

Autonomi, più garanzie sui pagamenti

Si della Camera: stop alle clausole per saldare oltre 60 giorni - Il Ddl torna al Senato

Giorgio Pogliotti
Claudio Tucci

Più tutele e certezze per i compensi degli autonomi: nelle transazioni commerciali tra professionisti, con le imprese, o con le pubbliche amministrazioni, se non si rispettano i termini di pagamento scattano interessi di mora concordati o automatici (si applica il Dlgs 231/2002). Non solo: le clausole che vengono "firmate" e che prevedono termini "per saldare" superiori ai 60 giorni dalla consegna della fattura si considerano «abusive» e il lavoratore autonomo ha diritto al risarcimento del danno (oltre ovviamente alle più generali tutele nei casi di abuso di dipendenza economica).

La Camera, con 256 sì, un centinaio di astenuti e 10 contrari, ha approvato il Ddl su lavoro autonomo e agile. Il provvedimento torna ora al Senato per l'approvazione definitiva. Nel corso dell'esame a Montecitorio sono state introdotte alcune novità: in caso di maternità, previo consenso del committente, si riconosce alla lavoratrice autonoma la possibilità di farsi sostituire da un collega di fiducia in possesso dei necessari requisiti professionali. Si allarga il perimetro delle spese deducibili; e si apre ai professionisti la partecipazione a bandi e appalti pubblici per l'assegnazione di incarichi di consulenza o ricerca (senza fare concorrenza alle aziende).

Sul fronte compensi, altra importante novità è la conferma per legge dell'applicazione del Dlgs 231: «Si rende certa la disciplina nei ritardi di pagamento a professionisti, artigiani, cococo, ad esclusione delle prestazioni a favore dei privati - spiega Franco Scarpelli, ordinario di diritto del Lavoro all'università Milano-Bicocca -. Il pagamento dovrà avvenire entro un termine concordato, non superiore a 60 giorni, e se il termine non è concordato, entro 30 giorni dalla fattura o dalla prestazione, se successiva al ricevimento della fattura. In caso di ritardo sono dovuti gli interessi moratori: la loro misura, se non è stata concordata tra le parti (nei limiti di legge e nel rispetto delle regole sull'abuso di posizione dominante) è quella degli interessi legali di mora che ammontano al tasso legale di riferimento (oggi pari a zero) più l'8 per cento».

Le novità categoria per categoria



Viene estesa la disciplina dei pagamenti nelle transazioni commerciali tra imprese (e tra imprese e Pa) anche alle transazioni commerciali tra lavoratori autonomi e imprese, amministrazioni pubbliche o altri autonomi. Si considerano abusive le clausole che attribuiscono al committente la facoltà di modificare unilateralmente le condizioni del contratto, che deve essere sempre scritto, o di pagare oltre 60 giorni dopo il ricevimento, da parte del committente, della fattura o della richiesta di pagamento



I lavoratori autonomi potranno partecipare ad appalti e bandi pubblici e saranno equiparati alle Pmi per l'accesso ai fondi europei. Saranno riconosciuti i diritti di utilizzazione economica per apporti originali e invenzioni realizzati nell'esecuzione del contratto. Le spese di vitto e alloggio sostenute per l'esecuzione di un incarico e addebitate al committente non soggiacciono ai limiti di deducibilità del 75% e del 2% dei compensi. Le spese per l'esecuzione di un incarico sostenute dal committente saranno deducibili



Le lavoratrici iscritte alla gestione separata possono fruire del trattamento di maternità a prescindere dall'astensione dall'attività lavorativa. Il congedo parentale passa da 3 a 6 mesi, e si potrà fruire fino al terzo anno del bambino. In caso di malattia, infortunio o gravidanza il rapporto di impiego non si estingue e può essere sospeso fino a 150 giorni. Totalmente deducibili le spese di formazione. Da luglio la Dis-coll, l'indennità di disoccupazione per i collaboratori, anche a progetto, diventa strutturale



Per quanto riguarda le professioni organizzate in ordini e collegi, il provvedimento prevede tre deleghe: devoluzione agli iscritti a tali professioni di una serie di funzioni della Pa, come certificazione, asseverazione e autentica; abilitazione degli enti di previdenza dei professionisti ad attivare prestazioni a sostegno di iscritti che abbiano subito una significativa riduzione del reddito professionale; riassetto delle disposizioni vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute dei lavoratori negli studi professionali



Il Ddl configura il lavoro agile non come una nuova tipologia contrattuale, ma come una «modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato» che deve essere disciplinata da un apposito accordo, specificandone forma, contenuto e modalità di recesso. Il trattamento economico e normativo non deve essere inferiore a quello dei lavoratori che svolgono le stesse mansioni all'interno dell'azienda. Il lavoratore agile avrà diritto alla tutela contro gli infortuni (anche in itinere) e le malattie professionali

Tra le pieghe del Ddl c'è anche una modifica all'articolo 409 del Codice di procedura civile in materia di collaborazioni coordinate e continuative. La norma chiarisce 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». In questi casi non scatta la subordinazione. «Si valorizza il ruolo del contratto e quindi le parti, per non rischiare la sanzione, dovranno rispettare quanto concordato», sottolinea Arturo Maresca, giuslavorista alla Sapienza di Roma.

Altra grande novità del Ddl è la disciplina del lavoro agile, come modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato. «Ciò significa che non viene introdotta una nuova tipologia negoziale - evidenzia Maurizio Del Conte, presidente di Anpal e autore del testo originario - ma, più semplicemente, che la prestazione di lavoro può essere resa in parte all'interno, in parte all'esterno dell'impresa, ed entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, con strumenti tecnologici».

L'accordo, che può essere liberamente stipulato sia a contratto in corso che in fase di sua costituzione, è risolvibile unilateralmente da entrambe le parti, con preavviso. Se così accade, la prestazione di lavoro ritorna alle modalità di tempo e di luogo ordinarie.

© RIPRODUZIONE RISERVATA