

EMERGENZA COVID E CONTRATTO DI LAVORO AUTONOMO

di **GIONATA CAVALLINI**

Articolo del 18 marzo 2020

ISSN 2420-9651

Davanti all'emergenza sanitaria in atto i lavoratori autonomi si trovano in una posizione di maggiore debolezza rispetto ai dipendenti. Questi ultimi, infatti, possono beneficiare di alcuni istituti protettivi che agli autonomi sono generalmente preclusi, quali in primo luogo l'indennità di malattia (che spetta anche in caso di quarantena, come previsto dagli ultimi interventi normativi del governo) e la cassa integrazione (a cui verrà verosimilmente fatto un ricorso massiccio, anche in deroga).

Premessa: le fragilità del lavoro autonomo ai tempi del virus.

Davanti all'emergenza sanitaria in atto i lavoratori autonomi si trovano in una posizione di maggiore debolezza rispetto ai dipendenti. Questi ultimi, infatti, possono beneficiare di alcuni istituti protettivi che agli autonomi sono generalmente preclusi, quali in primo luogo l'indennità di malattia (che spetta anche in caso di quarantena, come previsto dagli ultimi interventi normativi del governo) e la cassa integrazione (a cui verrà verosimilmente fatto un ricorso massiccio, anche in deroga).

Lo ha già rilevato una delle principali associazioni di categoria, ACTA, che denuncia che **il 47% degli interpellati ha subito la cancellazione di almeno una commessa**, il 57% ha avuto la sospensione o il rinvio a data da definirsi di almeno una commessa, segnalando che la **percezione condivisa dai 3/4 dei freelance** è che ci saranno cancellazioni e rinvii nei prossimi mesi [ACTA 2020].

Maggiormente colpiti, quantomeno nell'immediato, saranno i lavoratori autonomi "economicamente dipendenti", cioè quelli che dipendono da un committente principale, nel cui ciclo produttivo sono strettamente integrati [PALLINI 2013].

Mentre il lavoro autonomo di "prima generazione", quello libero-professionale, pure in grande sofferenza a causa del generalizzato blocco delle attività, potrebbe avere gli strumenti per non fermarsi del tutto, gli scenari più preoccupanti riguardano il lavoro autonomo di "seconda" generazione, composto dai collaboratori autonomi figli della frammentazione dell'impresa post-fordista [BOLOGNA-FUMAGALLI 1997] e quello di "terza generazione", che comprende la vasta platea dei collaboratori più o meno occasionali, tra cui gli emblematici lavoratori della *gig economy* [FUMAGALLI 2015].

Contratti di lavoro autonomo e distribuzione del rischio.

Il problema giuridico che si pone di prepotenza in questi giorni difficili concerne la ripartizione dei costi sociali ed economici dell'emergenza in corso e l'individuazione di chi debba farsene carico: se il lavoratore, il committente o la collettività.

Come noto, nel rapporto di lavoro autonomo il rischio grava in linea di principio sul prestatore.

Già Barassi sottolineava che il lavoro autonomo viene «compiuto entro la sfera d'azione di chi se lo è assunto» [BARASSI 1901, 25], con la conseguenza che chi si impegna a compiere un'opera si assume il rischio di non poterla compiere per cause che esulano dalla propria sfera d'azione. Non a caso, l'assunzione del rischio rappresenta uno degli

indici maggiormente utilizzato dalla giurisprudenza in materia di qualificazione del rapporto.

La questione, tuttavia, è più complessa.

Quando si parla di lavoro autonomo si fa riferimento a una pluralità di fattispecie tipiche e transtipiche [PERULLI 1996]: dal contratto d'opera ([art. 2222 c.c.](#)), al contratto d'opera intellettuale ([art. 2229 c.c.](#)), ai tipi negoziali di cui al libro IV del c.c. (mandato, trasporto, ecc.), alla collaborazione coordinata e continuativa ([art. 409 c.p.c.](#)), alla collaborazione occasionale c.d. ritenuta d'acconto (un normale contratto d'opera soggetto però a particolari regole fiscali e previdenziali), sino ad arrivare alle collaborazioni c.d. etero-organizzate ([art. 2 d.lgs. n. 81 del 2015](#)), quantomeno quando sia esclusa l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato ([art. 2, comma 2, d.lgs. n. 81 del 2015](#)).

Per rispondere correttamente alla domanda “su chi grava il rischio?” occorre quindi fare riferimento alle specifiche discipline di ciascun tipo negoziale (si pensi al caso dell'agenzia, ove grava sull'agente il rischio che l'affare non venga concluso, fermo il compenso per l'attività), ma anche alla regolamentazione contrattuale adottata tra le parti, che potrebbero avere concordato previsioni particolari.

Il diritto al compenso in caso di possibilità della prestazione già concordata.

Occorre tuttavia partire da una premessa: se è vero che in linea di principio nei rapporti di lavoro autonomo il rischio grava sul lavoratore, compreso quello di non poter svolgere la prestazione per cause che lo riguardino, tra cui la malattia (o la quarantena), è altrettanto vero che poiché il lavoratore autonomo si obbliga di regola a rendere un *opus perfectum*, ove sia ancora possibile rendere la prestazione nel rispetto delle norme emergenziali egli potrà (e anzi dovrà) offrirla al committente e avrà diritto al compenso (si pensi a un professionista che si fosse obbligato a rendere una consulenza che possa essere svolta a distanza). Né il committente potrebbe rifiutare una prestazione ritualmente offerta. Un eventuale recesso potrebbe essere esercitato solo nel pieno rispetto delle norme generali (e quindi con tutte le conseguenze risarcitorie che conseguono a un recesso *ante tempus*: [artt. 2227 e 2237 c.c.](#)).

Milioni di lavoratori autonomi italiani, in queste settimane, hanno fatto del tavolo della cucina il loro ufficio e continuano a lavorare e, auspicabilmente, a fatturare, quantomeno per le attività già programmate.

Per le attività non ancora contrattate, invece, il prestatore in linea di principio non è tutelato dal rischio che il committente non rinnovi le commesse, anche fuori dei casi di impossibilità, potendo tutt'al più trovare applicazione le norme antiabusive di cui all'[art. 3 l. n. 81 del 2017](#) [CAVALLINI 2018], laddove il committente faccia un uso strumentale dell'emergenza in corso.

Sospensione delle attività del committente e diritto al compenso.

Un caso diverso è quello in cui il rapporto di lavoro autonomo sia continuativo in senso tecnico, come nel rapporto di agenzia e in tutti i contratti d'opera in cui sia dedotto non il compimento di un'opera ma lo svolgimento di un "servizio", con o senza previsione di un termine finale. È infatti pacifico che anche il contratto d'opera può essere costitutivo di un rapporto di durata in senso tecnico [SANTORO PASSARELLI 1990, 14].

In questi casi, occorre chiedersi se l'eventuale sospensione delle attività del committente possa legittimare la sospensione del rapporto e con quali conseguenze sul piano del compenso.

Ad avviso di chi scrive, la questione teorica è la medesima che si pone in riferimento al rapporto di lavoro subordinato, con la significativa differenza che non esistono gli strumenti (come la CIG) idonei a mitigare il problema pratico.

Occorre quindi distinguere le diverse possibili ipotesi: se la prestazione può essere svolta a distanza, non può parlarsi di impossibilità oggettiva e dunque la prestazione potrà essere resa con diritto al corrispettivo; se la prestazione non può essere svolta a distanza ma richiede la presenza in azienda ed essa è impraticabile, occorre verificare se ci si trova in un'ipotesi di impossibilità oggettiva (materiale o *per factum principis*), nel qual caso si avrà sospensione di entrambe le obbligazioni, oppure se la sospensione sia imputabile al committente (che decida unilateralmente di sospendere le attività senza esservi tenuto), nel qual caso il prestatore avrà diritto al compenso.

Fuori del caso di impossibilità il recesso *ante tempus* comporterà l'obbligo di risarcire il lavoratore del mancato guadagno sino alla scadenza del contratto, mentre in caso di rapporto a tempo indeterminato sarà possibile recedere solo con congruo preavviso nel rispetto dell'[art. 3 l. n. 81 del 2017](#) [PERULLI 2017, 186].

Per determinare se si verta in un'ipotesi di impossibilità, peraltro, occorre considerare che gli obblighi di sicurezza previsti dal [d.lgs. n. 81 del 2008](#) trovano applicazione

anche in riferimento ai lavoratori autonomi, quando svolgano l'attività nell'ambito dell'organizzazione del committente [PASQUARELLA 2015].

In tutte queste ipotesi, peraltro, occorre rammentare che se la prestazione divenga solo parzialmente impossibile, potrà trovare applicazione la disciplina codicistica in materia di impossibilità parziale ([art. 1464 c.c.](#)) e le parti potranno convenire una riduzione della prestazione e del corrispettivo, mentre il committente potrà recedere dal contratto solo se non vi è alcun interesse all'adempimento parziale.

In ogni caso, correttezza e buona fede dovrebbero imporre a tutte le parti approcci cautelativi e volti a consentire, magari previa rinegoziazione, la conservazione del rapporto negoziale.

Impossibilità della prestazione per cause inerenti il prestatore.

Questione diversa è quella relativa alle conseguenze dell'impossibilità di rendere la prestazione per cause inerenti il prestatore, quali in primo luogo una condizione di malattia ovvero l'obbligo di isolamento domiciliare che renda impraticabile la continuazione dell'attività.

In questo caso, il rischio grava sul lavoratore, che non potrà rivendicare il diritto al compenso (salvo il diritto di valersi di sostituti: [art. 2232 c.c.](#)) né di forme di tutela indennitaria, salvi i casi limite previsti dai rispettivi ordinamenti previdenziali.

L'unica tutela, in questo frangente, è rappresentata dall'[art. 14 l. n. 81 del 2017](#), che prevede che la malattia del lavoratore autonomo che presti la propria attività per il committente in via continuativa non comporta l'estinzione del rapporto, la cui esecuzione può essere sospesa su richiesta del lavoratore, senza diritto al corrispettivo e per un periodo non superiore a 150 giorni, salvo che il committente non provi di non avere interesse alla permanenza del rapporto [VALLAURI 2018].

Tutto quanto precede, è bene precisarlo, riguarda i lavoratori autonomi genuini, e non i “falsi” autonomi, che oggi più che mai hanno interesse a rivendicare l'effettiva natura del rapporto, anche solo per accedere alle forme di integrazione reddituale previste in favore dei dipendenti [SCARPELLI-CAVALLINI 2020].

Le tutele esterne al rapporto.

Sullo sfondo si collocano le tutele “esterne” al rapporto, che dovrebbero fornire ai lavoratori autonomi alcune forme di sostegno al reddito in questi giorni difficili.

Il tema della tutela previdenziale dei lavoratori autonomi è relativamente recente. Il nostro ordinamento previdenziale ha storicamente escluso i lavoratori autonomi dalle sue tutele e solo da poco si è cominciato a riconoscere l'opportunità di un cambio di passo, pur nel rispetto delle diversità strutturali che i lavoratori autonomi presentano rispetto ai dipendenti e delle profonde differenze intercorrenti anche tra le diverse tipologie di lavoratori autonomi [CANAVESI-ALES 2020].

Una prima misura di sostegno era stata prevista dal [d.l. 2 marzo 2020, n. 9](#), che aveva introdotto, in favore dei lavoratori operanti nelle vecchie “zone rosse”, il diritto a un'indennità mensile pari a 500 euro, per un massimo di tre mesi, e la sospensione dei versamenti agli enti previdenziali.

Ora il [d.l. 17 marzo 2020, n. 18](#) (c.d. “Cura Italia”) ha previsto, nell'ambito di uno sforzo finanziario notevole (oltre due miliardi), una misura di generalizzata: gli artt. 27 e 28 prevedono il diritto a un'indennità *una tantum* di 600 euro, per il mese di marzo, in favore degli iscritti alla gestione separata (partite iva “senza cassa” e co.co.co.), nonché dei lavoratori autonomi iscritti alle gestioni speciali dell'Ago (e quindi principalmente artigiani, commercianti e coltivatori diretti).

Per quanto riguarda invece gli iscritti alle casse privatizzate, l'art. 43 istituisce un “Fondo per il reddito di ultima istanza”, per il quale vengono stanziati 300 milioni, volto a garantire il riconoscimento di un'indennità di ammontare indeterminato destinata anche ai lavoratori autonomi che in conseguenza dell'emergenza hanno cessato, ridotto o sospeso la loro attività (nella versione finale del decreto, fortunatamente, è scomparso il limite reddituale dei 10.000 Euro annui per il 2019, che avrebbe ristretto oltremodo l'ambito di applicazione del Fondo).

Tale disparità di trattamento tra professionisti “con cassa” e “senza cassa” desta diverse perplessità [D'AMICO 2020; AMORELLI 2020], pur trovando spiegazione nel fatto che solo l'INPS, e non le casse privatizzate, può essere direttamente utilizzata dall'autorità statale.

Misure specifiche, inoltre, stanno venendo adottate dai singoli enti previdenziali e dall'Agenzia delle Entrate, che hanno disposto in questi giorni varie moratorie sui versamenti fiscali e contributivi.

Una boccata d'ossigeno che, però, potrebbe non essere sufficiente e che potrebbe anzi trasformarsi in un boomerang se, tra qualche mese, sul capo degli autonomi che si saranno (speriamo) faticosamente rialzati dovessero piovere in un solo colpo obblighi di

pagamento solo posticipati.

Riferimenti bibliografici.

Per i primi dati sulle contrazioni delle attività degli autonomi ACTA, *L'impatto del coronavirus sui freelance*, in www.actainrete.it, 3 marzo 2020. Tra i primi commenti relativi alla fragilità degli autonomi nel contesto dell'emergenza sanitaria F. SCARPELLI-G. CAVALLINI, *Coronavirus, ecco i rischi e le conseguenze per i lavoratori autonomi e le partite Iva*, in *Il fatto quotidiano*, 11 marzo 2020; B. D'AMICO, *Il decreto Cura Italia mette in quarantena i liberi professionisti*, in *Il foglio*, 16 marzo 2020; A. AMORELLI, *Con il coronavirus chi ha una partita iva è stato abbandonato a se stesso*, in www.thevision.com, 13 marzo 2020.

Per una ricostruzione giuridica del lavoro autonomo economicamente dipendente in Italia M. PALLINI, *Il lavoro economicamente dipendente*, Padova, 2013.

Le “generazioni” dei lavoratori autonomi sono state individuate da S. BOLOGNA-A FUMAGALLI (a cura di), *Il lavoro autonomo di seconda generazione*, Milano, 1997, e, più recentemente, di A. FUMAGALLI, *Le trasformazioni del lavoro autonomo tra crisi e precarietà: il lavoro autonomo di III generazione*, in *Quad. ric. art.*, 2015, 241 ss.

Il primo studio italiano sulle distinzioni tra lavoro autonomo e subordinato, come noto, si deve a L. BARASSI, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, Milano, 1901. Sulle diverse fattispecie del lavoro autonomo ancora attuale lo studio di A. PERULLI, *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera e professioni intellettuali*, Milano, 1996.

Nel senso che anche il lavoro autonomo può essere dedotto in un contratto di durata G. SANTORO PASSARELLI, *Lavoro autonomo*, in *Enc. giur.*, 1990, 1 ss.

Sulle tutele previste nello Statuto del lavoro autonomo: A. PERULLI, *Il Jobs Act degli autonomi: nuove (e vecchie) tutele per il lavoro autonomo non imprenditoriale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2017, I, 172 ss.; G. Cavallini, *Il divieto di abuso di dipendenza economica e gli strumenti del “nuovo” diritto civile al servizio del lavoro autonomo*, in G. ZILIO GRANDI-M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo*, Milano, 2018, 285 ss.; M.L. VALLAURI, *Tutela della salute e sostegno alla genitorialità*, in L. FIORILLO-A. PERULLI (a cura di), *Il jobs act del lavoro autonomo*, Torino, 2018, 126 ss.

Sull'applicabilità del T.U. sicurezza agli autonomi V. PASQUARELLA, *L'ambito di applicazione soggettivo e oggettivo del d.lgs. 81/2008*, in G. NATULLO (a cura di),

Salute e sicurezza sul lavoro, Torino, 2015, 484 ss.

Sulle tutele previdenziali dei lavoratori autonomi molti interessanti i contributi raccolti in G. CANAVESI-E. ALES (a cura di), *La tutela per la disoccupazione nelle trasformazioni del lavoro*, Macerata, 2020.