;

- l'articolo 13 modifica la previsione dell'astensione obbligatoria per le lavoratrici autonome iscritte alla gestione separata, novellando l'articolo 64, comma 2, del D.lgs n. 151/2001;

- l'articolo 14, comma 1 prevede la sospensione, senza diritto al corrispettivo, del rapporto di lavoro per un periodo non superiore a centocinquanta giorni per anno solare; il seguente comma 2 prevede, in caso di maternità, la possibilità di sostituzione delle lavoratrici autonome da parte di altri lavoratori autonomi di fiducia delle lavoratrici stesse, in possesso dei necessari requisiti professionali, nonché dei soci, anche attraverso il riconoscimento di forme di compresenza della lavoratrice e del suo sostituto, nel rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 4, comma 5, del Testo Unico di cui al D.lgs n. 151/2001.

Sospensione dei versamenti contributivi per malattia o infortunio grave. L'articolo 14 della legge n. 81/2017, articolato in tre commi, prevede specifiche forme di tutela nel caso di rapporti di lavoro svolti in modo continuativo, durante i quali è possibile l'insorgere di eventi che non permettono la normale attività lavorativa. In particolare, il comma 3 introduce la possibilità, nel caso di malattia o infortunio di gravità tale da impedire lo svolgimento dell'attività lavorativa per oltre sessanta giorni, di sospendere il versamento contributivo. La sospensione del versamento contributivo opera per l'intera durata della malattia o dell'infortunio fino ad un massimo di due anni. Al termine della sospensione, il lavoratore è tenuto a 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.

Dott.ssa Giorgia Signaroldi