

Alla Camera oggi il voto sulle misure destinate a 2 milioni di professionisti - Poi il testo al Senato

Ecco il nuovo Jobs act per il lavoro autonomo

Più tutele su malattia e maternità - Sì alla partecipazione ad appalti

■ Più tutele per maternità, malattia o infortunio. Il Jobs act che riguarda 2 milioni di professionisti e partite Iva, sarà approvato oggi alla Camera per passare al Senato. Sì alla partecipazione degli autonomi agli appalti pubblici per incarichi di consulenza e ricerca.

Giorgio Pogliotti e Claudio Tucci ▶ pagina 2

Più tutele per i lavoratori autonomi

Interessi moratori contro i ritardi nei pagamenti - Estesi gli sconti fiscali per le spese di formazione

Il traguardo

Il Ddl oggi al voto dell'Aula della Camera
Il provvedimento tornerà poi al Senato

Per i dipendenti

Regolamentato anche lo smart working
senza vincoli di orario e luogo di lavoro

LA PLATEA

Il provvedimento contiene misure destinate ai professionisti iscritti in Albi, alle partite Iva e ai collaboratori

Giorgio Pogliotti
Claudio Tucci

■ Più tutele nelle transazioni commerciali e contro i ritardi nei pagamenti (diventano «abusive» le clausole che concordano termini «persaldare» superiori a 60 giorni dalla consegna della fattura al cliente). Si allarga il perimetro delle spese deducibili (fino a 10 mila euro per corsi di aggiornamento professionale, master e convegni fino a 5 mila per orientamento e ricerca di nuove opportunità); e se arriva un figlio si potrà ricevere l'indennità di maternità pur continuando a lavorare (non scatta l'astensione obbligatoria). I professionisti potranno, poi, partecipare a bandi e appalti pubblici per l'assegnazione di incarichi di consulenza o ricerca (senza fare concorrenza alle aziende), e sono equiparati alle Pmi per l'accesso ai piani operativi regionali e nazionali a valere sui fondi strutturali europei.

Oggi, salvo sorprese dell'ultima ora, la Camera accenderà se-

maforo verde allo «Statuto del lavoro autonomo», che dovrà poi tornare al Senato per l'approvazione definitiva.

Il Ddl, in 22 articoli, contiene, per la prima volta, anche una disciplina dello smart working, che si configura come una «modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato» (non è quindi una nuova tipologia contrattuale), caratterizzata dall'utilizzo di strumenti tecnologici, eseguito in parte all'interno dell'azienda, in parte all'esterno.

«Si completa il Jobs act - sottolinea Maurizio Del Conte, numero uno di Anpal e autore del provvedimento - Le nuove regole proteggeranno e valorizzeranno il lavoro autonomo genuino, che è strategico per la parte più avanzata del tessuto economico e produttivo del Paese».

Dall'esame in commissione Lavoro della Camera, presieduta da Cesare Damiano (Pd), il cosiddetto Ddl «Del Conte» ha imbarcato una serie di modifiche: da luglio la Dis-coll, l'indennità di disoccupazione per i collaboratori, anche a progetto, diventa strutturale, ed estesa (è un'altra novità) ad assegnisti e dottorandi di ricerca con borsa di studio, a fronte di un incremento dell'aliquota contribu-

tiva dello 0,51 per cento. È affidata, invece, a una delega l'estensione delle tutele di malattia e maternità anche ai «non ordinisti» (vale a dire gli iscritti alla gestione separata Inps), rimettendo al governo la possibilità di prevedere un'aliquota aggiuntiva massimo di 0,5 punti percentuali.

Sul fronte lavoro agile, inoltre, si prevede che l'accordo scritto tra azienda e lavoratore dovrà disciplinare i tempi di riposo (il cosiddetto diritto alla disconnessione); e si chiarisce che il trattamento economico e normativo non dovrà essere inferiore a quello applicato ai colleghi che svolgono le stesse mansioni all'interno dell'impresa in attuazione dei contratti collettivi (non solo nazionali, ma anche aziendali). «Si rafforza l'articolo 51 del Dlgs 81 del 2015, attuativo del Jobs act, quale modello di riferimento standardizzato che



regola i rinvii dalle leggi ai contratti, già utilizzato, per i premi variabili detassati», commenta Arturo Maresca, ordinario di diritto del Lavoro alla Sapienza di Roma.

Per il resto, il Ddl conferma l'arrivo di diverse novità per gli oltre due milioni di partite Iva e collaboratori: si estende agli autonomi la disciplina relativa all'abuso di dipendenza economica e si conferisce al professionista il diritto a utilizzare gli apporti originali e invezioni (tranne i casi in cui l'attività inventiva è oggetto del contratto e per questo retribuita).

Si introduce, poi, una disciplina più favorevole in caso di malattia, infortunio e gravidanza: in queste circostanze, se si svolge un'attività continuativa per il committente, il rapporto di impiego non si estingue (senza diritto a corrispettivo) e può essere sospeso fino a 150 giorni (salvo il venir meno dell'interesse del "datore"). Non solo: in caso di maternità, previo consenso del committente, la neo-mamma potrà essere sostituita da altri colleghi di fiducia, in possesso dei requisiti professionali. Se la malattia o l'infortunio è molto grave, si può interrompere il versamento di contributi e premi fino a due anni (si restituiranno in rate mensili).



E ancora: sul fronte delle spese si specifica che tutti gli esborsi per l'esecuzione di un incarico sostenute dal "datore" non costituiscono compensi in natura per il professionista (vale a dire non concorrono a formare il suo reddito).

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Le principali novità

FORMAZIONE	FONDI UE	PAGAMENTI	MALATTIA
			
Sono totalmente deducibili, entro il limite di 10mila euro l'anno, le spese per la formazione sostenute dai professionisti. Deducibili anche le spese di certificazione delle competenze (fino a 5mila euro annui)	I professionisti sono assimilati alle Pmi ai fini dell'accesso ai fondi europei. Inoltre, le pubbliche amministrazioni promuovono la partecipazione dei professionisti agli appalti di servizi	Previsti interessi di mora per i ritardi nei pagamenti a danno dei professionisti. Sono inoltre definite le clausole abusive: quando il committente può modificare unilateralmente le condizioni	Le lavoratrici iscritte alla Gestione separata possono fruire dell'indennità di maternità a prescindere dall'astensione dal lavoro. In caso di malattia grave i contributi saranno sospesi

Le principali novità

		
PAGAMENTI	MATERNITÀ	MALATTIA
Lo «Statuto del lavoro autonomo», che oggi dovrebbe trovare il via libera della Camera, prevede che sono abusive le clausole che consentono al committente di modificare unilateralmente le condizioni contrattuali, o che prevedano termini di pagamento superiori a 60 giorni (dalla data di ricevimento della fattura o richiesta di pagamento), così come il rifiuto di stipulare il contratto in forma scritta. Il lavoratore autonomo ha diritto al risarcimento del danno anche con un tentativo di conciliazione	Il disegno di legge che prevede le tutele per il lavoro autonomo e la disciplina del "lavoro agile" dispone che le lavoratrici iscritte alla gestione separata possono fruire del trattamento di maternità a prescindere dall'astensione dall'attività lavorativa. La durata del congedo parentale passa da 3 a 6 mesi, e si potrà fruire non solo entro il primo anno di vita del bambino, ma fino al terzo anno. Il tetto massimo del congedo resta sei mesi (fruibili complessivamente dai genitori - anche se fruiti in altra gestione o cassa di previdenza)	Con l'approvazione dello «Statuto del lavoro autonomo» verrà introdotta una disciplina di maggior favore per quanto riguarda gli eventi sanitari: in caso di malattia, infortunio (ma anche gravidanza), se si svolge un'attività continuativa per il committente, il rapporto di impiego non si estingue (senza diritto a corrispettivo) e può essere sospeso fino a 150 giorni (salvo il venir meno dell'interesse del "datore"). Non solo: se la malattia o l'infortunio è particolarmente grave, si può interrompere il versamento di contributi e premi fino a due anni (si restituiranno in rate mensili)



APPALTI

Le nuove regole contenute nel Ddl all'esame dell'Aula della Camera prevedono che le pubbliche amministrazioni possano promuovere la partecipazione degli autonomi agli appalti pubblici o ai bandi per l'assegnazione di incarichi individuali di consulenza o ricerca. I lavoratori autonomi sono equiparati alle Pmi per l'accesso ai piani operativi regionali e nazionali a valere sui Fondi strutturali europei. Per partecipare ai bandi i professionisti possono costituire reti, consorzi stabili, associazioni temporanee professionali



FORMAZIONE

Arriva un netto cambio delle regole in tema di formazione, soprattutto per quanto riguarda i costi: sono totalmente deducibili (nel limite annuo di 10mila euro) le spese sostenute per iscrizione a master, corsi di formazione o aggiornamento, convegni e congressi. Deducibilità totale (nel limite annuo di 5mila euro) di spese per servizi di certificazione delle competenze, orientamento, sostegno all'autoimprenditorialità. Integralmente deducibili i costi per l'assicurazione per la garanzia dal mancato pagamento



INVENZIONI

Il Ddl conferisce al lavoratore autonomo i diritti di utilizzazione economica relativi agli apporti originali e alle invenzioni realizzati nell'esecuzione del contratto (si fa salva la sola ipotesi in cui l'attività inventiva costituisca oggetto del contratto e a tale scopo venga compensata). Si estende quindi al professionista una disciplina già prevista nell'ordinamento per il lavoratore dipendente (legge sul diritto d'autore). Agli autonomi, in quanto compatibile, si estende anche la disciplina di tutela dell'abuso di dipendenza economica



DELEGHE

Il governo è delegato a individuare "gli atti pubblici" (come certificazioni, asseverazioni, autentiche ecc.) da devolvere alle professioni ordinistiche, attraverso il riconoscimento del loro ruolo sussidiario (e di terzietà); a semplificare gli adempimenti su salute e sicurezza negli studi professionali quando sono simili ad abitazioni e a consentire alle Casse di previdenza di attivare anche altre nuove "prestazioni sociali" con particolare attenzione agli iscritti colpiti da gravi patologie oncologiche



SMART WORKING

Per la prima volta arriva una definizione normativa del lavoro agile: lo smart working si configura come una «modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato» (non è quindi una nuova tipologia contrattuale) stabilita mediante accordo tra le parti, caratterizzata dall'utilizzo di strumenti tecnologici, eseguito in parte all'interno dell'azienda in parte all'esterno. Si prevede che l'accordo scritto tra impresa e lavoratore dovrà disciplinare tra l'altro i tempi di riposo (il cosiddetto diritto alla disconnessione)



CONTRATTAZIONE

Sempre in tema di smart working, una modifica introdotta dalla commissione Lavoro della Camera chiarisce che il trattamento economico e normativo riconosciuto al lavoratore in modalità agile non dovrà essere inferiore a quello applicato ai colleghi che svolgono le stesse mansioni all'interno dell'impresa in attuazione dei contratti collettivi di cui all'articolo 51 del Dlgs 81 del 2015 (vale a dire, non solo nazionali, ma anche aziendali). Al lavoratore può essere riconosciuto il diritto all'apprendimento permanente e alla periodica certificazione delle competenze



DIS-COLL

Grazie a un'altra modifica apportata in commissione Lavoro della Camera, il provvedimento dispone che da luglio la Dis-coll, l'indennità di disoccupazione per i collaboratori, anche a progetto, diventa strutturale, ed estesa ad assegnisti e dottorandi di ricerca con borsa di studio, a fronte di un incremento dell'aliquota contributiva dello 0,51 per cento. È affidata invece a una delega ad hoc l'ampliamento delle tutele di malattia e maternità anche ai "non ordinisti" (vale a dire gli iscritti alla gestione separata Inps)