

Via libera al Jobs Act lavoro autonomo e lavoro agile

Il Senato della Repubblica, nella seduta del 10 maggio 2017, ha approvato definitivamente il disegno di legge 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”, già approvato dalla Camera lo scorso 9 marzo, che sarà pubblicato nei prossimi giorni in Gazzetta Ufficiale.

.....

Il provvedimento in esame si compone di 26 articoli in due insiemi di norme, di cui uno, il capo 1, è dedicato all’introduzione di un sistema di interventi volti ad assicurare un rafforzamento delle tutele sul piano economico e sociale per i lavoratori autonomi che svolgono la loro attività in forma non imprenditoriale e l’altro, il capo 2, mira a sviluppare, all’interno dei rapporti di lavoro subordinato, modalità flessibili di esecuzione delle prestazioni lavorative, allo scopo di promuovere la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Qui di seguito, per una corretta informazione, Vi proponiamo schematicamente le principali novità del provvedimento.

Il lavoro autonomo

La misura riguarda alcune tutele contrattuali, previdenziali e fiscali, di cui alcune entreranno subito in vigore, mentre altre lo saranno dopo l’attuazione di quattro deleghe.

I destinatari sono professionisti e altri lavoratori autonomi, esclusi imprese e piccoli imprenditori. Si tratta dei rapporti di cui all’art. 2222 del codice civile, ossia rapporti con cui il lavoratore si obbliga a compiere, dietro corrispettivo, un’opera o servizio, con lavoro proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti di committenti. Praticamente sono i professionisti (con o senza partita Iva, con o senza cassa) e le co.co.co.

Per alcuni di essi (co.co.co., amministratori, sindaci ecc.), è previsto anche il rincaro, dal 1° luglio, del contributo Inps alla gestione separata (+ 0,51%).

Clausole relative a modifiche unilaterali, recesso e termini di pagamento

Il DDL prevede che debbano considerarsi abusive 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, così come il rifiuto del committente di stipulare il contratto in forma scritta.

Prestazioni sociali aggiuntive

Al fine di rafforzare le prestazioni di sicurezza e di protezione sociale dei professionisti iscritti agli ordini o ai collegi, il Governo è delegato ad adottare, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della legge in esame, uno o più decreti legislativi nel rispetto del seguente principio e criterio direttivo: abilitazione degli enti di previdenza di diritto privato, anche in forma associata, ove autorizzati dagli organi di vigilanza, ad attivare, oltre a prestazioni complementari di tipo previdenziale e socio-sanitario, anche altre prestazioni sociali, finanziate da apposita contribuzione, con particolare riferimento agli iscritti che hanno subito una significativa riduzione del reddito professionale per ragioni non dipendenti dalla propria volontà o che siano stati colpiti da gravi patologie.

Estensione della DIS-COLL

A decorrere dal 1° luglio 2017, la DIS-COLL (prestazione di disoccupazione mensile denominata DIS-COLL in favore dei collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione dal 1° gennaio al 31 dicembre 2015) diventa strutturale ed è riconosciuta oltre ai soggetti di cui al comma 1, dell'art. 15 d.lgs. n.22 del 4 marzo 2015 ("collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, con esclusione degli amministratori e dei sindaci, iscritti in via esclusiva alla Gestione separata, non pensionati e privi di partita IVA, che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione") agli assegnisti e ai dottorandi di ricerca con borsa di studio, in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dalla stessa data.

A decorrere dal 1° luglio 2017, per i collaboratori e gli assegnisti e dottorandi di ricerca con borsa di studio che hanno diritto di percepire la DIS-COLL, nonché per gli amministratori e i sindaci di cui al comma 1, è dovuta un'aliquota contributiva pari allo 0,51 per cento.

Congedo parentale

A decorrere dal 1 gennaio 2017, viene riconosciuto il diritto ad un trattamento economico per congedo parentale, per un periodo massimo di sei mesi entri i primi tre anni di vita del figlio o dell'ingresso in famiglia del minore adottato o in affidamento preadottivo, alle lavoratrici e ai lavoratori iscritti in via esclusiva alla gestione separata e non pensionati di cui all'articolo 2, comma 26, della legge n. 335 del 1995, tenuti al versamento della contribuzione maggiorata.

I trattamenti economici eventualmente fruiti in altra gestione o cassa previdenziale non possono complessivamente superare il limite di sei mesi.

Per far valere il diritto devono però risultare accreditate almeno tre mensilità di contribuzione nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile. L'indennità è calcolata, per ciascuna giornata, in misura pari al 30% del reddito di lavoro su cui la contribuzione è stata versata. Si prescinde dal requisito contributivo per i periodi di congedo fruiti nel primo anno di vita del figlio o del suo ingresso in famiglia.

Deducibilità delle spese per formazione e aggiornamento professionale

E' prevista l'integrale deducibilità, entro il limite annuo di 10.000 euro, delle spese per l'iscrizione a master e a corsi di formazione o di aggiornamento professionale nonché le spese di iscrizione a convegni e congressi.

Sono integralmente deducibili, entro il limite annuo di 5.000 euro, le spese sostenute per i servizi personalizzati di certificazione delle competenze, orientamento, ricerca e sostegno all'auto-imprenditorialità, mirate a sbocchi occupazionali effettivamente esistenti e appropriati in relazione alle condizioni del mercato del lavoro, erogati dagli organismi accreditati ai sensi della disciplina vigente.

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

Sportello per il lavoro autonomo presso i centri per l'impiego

I centri per l'impiego e gli organismi autorizzati alle attività di intermediazione in materia di lavoro devono dotarsi, in ogni sede aperta al pubblico, di uno sportello dedicato al lavoro autonomo, anche stipulando convenzioni non onerose con gli ordini e le associazioni professionali, nonché con le associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale dei lavoratori autonomi iscritti e non iscritti ad albi professionali.

Sicurezza del lavoro e salute preso gli studi professionali

Il Governo è delegato ad adottare, entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi per il riassetto delle disposizioni vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute dei lavoratori applicabili agli studi professionali.

Appalti per prestazioni di servizi e consulenza

Le amministrazioni pubbliche devono promuovere, in qualità di stazioni appaltanti, la 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, in particolare favorendo il loro accesso alle informazioni relative alle gare pubbliche, anche attraverso gli sportelli dedicati al lavoro autonomo, e la loro partecipazione alle procedure di aggiudicazione.

A tal fine è riconosciuta ai professionisti, a prescindere dalla forma giuridica rivestita, la possibilità:

- di costituire reti di esercenti la professione e di partecipare alle reti di imprese, in forma di reti miste (ex art. 3, commi 4-ter e ss., del dl 5/2009, convertito, con modificazioni, dalla legge 33/2009) con accesso alle relative provvidenze;
- di costituire consorzi stabili professionali;
- di costituire associazioni temporanee professionali (ex art. 48 Codice degli appalti - D.lgs. n. 50/2016).

Tutela della maternità e della paternità

Le lavoratrici autonome iscritte alla gestione separata Inps potranno avere l'indennità di maternità per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi, anche se non si astengono dal lavoro.

Con questo intervento viene allineata la tutela della maternità per le autonome assicurate presso l'Inps a quella delle professioniste iscritte ad Albi. Queste ultime hanno, infatti, diritto a percepire l'indennità anche se continuano a lavorare.

Per le iscritte alla Gestione separata, invece, l'articolo 64 del DLgs 151/2001 dispone che la tutela della maternità avvenga nelle forme e con le modalità previste per il lavoro dipendente. A questa previsione l'articolo 13 della nuova legge aggiunge le parole "a prescindere, per quanto concerne l'indennità di maternità spettante per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi, dalla effettiva astensione dall'attività lavorativa".

Tale previsione viene senz'altro incontro alle esigenze delle lavoratrici autonome, costrette, nei periodi di astensione obbligatoria, a non emettere fattura pena la perdita dell'indennità di maternità.

Gravidanza, malattia e infortunio

A favore delle lavoratrici e dei lavoratori iscritti alla Gestione separata vengono altresì ripristinate le disposizioni del DLgs 276/2003, che disciplinavano il lavoro a progetto, abrogate dal DLgs 81/2015.

Pertanto, con la nuova legge, la gravidanza, la malattia e l'infortunio dei lavoratori autonomi che prestano la loro attività in via continuativa per il committente non comportano l'estinzione del rapporto di lavoro, la cui esecuzione, su richiesta del lavoratore, rimane sospesa, senza diritto al corrispettivo, per un periodo non superiore a 150 giorni per anno solare, fatto salvo il venir meno dell'interesse del committente.

A questa si aggiunge una nuova previsione a favore del professionista iscritto alla Gestione: in caso di malattia o infortunio di gravità tale da impedire lo svolgimento dell'attività lavorativa per oltre 60 giorni, il versamento dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi è sospeso per l'intera durata della malattia o dell'infortunio fino ad un massimo di due anni, decorsi i quali il lavoratore è tenuto a versare, ratealmente, i contributi e i premi maturati durante il periodo di sospensione in un numero di rate mensili pari a tre volte i mesi di sospensione.

Inoltre in caso di maternità, se il committente è d'accordo, la lavoratrice autonoma potrà farsi sostituire da persona di sua fiducia.

Lavoro agile

“smart working”

Come detto in premessa, il capo 2 del disegno di legge è dedicato al lavoro agile, o "smart working", inteso non come nuova tipologia contrattuale, ma come particolare modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, basata sulla flessibilità di orari e di sede e caratterizzata, principalmente, da una maggiore utilizzazione degli strumenti informatici e telematici, nonché dall'assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti anche al di fuori dei locali aziendali):

- allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, viene promosso il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche conforme 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, precisa la norma, può essere 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.

- *Forma scritta*

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 (cd. diritto alla disconnessione) nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

- *Trattamento economico e normativo*

il lavoratore ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi nazionali e aziendali, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

La nuova modalità lavorativa, promossa dal Jobs Act, si osserva in conclusione, è tipica di un modello economico, sempre più diffuso, in cui si lavora *on demand*, cioè solo quando c'è richiesta di prodotti o servizi, senza la garanzia di un posto fisso e a tempo indeterminato, né tanto meno di una postazione lavorativa. In quest'ottica, il rischio è che si incentivi sempre più il lavoro autonomo, in balia di un libero mercato flessibile e precario, rispetto al più tutelato lavoro dipendente.