

---

## Legge 81/2017: nuove tutele del lavoro autonomo e c.d. lavoro agile

Schema di **Giulio SPINA\***

### LA LEGGE

Nella Gazzetta Ufficiale del 13.6.2017, n. 135, è stata pubblicata la [legge n. 81 del 29.5.2017](#) recante **Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato**.

Ex art. 26, l. 82/2017, le nuove norme sono in **vigore dal 14.6.2017**.

Di seguito, le **principali novità introdotte dalla nuova legge**.

---

\* Direttore editoriale Diritto Avanzato; Coordinatore unico di Redazione *La Nuova Procedura Civile*; Direttore Osservatorio Nazionale sulla Mediazione Civile.

## CONTENUTI PRINCIPALI DELLA NUOVA LEGGE

1. **Previsione di nuove forme di tutela del lavoro autonomo**

*Riferimento normativo: capo I (artt. 1-17), l. 81/2017*

2. **Promozione della modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato del c.d. lavoro agile**

*Riferimento normativo: capo II (artt. 18-24), l. 81/2017*

La Nuova Procedura Civile

# NUOVE FORME DI TUTELA DEL LAVORO AUTONOMO NON IMPRENDITORIALE

## AMBITO DI APPLICAZIONE

Le nove norme si applicano ai rapporti di **lavoro autonomo** di cui agli artt. 2222 – 2238 c.c. (titolo III, *Lavoro autonomo*, del libro IV). In particolare:

- sono inclusi i rapporti di lavoro autonomo che hanno una disciplina particolare ai sensi dell'art. 2222 c.c.<sup>1</sup>;
- sono esclusi gli imprenditori<sup>2</sup>.

## PRINCIPALI NUOVE TUTELE

- **Transazioni commerciali** (art. 2): salva l'applicazione di disposizioni più favorevoli si applicano le disposizioni del **d.lgs. 231/2002** (*Attuazione della direttiva 2000/35/CE relativa alla lotta contro i ritardi di pagamento nelle transazioni commerciali*).
- **Clausole e condotte abusive** (art. 3):
  - elenco delle clausole e condotte che si considerano abusive (modifica unilateralmente del contratto, recesso senza congruo preavviso, termini di pagamento superiori a sessanta giorni, rifiuto di stipulare il contratto in forma scritta) da cui discende per il lavoratore autonomo il diritto al **risarcimento dei danni** (anche promuovendo un tentativo di conciliazione mediante gli organismi abilitati);
  - applicazione, in quanto compatibile, dell'**art. 9, l. 192/1998** in materia di abuso di dipendenza economica<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> L'art. 2222 c.c. prevede quanto segue: "quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente, si applicano le norme di questo capo, salvo che il rapporto abbia una disciplina particolare nel libro IV".

<sup>2</sup> Ivi compresi i piccoli imprenditori di cui all'art. 2083 c.c. ("sono piccoli imprenditori i coltivatori diretti del fondo, gli artigiani, i piccoli commercianti e coloro che esercitano un'attività professionale organizzata prevalentemente con il lavoro proprio e dei componenti della famiglia").

<sup>3</sup> Art. 9. Abuso di dipendenza economica

"1. E' vietato l'abuso da parte di una o piu' imprese dello stato di dipendenza economica nel quale si trova, nei suoi o nei loro riguardi, una impresa cliente o fornitrice. Si considera dipendenza economica la situazione in cui un'impresa sia in grado di determinare, nei rapporti commerciali con un'altra impresa, un eccessivo squilibrio di diritti e di obblighi. La dipendenza economica e' valutata tenendo conto anche della reale possibilita' per la parte che abbia subito l'abuso di reperire sul mercato alternative soddisfacenti.

2. L'abuso puo' anche consistere nel rifiuto di vendere o nel rifiuto di comprare, nella imposizione di condizioni contrattuali ingiustificatamente gravose o discriminatorie, nella interruzione arbitraria delle relazioni commerciali in atto.

- **Apporti originali e invenzioni del lavoratore** (art. 4): i diritti di utilizzazione economica relativi ad apporti originali e a invenzioni realizzati nell'esecuzione del contratto spettano al lavoratore autonomo, secondo le disposizioni di cui alla **L. 633/194** e al **d.lgs. 30/2005** (codice della proprietà industriale).
- **Stabilizzazione e indennità di disoccupazione** per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa - DIS-COLL (art. 7): modifica all'art. 15, d.lgs. 22/2015<sup>4</sup>.
- Disposizioni **fiscali e sociali** (art. 8): modifiche all'art. 54, comma 5, d.P.R. 917/1986 (TU imposte sui redditi in tema di spese) per prestazioni alberghiere ed alimenti (a decorrere dal periodo d'imposta in corso al 31.12.2017); congedo parentale per iscritti alla Gestione separata (anche in caso di adozione o affidamento preadottivo); equiparazione, per iscritti alla Gestione separata, alla degenza ospedaliera dei periodi di malattia, certificata come conseguente a trattamenti terapeutici di malattie oncologiche, o di gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti o che comunque comportino una inabilità lavorativa temporanea del 100%.
- **Deducibilità delle spese di formazione e accesso alla formazione permanente** (art. 9).
- Promozione della partecipazione dei lavoratori autonomi agli **appalti pubblici per la prestazione di servizi** o ai **bandi per l'assegnazione di incarichi personali** di consulenza o ricerca (art. 12).
- Indennità di **maternità** (art. 13, che modifica l'art. 64, comma 2, d.lgs. 151/2001 (TU in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità) e tutela della **gravidanza, malattia e infortunio** (art. 14).

---

3. *Il patto attraverso il quale si realizzi l'abuso di dipendenza economica e' nullo. Il giudice ordinario competente conosce delle azioni in materia di abuso di dipendenza economica, comprese quelle inibitorie e per il risarcimento dei danni.*

3-bis. *Ferma restando l'eventuale applicazione dell'articolo 3 della legge 10 ottobre 1990, n. 287, l'Autorita' garante della concorrenza e del mercato puo', qualora ravvisi che un abuso di dipendenza economica abbia rilevanza per la tutela della concorrenza e del mercato, anche su segnalazione di terzi ed a seguito dell'attivazione dei propri poteri di indagine ed esperimento dell'istruttoria, procedere alle diffide e sanzioni previste dall'articolo 15 della legge 10 ottobre 1990, n. 287, nei confronti dell'impresa o delle imprese che abbiano commesso detto abuso. In caso di violazione diffusa e reiterata della disciplina di cui al decreto legislativo 9 ottobre 2002, n. 231, posta in essere ai danni delle imprese, con particolare riferimento a quelle piccole e medie, l'abuso si configura a prescindere dall'accertamento della dipendenza economica".*

<sup>4</sup> Decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, recante *Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183.*

## ULTERIORI MISURE

- **Delega al Governo in tema di ordini o collegi** (artt. 5 e 6: in materia di atti pubblici rimessi alle professioni organizzate in ordini o collegi e in materia di sicurezza e protezione sociale dei professionisti iscritti a ordini o collegi e di ampliamento delle prestazioni di maternità e di malattia riconosciute ai lavoratori autonomi iscritti alla Gestione separata) e per la **semplificazione della normativa sulla salute e sicurezza degli studi professionali** (art. 11)<sup>5</sup>.
- **Modifiche al codice di procedura civile** (art. 15 – in corsivo grassetto le modifiche inserite dalla l.. 81/2017):
  - In tema di **NORME PER LE CONTROVERSIE IN MATERIA DI LAVORO**  
**Art. 409** (Controversie individuali di lavoro).  
*Si osservano le disposizioni del presente capo nelle controversie relative a:*
    - 1) *rapporti di lavoro subordinato privato, anche se non inerenti all'esercizio di una impresa;*
    - 2) *rapporti di mezzadria, di colonia parziaria, di compartecipazione agraria, di affitto a coltivatore diretto, nonché rapporti derivanti da altri contratti agrari, salva la competenza delle sezioni specializzate agrarie;*
    - 3) *rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato. **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;***
    - 4) *rapporti di lavoro dei dipendenti di enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica;*
    - 5) *rapporti di lavoro dei dipendenti di enti pubblici ed altri rapporti di lavoro pubblico, sempreché non siano devoluti dalla legge ad altro giudice.*
  - In tema di **PROCEDIMENTO D'INGIUNZIONE**  
**Art. 634** (Prova scritta).  
*Sono prove scritte idonee a norma del numero 1 dell'articolo precedente le polizze e promesse unilaterali per scrittura privata e i telegrammi, anche se mancanti dei requisiti prescritti dal codice civile. Per i crediti relativi a somministrazioni di merci e di danaro nonché per prestazioni di servizi fatte da imprenditori che esercitano un'attività commerciale e da lavoratori autonomi, anche a persone che non esercitano tale attività', sono altresì prove scritte idonee gli estratti autentici delle scritture contabili di cui agli articoli 2214 e seguenti del codice civile, purché bollate e vidimate nelle*

<sup>5</sup> Decreti legislativi da adottarsi secondo le modalità di cui all'art. 16, l. 81/2017.

*forme di legge e regolarmente tenute, nonché gli estratti autentici delle scritture contabili prescritte dalle leggi tributarie, quando siano tenute con l'osservanza delle norme stabilite per tali scritture.*

La Nuova Procedura Civile

# LAVORO AGILE

## NOZIONE

**Modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato** stabilita mediante **accordo tra le parti**, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e **senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro**, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

La prestazione lavorativa viene eseguita, **in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa**, entro i soli **limiti di durata massima dell'orario di lavoro** giornaliero e settimanale, **derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva**<sup>6</sup>.

## RESPONSABILITÀ DEL DATORE DI LAVORO

Il datore di lavoro è responsabile della **sicurezza** e del **buon funzionamento degli strumenti tecnologici** assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa<sup>7</sup>.

## FORMA DELL'ACCORDO

- Stipulato **per iscritto** (ai fini della regolarità amministrativa e della prova).
- Contenuti:
  - disciplina l'**esecuzione della prestazione lavorativa** svolta all'esterno dei locali aziendali<sup>8</sup>;
  - ciò anche con riguardo alle **forme di esercizio del potere direttivo** del datore di lavoro ed agli **strumenti utilizzati dal lavoratore**<sup>9</sup>;

---

<sup>6</sup> Art. 18, comma 1, l. 81/2017. La promozione del lavoro agile ha lo scopo di *"incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro"*.

<sup>7</sup> Art. 18, comma 2.

In tema di sicurezza sul lavoro si veda l'art. 22 della stessa l. 81/2017 il quale, peraltro, dispone che il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore; in tema di assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali si veda il seguente art. 23, che, peraltro, prevede che il diritto del lavoratore alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali, precisando altresì la disciplina relativa al diritto del lavoratore alla tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali.

<sup>8</sup> Art. 19.

- individua i **tempi di riposo** del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro<sup>10</sup>;
- può essere **a termine o a tempo indeterminato**<sup>11</sup>;
- può, peraltro, prevedere il diritto del lavoratore all'**apprendimento permanente** (in modalità formali, non formali o informali) e alla periodica **certificazione delle relative competenze**<sup>12</sup>;
- disciplina l'esercizio del **potere di controllo del datore di lavoro** (sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali; ciò nel rispetto dell'art. 4, l. 300/1970) e individua le **condotte**, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'**applicazione di sanzioni disciplinari**<sup>13</sup>.

### RECESSO

- Se l'accordo è a tempo indeterminato, il recesso può avvenire – in via generale – con un **preavviso non inferiore a 30 gg.**
- In presenza di un "**giustificato motivo**", ciascuno dei contraenti può recedere:
  - prima della scadenza del termine (nel caso di accordo a **tempo determinato**);
  - senza preavviso (nel caso di accordo a **tempo indeterminato**).

### TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo **non inferiore a quello complessivamente applicato**, in attuazione dei contratti collettivi (cfr. art. 51, d.lgs. 81/2015), **nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda**<sup>14</sup>.

<sup>9</sup> *Ibidem.*

<sup>10</sup> *Ibidem.*

<sup>11</sup> *Ibidem.*

<sup>12</sup> Art. 20.

<sup>13</sup> Art. 21.

<sup>14</sup> Art. 20.