

Con il lavoro agile riparte la sfida della produttività

Gabriele Fava

Con il via libera alla legge 81/2017 il Senato ha finalmente approvato il **Jobs act** degli autonomi, introducendo, per la prima volta nel nostro Paese, specifiche misure a sostegno del popolo dei lavoratori a **partita Iva**, nell'intento di rendere più omogenee le tutele dei **lavoratori autonomi** e subordinati. In particolare, viene introdotta una disciplina più favorevole in caso di malattia, infortunio e gravidanza per i lavoratori autonomi che svolgono una attività continuativa presso lo stesso committente. In questi casi il rapporto di impiego non si estingue e può, invece, essere sospeso fino a un massimo di 150 giorni, salvo il venir meno dell'interesse alla prestazione da parte del committente; a tal proposito bisognerà capire quanto dovrà considerarsi stringente la dimostrazione del «venir meno dell'interesse del committente».

Non particolarmente innovative, invece, in quanto già di fatto precedentemente esistenti, sono da considerarsi le disposizioni della legge le quali stabiliscono che al lavoratore autonomo spettano i diritti di utilizzo economico per le invenzioni e gli apporti originali nell'ambito dell'esecuzione del contratto. Parimenti, risulta essere poco efficace la previsione con la quale il legislatore ha considerato abusive le clausole contrattuali che determinano un eccessivo squilibrio a favore del committente, senza null'altro specificare in ordine ai contenuti di tali clausole e quando possano considerarsi vessatorie. Ne consegue che la finalità di garanzia perseguita dal legislatore possa tradursi in un nulla di fatto, esponendo il professionista al rischio di valutazioni discrezionali da parte di un eventuale giudice.

L'intento di voler rendere più labile il confine fra lavoratore autonomo e il lavoratore subordinato emerge in particolare nella parte della legge in cui è stabilito che le lavoratrici autonome, iscritte alla gestione separata Inps, potranno percepire l'indennità di maternità indipendentemente dalla effettiva astensione dal lavoro. Oltre a ciò, la durata del congedo parentale viene estesa a un massimo di 6 mesi fruibili entro i 3 anni di vita del bambino.

Condivisibile la scelta di prevedere una moratoria contributiva in caso di malattia grave del professionista. In tali casi il versamento degli oneri contributivi è sospeso entro un massimo di 2 anni, con possibilità di versare i contributi sospesi, al termine della malattia, in rate mensili per un periodo pari a tre volte quello di sospensione.

Appare, altresì, condivisibile l'aumento della deducibilità delle spese sostenute dal professionista e dal lavoratore autonomo per la formazione. Viene in tal senso modificata la di-

sciplina del testamento delle imposte sui redditi, prevedendo che le spese per la partecipazione a convegni, congressi, master e corsi di aggiornamento saranno interamente deducibili entro il limite annuo di 10 mila euro, rispetto all'attuale deducibilità del 50 per cento. Non solo, anche le spese sostenute dal lavoratore autonomo per servizi personalizzati di certificazione di competenze, orientamento, ricerca, addestramento e sostegno dell'auto-imprenditorialità, saranno deducibili fino a un massimo di 5 mila euro.

Ma la nuova legge non si occupa solo degli autonomi, infatti fornisce anche una base normativa al lavoro agile (smart working), definendolo come «modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato» caratterizzata dal possibile utilizzo di strumenti tecnologici ed eseguita al di fuori dei locali aziendali.

In tal caso, l'azienda che volesse consentire ai propri dipendenti lo svolgimento dell'attività la-

LA PREOCCUPAZIONE

Le regole approvate sul lavoro autonomo rischiano di essere poco incisive ricalcando disposizioni già esistenti

vorativa in regime di smart working, dovrebbe dotarsi preliminarmente di un accordo scritto tra parti che disciplini non solo i tempi di riposo dello smart worker (il cosiddetto diritto alla disconnessione), ma anche l'esercizio del potere direttivo del datore di lavoro.

L'introduzione del lavoro agile apre indubbiamente uno scenario innovativo rispetto al rapporto tra lavoratore e impresa. In particolare, andranno chiariti i limiti e le modalità del potere direttivo e, soprattutto, di controllo del datore di lavoro, anche alla luce delle modifiche apportate all'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori in materia di controlli a distanza.

Per concludere, le nuove disposizioni in tema di lavoro autonomo, pur rappresentando un intervento apprezzabile negli intenti, rischiano di non essere particolarmente incisive, nella misura in cui ricalcano disposizioni già esistenti, limitandosi ad ampliarne la portata. Apprezzabile, al contrario, la normativa relativa al lavoro agile, nonostante la criticità sopra indicata, pare essere potenzialmente idonea a instaurare un processo virtuoso di modernizzazione del mercato del lavoro incentrato sul binomio produttività - flessibilità. Di certo, su quest'ultima disposizione, bisognerà concentrarsi sull'impatto che potranno avere le nuove tecnologie.