

L'EDITORIALE DI LUCA FAILLA- 08 APRILE 2017 ORE 06:00

Jobs Act autonomi e smart working: “specchio” dell’evoluzione sociale?

Luca Failla - Professore a contratto presso l'Università LUM Jean Monnet di Casamassima (Bari)

Il Jobs Act del lavoro autonomo si appresta a diventare legge. Il pensiero di un rinnovamento in linea con l'evoluzione sociale ed i suoi effetti sull'organizzazione del lavoro ha accompagnato, negli ultimi anni, il processo riformatore del mercato del lavoro. In tale ottica, il DDL sul lavoro autonomo e la disciplina dello smart working costituiscono un tassello dell'evoluzione sociale: il lavoro si evolve, così come si evolve la società. E tale processo di evoluzione investe necessariamente il mondo delle imprese e dei professionisti, in quale modo?

Sarà presto auspicabilmente approvato in via definitiva il disegno di legge recante alcune misure di tutela per il lavoro autonomo non imprenditoriale: il DDL n. 2233 approvato dal Senato il 3 novembre 2016 e ritrasmesso al Senato con ulteriori, piccole, modifiche il 14 marzo 2017. Quello che molti hanno ribattezzato il **Jobs Act del lavoro autonomo**.

Un altro tassello della complessa – e complessiva – **riforma del lavoro** voluta dal legislatore in questi anni sta per entrare in vigore. Il lungo iter del disegno di legge ed i commentatori che ne hanno seguito lo sviluppo hanno già più volte posto in evidenza, l'importanza di questo provvedimento quale strumento di regolazione e di tutela di alcuni aspetti del rapporto di lavoro autonomo che avranno molta influenza sull'uso che di questa forma di contratto potrà essere fatto, anche in una logica di tipo organizzativo.

Il disegno di legge – che si applica a tutte le forme di lavoro autonomo così come definite dall'art. 2222 e segg. c.c. (ivi comprendendo anche le professioni intellettuali, ordinistiche e non ordinistiche, la prestazione d'opera anche nella forma della collaborazione coordinata e continuativa e con la sola esclusione del lavoro autonomo di tipo imprenditoriale) ha - tra le altre finalità - inteso colmare il vuoto determinato dal venir meno di alcune tutele – contrattuali e amministrative - che la legge prevedeva in passato per il **lavoro a progetto** e per il lavoro con i **titolari di partita IVA** prima della loro abrogazione, avvenuta ad opera del Jobs Act. Si pensi alle disposizioni relative alla determinazione dei **corrispettivi minimi**, ma anche alle limitazioni al potere di recesso unilaterale del committente che erano state potenziate dalla Riforma Fornero del 2012, o, ancora, alla **tutela del diritto d'autore** per le invenzioni del collaboratore ovvero alla possibilità di sospendere il rapporto di lavoro in caso di eventi prolungati quali la malattia o la maternità. Ma si pensi anche alle disposizioni dell'art. 69bis del D.Lgs. n. 276/2003 che, seppure con grande complessità, miravano a regolare la posizione dei prestatori di lavoro autonomo titolari di partita IVA. In questi ambiti il disegno di legge introduce (e re-introduce) precise e significative forme di tutela, quali ad esempio:

- la previsione della nullità delle clausole che attribuiscono al committente la facoltà di modificare unilateralmente le **condizioni del contratto** o di recedere senza congruo preavviso;
- la tutela economica per gli apporti originali e le invenzioni del prestatore d'opera realizzati in esecuzione del contratto (purché l'attività inventiva non costituisca oggetto del contratto);
- la possibilità di sospendere il contratto in caso di eventi quali **maternità, malattia e infortunio** ed una più precisa tutela di tipo economico – da attuare mediante il meccanismo della delega – nella forma di un sostegno al reddito in presenza di alcuni determinati eventi;
- la stabilizzazione della **DIS-COLL**.

Il disegno di legge, prevede poi altre forme di tutela che hanno degli importanti riflessi sul piano della gestione e, quindi potranno avere una significativa influenza in termini di autonomia – reale – del prestatore d'opera ovvero del collaboratore quali ad esempio:

- la deducibilità integrale entro un tetto massimo annuale, delle **spese per la formazione** e delle spese per i servizi personalizzati di certificazione delle competenze, oltre alla possibilità di non considerare come compensi in natura le spese di vitto e alloggio inerenti l'esecuzione di un incarico;
- la deducibilità integrale dei premi per la **stipulazione di polizze dirette** ad assicurare contro il rischio di mancato pagamento delle prestazioni, ma anche la possibilità di ottenere in tempi più rapidi un'ingiunzione di pagamento unitamente alla previsione per cui le Casse di appartenenza possano attivare delle forme di prestazione per la tutela dei casi di riduzione del reddito in presenza di specifiche patologie;
- la delega al Governo per la semplificazione di alcuni adempimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- l'accesso al mercato del lavoro e il supporto da parte del sistema di ricerca e selezione pubblico e privato *in primis* per coloro che siano affetti da disabilità.

Parallelamente, il Jobs Act lavoro autonomo stabilisce, una disciplina puntuale del **lavoro agile** che avrà degli **importanti effetti** sul piano dell'evoluzione delle modalità di gestione del rapporto di lavoro subordinato e che accompagna – sul piano della flessibilità organizzativa che lo caratterizza – quel processo di rinnovamento del diritto del lavoro che la legge delega n. 183/2014 e i suoi decreti attuativi hanno reso sempre più evidente quale vera e propria rivoluzione culturale portata dalla riforma.

E' chiaro, infatti, che al di là del clamore destato dall'introduzione di alcune norme, quale ad esempio la disciplina del contratto a tutele crescenti, ovvero la revisione dell'art. 2103 c.c. e dell'art. 4 della L. n. 300/1970, ciò che ha accompagnato in questi due anni il profondo ripensamento della materia è l'effetto che si è generato sul piano dell'**organizzazione del lavoro**. Il DDL sul lavoro autonomo e la disciplina del lavoro agile in esso contenuta costituiscono ora l'ultimo tassello di un'evoluzione sociale annunciata da tempo.

Il lavoro si evolve – necessariamente – così come si evolve la società. Le norme chiamate a regolare i rapporti di lavoro – i quali sono rapporti di diritto civile – si devono rinnovare anch'esse. Tale **processo di evoluzione** e di rinnovamento è quanto mai rilevante proprio perché il diritto del lavoro trova applicazione in un contesto, quello dell'impresa, anch'esso in continua evoluzione.

Può essere corretto affermare che la riforma del lavoro si è "innestata" in un processo di evoluzione sociale che ha influenzato in modo significativo il **mondo delle imprese** e il modo stesso di lavorare. Da qui la necessità di regolare quel diverso modo di lavorare "in mobilità" che ha preso ormai significativamente piede nell'organizzazione del lavoro: il lavoro agile (o *smart working*), anche quale forma di superamento delle difficoltà organizzative (più apparenti che reali) che si sono riscontrate in questi anni nell'applicazione della disciplina del telelavoro. Significativo, da questo punto di vista e quale segno tangibile dell'evoluzione, culturale più che normativa, che il lavoro subordinato sta avendo è proprio l'inserimento, concettualmente rilevante, della disciplina del lavoro agile (che riguarda il lavoro subordinato) nell'ambito di un disegno di legge dedicato al lavoro autonomo. Probabilmente perché, in una logica di evoluzione della nostra materia, anche la scelta tra autonomia e subordinazione dovrà (e potrà) divenire un rilevante strumento di organizzazione.