

Genova, 6 luglio 2017

Circolare n 17/2017

Alla Spettabile clientela

Pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Jobs Act degli autonomi

Gentile cliente, con la presente desideriamo informarLa che **è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 135 del 13.06.2017 la legge n. 81 del 22.05.2017**. Le disposizioni contenute nel provvedimento sono **in vigore dallo scorso 14.06.2017** fatta eccezione per le deleghe che dovranno essere **attuato entro 1 anno** (atti pubblici rimessi alle professioni, sicurezza e protezione sociale professionisti, ampliamento prestazioni maternità e malattia, salute e sicurezza negli studi professionali). Il provvedimento legislativo prevede i seguenti **interventi**: *i)* l'applicazione della disciplina sulla **tutela nelle transazioni commerciali** anche al lavoratore autonomo, nonché **l'abusività** per legge delle clausole che prevedono la facoltà di **modificare unilateralmente le condizioni dei contratti** (o le modalità di recesso, se le prestazioni sono continuative); *ii)* l'applicazione della **disciplina in materia di tutela del diritto di autore alle invenzioni realizzate nell'esecuzione del contratto**, con conseguente **riconoscimento del diritto del lavoratore autonomo ad acquisirne la titolarità**; *iii)* la previsione di nuove **tutele a copertura delle riduzioni consistenti del reddito professionale** non dipendenti dalla propria volontà (per le professioni ordinistiche e da attivare tramite le **casse professionali**); *iv)* la **piena deduzione** delle spese (**alberghiere** e di **somministrazione** di alimenti) sostenute per l'esecuzione di un incarico ed analiticamente addebitate al committente; *v)* attivazione del **congedo parentale** anche per gli iscritti alla **gestione separata**; *vi)* **deducibilità piena dei corsi di formazione** (limite 10.000 euro annui), **certificazione delle competenze** (limite 5.000 euro annui) e gli oneri sostenuti per la **garanzia contro il mancato pagamento delle prestazioni di lavoro autonomo**; *vii)* attivazione dei servizi del **centro per l'impiego** anche nei confronti dei **lavoratori autonomi**; *viii)* applicazione dell'indennità di maternità a **prescindere dall'astensione dal lavoro**; *ix)* mantenimento del rapporto di lavoro autonomo in caso di **malattia, infortunio e gravidanza** (sospensione non retribuita del rapporto); *x)* viene introdotta la disciplina del **lavoro agile**.

Premessa

Il legislatore ha recentemente approvato un **nuovo provvedimento che prevede l'estensione delle tutele a favore dei lavoratori autonomi**. I temi toccati dal provvedimento sono **particolarmente numerosi e rilevanti**: in materia di **rapporti contrattuali** viene prevista l'abusività delle clausole che comportano modifiche unilaterali del rapporto, l'applicazione della

disciplina relativa alla tutela delle transazioni commerciali e la conferma della titolarità delle scoperte e delle invenzioni effettuate durante lo svolgimento di un incarico.

Con riferimento alle **tutele dei lavoratori autonomi** è disciplinata l'introduzione di un **congedo parentale per gli iscritti alla gestione separata, nonché di istituti assicurativi a copertura di riduzioni incolpevoli dei ricavi**. In materia di infortunio, malattia e gravidanza viene garantita la sospensione temporanea del rapporto senza recesso. Viene, inoltre, stabilizzata la DIS-COLL ed estesa anche agli assegnisti ed ai dottorandi di ricerca.

In materia di **deducibilità delle spese**, viene garantita la **deducibilità delle spese di formazione, di certificazione delle competenze nonché per l'assicurazione contro il mancato pagamento delle prestazioni**.

Viene, inoltre, prevista una **delega per l'individuazione degli atti della pubblica amministrazione** la cui adozione può essere **demandata a professionisti**, la semplificazione della disciplina per la **tutela della sicurezza sul posto di lavoro** e la **costituzione di reti per consentire/facilitare la partecipazione dei professionisti agli appalti pubblici**.

ATTENZIONE!

Con riferimento all'ambito di applicazione, **le disposizioni indicate nel prosequo trovano applicazione nei confronti dei rapporti di lavoro autonomo**, incluse le **ipotesi disciplinate dall'articolo 2222 del codice civile** (contratto d'opera). Sono esclusi per espressa previsione gli imprenditori (**compresi i piccoli imprenditori** previsti dall'articolo 2083 del codice civile).

La tutela dei lavoratori autonomi e nuove funzioni dei professionisti

Pagamenti, risarcimenti e interessi

Il c.d. Jobs Act per i **lavoratori autonomi** prevede, innanzitutto, l'applicazione del D.Lgs. n. 231/2002 anche alle **transazioni commerciali tra lavoratori autonomi e imprese** (nonché tra lavoratori autonomi e amministrazioni o tra autonomi ed autonomi). Ciò consente di **predeterminare termini di pagamento, risarcimenti ed interessi** anche con riferimento alle prestazioni dei lavoratori autonomi.

Comportamenti abusivi

Viene stabilito che si devono considerare **abusivo e prive di effetto** le clausole che attribuiscono al committente la **facoltà di modificare unilateralmente le condizioni del contratto** o, nel caso di contratto avente ad oggetto una prestazione continuativa, di **recedere da esso senza congruo preavviso** nonché le clausole mediante le quali le parti concordano **termini di pagamento superiori a sessanta giorni dalla data del ricevimento da parte del committente della fattura o della richiesta di**

pagamento.

Si deve, altresì, considerare abusivo il **rifiuto** del committente di stipulare il **contratto in forma scritta**. Nelle ipotesi sopra descritte il lavoratore autonomo ha **diritto al risarcimento dei danni**. Ai rapporti contrattuali sopra descritti si applica, in quanto compatibile, l'art. 9 della legge n. 192 del 18.06.1998 in materia di abuso di dipendenza economica.

Proprietà delle invenzioni

In materia di invenzioni, **i diritti di utilizzazione di invenzioni realizzate nell'esecuzione di un rapporto spettano al lavoratore autonomo** (salvo nel caso in cui la prestazione abbia ad oggetto l'attività inventiva). Si applica la disciplina della legge n. 633/1941 in materia di diritto d'autore di cui al D.Lgs. n. 30/2005 (codice proprietà industriale).

Nuove funzioni

Al fine di semplificare l'attività delle amministrazioni pubbliche viene conferita delega al governo per **l'individuazione degli atti delle amministrazioni pubbliche che possono essere rimessi alle professioni organizzate in ordini o collegi**. Viene, inoltre, prevista la definizione della disciplina relativa alla tutela dei dati personali e della prevenzione di potenziali conflitti di interesse nell'esecuzione degli atti delegati.

Ampliamento delle tutele

Le novità relative all'introduzione di **nuove tutele per i lavoratori autonomi**.

Stabilizzazione della DIS COLL

Viene disciplinata la **stabilizzazione della DIS-COLL e l'ampliamento del suo ambito di applicazione a collaboratori, assegnisti e dottorandi di ricerca con borsa di studio** (a decorrere quest'ultima dal 01.07.2017). Relativamente al contenuto e all'importo dell'intervento, ricordiamo che l'articolo 15 del D.Lgs.n.22/2015 stabilisce quanto segue:

IMPORTO E DURATA

Importo

La prestazione è pari al **75% dello stesso reddito** nei casi in cui il reddito mensile sia pari o inferiore nel 2016 all'importo di **1195 euro mensili**, annualmente rivalutato. Il reddito si calcola sommando gli importi relativi ai contratti di collaborazione dividendoli per il numero di mesi (o frazione di essi) lavorati.

	<p>Nei casi in cui il reddito medio mensile sia superiore al predetto importo l'indennità è pari al 75 per cento del predetto importo incrementata di una somma pari al 25 per cento del differenziale tra il reddito medio mensile e il predetto importo.</p> <p>L'indennità mensile non può, in ogni caso, superare l'importo massimo mensile di euro 1300 nel 2015, il cui importo deve essere rivalutato per il 2016.</p> <p>A partire dal primo giorno del quarto mese di fruizione, l'indennità è ridotta progressivamente nella misura del 3 per cento al mese a partire dal quarto mese di fruizione.</p>
Durata	<p>La DIS-COLL è corrisposta mensilmente per un numero di mesi pari alla metà dei mesi di contribuzione presenti nel periodo che va dal primo gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione del lavoro al predetto evento. La DIS-COLL non può in ogni caso superare la durata massima di sei mesi, e non vanno conteggiati i periodi in riferimento ai quali il lavoratore ha già avuto accesso all'indennità.</p>

Contrazione incolpevole del reddito

Con riferimento alla tutela dei professionisti viene prevista l'emanazione di un decreto contenente le disposizioni relative all'ampliamento delle competenze degli organi di diritto privato al fine di attivare **prestazioni di tipo previdenziale e socio sanitario**, con particolare riferimento ai lavoratori che **hanno subito incolpevolmente una notevole contrazione del reddito.**

Maternità e malattia

Viene regolata, inoltre, la riduzione dei requisiti per accedere alla prestazione di maternità e malattia per i **lavoratori iscritti alla Gestione Separata** (con un corrispondente aumento di aliquota). Una modifica all'articolo 64 del testo unico delle disposizioni in materia di tutela e sostegno dalla maternità e della paternità (D.Lgs. n. 151/2001) stabilisce che **l'indennità spettante per i tre mesi precedenti ed i due successivi al parto prescinde dall'effettiva astensione dal lavoro.**

I periodi di astensione, malattia ed infortunio che si protraggono per un **termine inferiore ai 150 giorni non comportano l'estinzione del rapporto** (fatto salvo il venir meno dell'interesse del committente).

Congedo

A decorrere dall'entrata in vigore del provvedimento, i lavoratori iscritti alla gestione separata hanno diritto ad un **trattamento economico per congedo parentale per un periodo massimo pari a 6 mesi entro i primi 3 anni di vita del bambino.**

Malattie gravi

Per gli iscritti alla gestione separata **i periodi di malattia certificata come conseguente a trattamenti terapeutici di malattie oncologiche, o di**

gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti o che comunque **comportino una inabilità lavorativa temporanea del 100 per cento**, sono equiparati alla degenza ospedaliera.

Disposizioni fiscali e sociali

Di seguito riportiamo le novità di carattere fiscale introdotte dalla legge n. 81/2017.

Spese alberghiere e di somm.ne cibi e bevande

In materia **fiscale**, viene previsto che per le **spese alberghiere** e di **somministrazione di cibi e bevande i limiti alla deduzione non si applicano** qualora vengano sostenute per l'esecuzione di un incarico e **addebitate analiticamente in capo al committente** (applicabile a decorrere dal periodo d'imposta in corso al 31.12.2017).

Spese per partecipazione a master

Le spese di **partecipazioni a master, corsi di specializzazione e aggiornamento** professionale sono **deducibili al 100% nel limite di 10.000 euro l'anno** (sostituisce la deducibilità parziale delle spese sostenute per convegni ed eventi formativi che comprendeva anche le spese di soggiorno).

Certificazione competenze

Sono **integralmente deducibili le spese per servizi personalizzati di certificazione delle competenze, orientamento ricerca e sostegno all'auto imprenditorialità**, nel limite annuo di **5.000 euro**.

Mancato pagamento prestazioni

Sono integralmente deducibili gli **oneri sostenuti per la garanzia contro il mancato pagamento delle prestazioni di lavoro autonomo fornita da forme assicurative o di solidarietà.**

Ampliamento servizi di impiego e reimpiego agli autonomi

In materia di servizi, i **centri per l'impiego e gli organismi autorizzati all'attività di intermediazione ampliano la propria competenza alla raccolta di offerte e domande di lavoro autonomo** (anche per favorirne la partecipazione agli appalti per prestazioni di consulenza e ricerca).

Sicurezza negli studi professionali

Viene regolata la riforma della disciplina della sicurezza negli studi professionali, nel rispetto dei seguenti principi direttivi:

- **individuazione di specifiche misure di prevenzione e protezione** idonee a garantire la tutela della salute e della sicurezza delle persone che svolgono attività lavorativa negli studi

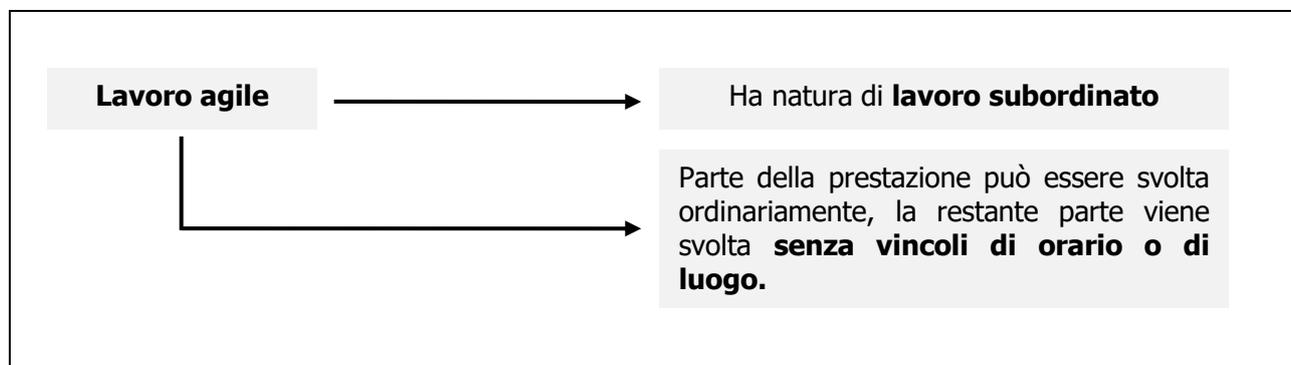
professionali, con o senza retribuzione e anche al fine di apprendere un'arte, un mestiere o una professione;

- determinazione di misure tecniche ed amministrative di prevenzione **compatibili** con le caratteristiche gestionali ed organizzative degli studi professionali;
- **semplificazione degli adempimenti meramente formali** in materia di salute e sicurezza negli studi professionali, anche per mezzo di forme di unificazione documentale;
- **riformulazione e razionalizzazione dell'apparato sanzionatorio**, amministrativo e penale, per la violazione delle norme vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro negli studi professionali, avuto riguardo ai poteri del soggetto contravventore e alla natura sostanziale o formale della violazione.

Lavoro agile - attuazione

Il lavoro agile viene introdotto nel nostro ordinamento quale **nuova 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.



Con riferimento all'organizzazione della prestazione, il provvedimento specifica che il datore di lavoro è **responsabile della sicurezza** e del **buon funzionamento degli strumenti** tecnologici assegnati al lavoratore **per lo svolgimento dell'attività lavorativa**.

OSSERVA

L'istituto si applica anche con riferimento alle **amministrazioni pubbliche** fatta salva la specifica disciplina individuata per tali rapporti.

L'istituto prevede **che il datore di lavoro debba garantire la salute e la sicurezza del lavoratore** che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, **un'informativa scritta**

nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

Il lavoratore è tenuto a **cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.**



L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile **disciplina l'esercizio del potere di controllo** del datore di lavoro **sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali** nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni. L'accordo **individua le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.**

Secondo quanto previsto dal provvedimento legislativo, l'accordo relativo alla modalità di lavoro agile è **stipulato per iscritto** ai fini della **regolarità amministrativa e della prova**, e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle **forme di esercizio del potere direttivo** del datore di lavoro ed agli **strumenti utilizzati dal lavoratore.**

L'accordo individua, altresì, i **tempi di riposo del lavoratore** nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la **disconnessione del lavoratore** dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

Come anticipato in premessa, il **contratto può essere stipulato a tempo determinato o indeterminato** (dovrà essere chiarito se il contratto di apprendistato possa essere incluso nell'ambito di applicazione considerate le criticità che si potrebbero muovere con riferimento alla fase formativa e di apprendimento). Viene stabilito inoltre che:

- nel caso di **contratto a tempo indeterminato il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni;**
- nel caso di **lavoratori disabili**, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro **non può essere inferiore a novanta giorni**, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore.

OSSERVA

In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti **può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.**

Secondo quanto disciplinato dal provvedimento legislativo, 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** di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, **nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.**

Al lavoratore impiegato in forme di lavoro agile può essere **riconosciuto il diritto all'apprendimento permanente**, in modalità **formali, non formali o informali, e alla periodica certificazione delle relative competenze.**

Per quanto concerne **agevolazioni fiscali e contributive**, il legislatore parifica tali rapporti di lavoro a qualsiasi altro, pertanto gli incentivi in materia lavoro vengono riconosciuti **a prescindere dalle modalità di esecuzione del rapporto.**

Potrebbero rilevare, invece, altre circostanze quali la stipula di un **rapporto di lavoro a tempo parziale** (con riferimento al quale spesso viene previsto un riproporzionamento degli incentivi) o a **tempo determinato** (spesso vengono incentivati solamente i contratti di durata più rilevante).

Lavoro agile



Ininfluente **ai fini della concessione di agevolazioni fiscali e contributive** (non influisce sulla natura del rapporto ma solo sull'esecuzione dello stesso)

Il lavoratore ha diritto alla **tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti** da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali. Il lavoratore ha **diritto 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** quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da **esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.**

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento e approfondimento di Vostro interesse.

Cordiali saluti

STUDIO PICCO