

In vigore da oggi il Jobs Act degli autonomi

Il testo, pubblicato ieri in Gazzetta Ufficiale, introduce anche una nuova modalità di gestione del rapporto subordinato, il lavoro agile

/ Elisa TOMBARI

Entra oggi in vigore la L. 22 maggio 2017 n. 81, anche nota come **Jobs Act dei lavoratori autonomi**, pubblicata ieri sulla Gazzetta Ufficiale.

La nuova legge introduce, al Capo I, una serie di tutele in favore dei lavoratori autonomi che esercitano la loro attività in forma non imprenditoriale, non limitandosi ai soli contratti d'opera, ma comprendendo espressamente anche i rapporti che hanno una disciplina particolare, secondo quanto previsto dall'[art. 2222 c.c.](#) Al Capo II, invece, introduce il **lavoro agile** (o "smart working"), ossia una nuova modalità di gestione del rapporto di lavoro subordinato, che consente un'articolazione più flessibile dei tempi e dei luoghi in cui il dipendente svolge la propria attività.

Con riferimento alle novità in materia di **tutele contrattuali**, si segnalano l'estensione, ai rapporti di lavoro autonomo, della disciplina relativa alla lotta contro i ritardi di pagamento nelle transazioni commerciali (art. 2) e l'abusività di clausole contrattuali che attribuiscono al committente la facoltà di modificare unilateralmente le condizioni di contratto, di recedere senza un congruo preavviso ovvero che prevedano termini di pagamento superiori a 60 giorni (art. 3).

Ancora, l'attribuzione, al prestatore d'opera, dei diritti di utilizzazione economica relativi alle invenzioni realizzate nell'esecuzione del rapporto (art. 4), la previsione di una delega al Governo per l'adozione di uno o più DLgs. in materia di rimessione di atti pubblici alle professioni regolamentate (art. 5), nonché, all'art. 12, la promozione di misure di accesso agli appalti pubblici da parte dei lavoratori autonomi (si veda "[Nuove tutele per gli autonomi](#)" del 13 maggio 2017).

Sotto il profilo fiscale (artt. 8 e 9), entra in vigore la nuova disciplina delle **spese "prepagate"**, sostenute dal professionista per vitto e alloggio, addebitate al cliente in quanto necessarie per l'esecuzione dell'incarico, così come per quelle sostenute direttamente dal committente, nonché i nuovi criteri di deducibilità delle spese di formazione.

La L. 81/2017 introduce, poi, alcune novità in materia di welfare in favore dei lavoratori autonomi. Ci si riferisce, in particolare, all'ampliamento delle prestazioni di maternità e malattia per gli iscritti alla Gestione separata (art. 6), alla stabilizzazione ex art. 7 della **DIS-COLL**, ossia l'indennità di disoccupazione prevista in favore dei co.co.co., nonché alla previsione (art. 14) che gravidanza, malattia e infortunio dei lavoratori autonomi, che prestano la loro attività in via continuativa per un committente, non comportino l'estinzione del rapporto se la conseguente astensione dal lavoro non su-

pera il periodo di 150 giorni.

Di particolare interesse risulta poi la disposizione introdotta dall'art. 15 con la finalità di definire con maggior chiarezza l'ambito applicativo delle **collaborazioni coordinate e continuative** e agli artt. 18-23, contenenti la disciplina del c.d. "lavoro agile".

Per il primo aspetto, la nuova legge integra l'[art. 409 n. 3 c.p.c.](#), disponendo 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".

Sul punto, occorre tenere conto della previsione ex [art. 2](#), comma 1 del DLgs. 81/2015, laddove si stabilisce l'applicazione della disciplina sul lavoro subordinato anche "ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro". In pratica, le modalità di coordinamento che le parti concorderanno nel contratto dovranno quindi riguardare altri aspetti, come ad esempio gli obiettivi e i tempi della loro realizzazione.

Per quanto riguarda il lavoro agile, invece, la L. 81/2017 introduce a livello legislativo una prassi consolidata nell'ambito della contrattazione collettiva (si veda, ad es. il verbale di accordo 2 maggio 2017 stipulato tra le Ferrovie dello Stato Italiane S.p.a e le OO.SS. di categoria).

"Smart working" con accordo scritto

In particolare, lo "smart working" si realizza mediante un accordo tra lavoratore e azienda, con cui si prevede che la prestazione lavorativa venga resa in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, senza una postazione fissa e organizzata anche per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro.

Questa gestione, certamente più flessibile – in quanto consente al lavoratore di conciliare i tempi di vita e lavoro e all'azienda di migliorare la propria produttività – deve essere regolamentata da un **accordo scritto**, stipulato tra le parti a tempo determinato o indeterminato, che definisca le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, quali le forme di esercizio del potere direttivo e di controllo sulla prestazione resa dal lavoratore, il riposo di quest'ultimo e la disconnessione dalla strumentazione lavorativa.