

# Il mini-statuto degli autonomi

*Professionisti come ausiliari della p.a., ma senza alcun compenso. Tutelata la maternità, ma non sempre. E lo smart working può diventare un incubo*

DI MARINO LONGONI  
[mlongoni@class.it](mailto:mlongoni@class.it)

**È** ormai in dirittura d'arrivo al senato il cosiddetto Jobs act del lavoro autonomo, una riforma che era partita con l'ambizione di essere una sorta di Statuto dei lavoratori autonomi ma che ha visto scemare le proprie ambizioni nel corso dell'esame parlamentare. Ciò non toglie che il testo, destinato a essere approvato senza ulteriori modifiche, contenga alcuni aspetti interessanti. Intanto il riconoscimento del ruolo dei professionisti come ausiliari della pubblica amministrazione. La legge prevede infatti l'approvazione entro 12 mesi di uno o più decreti legislativi per disciplinare la devoluzione alle professioni ordinarie di taluni atti o funzioni attualmente di competenza della pubblica amministrazione. Un'attività ausiliaria che potrebbe essere particolarmente importante in alcune materie come per esempio la deflazione del contenzioso giudiziario o la certificazione di alcuni atti di rilevanza fiscale. Si tratta del riconoscimento di un ruolo, quello di ausiliari della pubblica amministrazione appunto, che i professionisti in varie materie già svolgono da tempo, ma che finora era rimasto quasi anonimo. Un passo avanti, che rischia però di essere solo formale,

perché la legge prevede esplicitamente che «dall'attuazione dei decreti legislativi di cui al comma 1 non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica». Quindi chi pagherà i costi di questi servizi che dalla Pubblica amministrazione saranno scaricati sulle spalle dei professionisti? I cittadini, oppure i professionisti stessi, tertium non datur.

La norma punta anche a estendere ai lavoratori autonomi alcuni diritti acquisiti da tempo nel mondo del lavoro dipendente, a partire da quello a una indennità per congedo parentale, per un periodo massimo di sei mesi entro i primi tre anni di vita del bambi-

no, alle lavoratrici e ai lavoratori iscritti alla gestione separata Inps.

Per quanto riguarda la indennità di maternità e paternità è passato il principio che questa sia dovuta anche nel caso la lavoratrice o il lavoratore continui la sua attività lavorativa, cose che succede molto spesso, ma che costringeva finora a ricorrere a sotterfugi, non potendo il lavoratore emettere fattura nel periodo tutelato per non perdere la relativa indennità. Infine in caso di gravidanza, malattia, infortunio, l'obbligo della prestazione lavorativa, su richiesta del lavoratore, rimane sospeso fino a un massimo di 150 giorni, senza che questo comporti il venir meno del rapporto di lavoro «fatto salvo il venir meno dell'interesse del committente», così dispone l'articolo 13, primo comma: una norma, questa, che molto spesso consentirà

al committente di interrompere a piacimento il rapporto di lavoro rendendo quindi vana la possibilità di tutela offerta dalla norma. L'estensione di questi diritti non è un gentile omaggio ma sarà inoltre pagata dagli stessi lavoratori autonomi con un aumento contributivo di almeno un punto percentuale.

Per i professionisti è importante la norma che consente di detrarre, fino a 10 mila euro l'anno, i costi sostenuti per la formazione. Si autorizzano inoltre le loro casse di previdenza ad allargare gli ambiti di tute-

la, estendendoli all'assistenza socio-sanitaria degli iscritti che versano in particolari condizioni di disagio. Attività che alcune casse fanno già, ma che ora potrà essere istituzionalizzata e allargata a situazioni finora non coperte. Anche qui c'è un lato oscuro: queste attività dovranno essere finanziate da una specifica contribuzione aggiuntiva. Quindi più assistenza, ma a un costo maggiore.

Interessante anche la disciplina dello smart working, o lavoro agile, introdotto per venire incontro alle esigenze di flessibilità delle imprese e anche dei lavoratori che, grazie soprattutto alle nuove tecnologie, sono in grado spesso di prestare i loro servizi senza vincoli di orari o di sede di lavoro. Il contratto di lavoro agile, che deve essere obbligatoriamente redatto in forma scritta, può prevedere l'organizzazione dell'attività per fasi, cicli o obiettivi: apparentemente una liberazione dalla gabbia delle classiche otto ore, in grado però anche di delineare alcuni scenari poco allettanti. Il datore di lavoro, libero di variare a suo arbitrio e senza alcuna concertazione l'orario della prestazione lavorativa, potrebbe essere tentato di trasformare il rapporto in un lavoro on demand, cioè senza alcuna garanzia di continuità della prestazione. In pratica di utilizzare il lavoratore solo quando gli serve e di lasciarlo inutilizzato quando non serve. Si corre il rischio, nel nome della libertà, di precarizzare interi settori dell'economia, soprattutto quelli nei quali non c'è l'esigenza di continuità della prestazione e dove il rapporto fra domanda e offerta di lavoro gioca a favore dell'imprenditore.

