MORRI ROSSETTI

Morri Rossetti e Associati
T +39 02 76 07 971
info@mralex.it
www.mralex.it

# *Jobs Act* del lavoro autonomo: le principali novità

Il Senato ha approvato in via definitiva - il 10 maggio 2017 - il Disegno di legge che introduce un sistema di tutele economiche e sociali per il lavoro autonomo non imprenditoriale e che regolamenta il c.d. lavoro agile ("*smart working*"), ad oggi in attesa di pubblicazione della Gazzetta Ufficiale.
Di seguito si riporta una sintesi delle principali novità.

## Clausole e condotte abusive (art. 3)

L'articolo 3 dispone che si considerano **abusive e prive di effetto** le clausole che:

- ✓ attribuiscono al committente la facoltà di modificare **unilateralmente** le condizioni del contratto;
- ✓ nel caso di contratto avente ad oggetto una prestazione continuativa, consentono al committente di **recedere senza la previsione di un congruo preavviso**
- ✓ consentono alle parti di concordare termini di pagamento superiori **a 60 giorni** dalla data del ricevimento da parte del committente della fattura o della richiesta di pagamento.

Si considera inoltre "abusivo" **il rifiuto del committente** di stipulare il **contratto in forma scritta**.
Tutti i comportamenti abusivi comportano il diritto del lavoratore autonomo al **risarcimento** dei danni, che può essere attivato anche promuovendo un tentativo di conciliazione mediante gli organismi abilitati.
Infine, vengono estese ai rapporti di lavoro autonomo le tutele previste ex articolo 9 della Legge n. 192 del 18 giugno 1998 in materia di "**abuso di dipendenza economica"**.

In base alla predetta normativa, 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. Il patto attraverso il quale si realizza l'abuso di dipendenza economica è nullo.

**Tutela dei diritti d'autore e invenzioni (art. 4)**

Viene stabilito che, salvo il caso in cui l'attività inventiva sia prevista come attività oggetto del contratto di lavoro e come tale compensata, i **diritti di utilizzazione economica** relativi ad apporti originali e ad invenzioni realizzate nell'esecuzione del contratto stesso **spettano al lavoratore autonomo**.

Le disposizioni applicabili per le predette tutele sono quelle di cui alla Legge n. 633/1941 e del codice della proprietà industriale di cui al DLgs n. 30/2005.

**Deleghe al Governo 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 INPS (art. 6)**

L'articolo 6 contiene le deleghe al Governo 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 INPS.

Al fine di incrementare le prestazioni legate al versamento della contribuzione aggiuntiva per gli iscritti alla gestione separata presso l'INPS, per quanto concerne i soggetti:

- ✓ non titolari di pensione e
- ✓ non iscritti ad altre forme previdenziali,

il Governo dovrà provvedere con uno o più decreti legislativi, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della legge.

I princìpi e criteri direttivi ai quali dovrà attenersi il Governo sono i seguenti:

- ✓ riduzione dei requisiti di accesso alle prestazioni di maternità, incrementando il numero di mesi precedenti al periodo indennizzabile entro cui individuare le tre mensilità di contribuzione dovuta, nonché introduzione di minimali e massimali per le medesime prestazioni;
- ✓ modifica dei requisiti dell'indennità di malattia;
- ✓ la previsione di un aumento dell'aliquota aggiuntiva (di cui all'art. 59, co.16, della legge 27 dicembre 1997, n. 449), in una misura possibilmente non superiore a 0,5 punti percentuali e comunque tale da assicurare l'invarianza di oneri a carico della finanza pubblica.

**Stabilizzazione ed estensione dell'indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (art. 7)**

Viene estesa agli assegnisti e ai dottorandi di ricerca con borsa di studio l'indennità di disoccupazione per gli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° luglio 2017.

## Disposizioni fiscali e sociali (art. 8)

*Deduzione integrale spese vitto e alloggio*

L'articolo 8 interviene sulla formulazione dell'articolo 54, comma 5, del DPR n. 917/1986 (TUIR) abrogando i limiti di deducibilità forfetaria delle spese relative a prestazioni alberghiere e di somministrazione di alimenti e bevande, stabiliti nella misura del 75% del loro ammontare e per un importo massimo del 2% dell'ammontare dei compensi percepiti nel periodo di imposta.
Le condizioni richieste per il riconoscimento della **deduzione integrale** sono:

- ✓ il fatto che le stesse siano sostenute dal precettore di reddito di lavoro autonomo per l'esecuzione dell'incarico conferito;
- ✓ l'addebito analitico delle spese di vitto e alloggio in capo al committente.

Tali modifiche si applicano a decorrere dal periodo d'imposta in corso **al 31 dicembre 2017**.

*Congedo parentale*

A decorrere dalla data di entrata in vigore della legge, le lavoratrici e i lavoratori iscritti alla gestione separata INPS, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, hanno diritto ad un trattamento economico per il congedo parentale per un periodo massimo di **6 mesi fino ai primi tre anni di vita del bambino**.
I trattamenti economici per il congedo parentale, anche se fruiti in altra gestione o cassa di previdenza, non possono essere complessivamente superiori per entrambi i genitori **a 6 mesi**.
Durante il periodo di congedo parentale, al richiedente spetta un'indennità pari al **30%** della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge in relazione alla categoria di appartenenza.
Il congedo parentale spetta anche nei casi di **adozione** o **affidamento preadottivo**.

## Deducibilità delle spese di formazione ed accesso alla formazione permanente (art. 9)

Viene modificato l'articolo 54, comma 5 del DPR n. 917/1986 (TUIR) disponendo che sono **deducibili integralmente**:

- ✓ le spese per iscrizione a master e a corsi di formazione o di aggiornamento professionale nonché le spese di iscrizione a convegni e congressi, **comprese quelle di vitto ed alloggio** entro il limite di **euro 10.000** annui;
- ✓ 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 da organismi accreditati (centri per l'impiego o dai soggetti accreditati a svolgere funzioni in materia di politiche attive per il lavoro), **entro il limite annuo di euro 5.000;**
- ✓ gli oneri sostenuti per la garanzia contro il mancato pagamento delle prestazioni di lavoro autonomo fornita da forme assicurative o di solidarietà.

## Indennità di maternità (art. 13)

Viene prevista la facoltà per le lavoratrici, iscritte esclusivamente alla gestione separata, di fruire dell'indennità di maternità per i **due mesi antecedenti** la data del parto e per **i tre mesi successivi**, a **prescindere dall'effettiva astensione dall'attività lavorativa**.
Prima di tale modifica, per fruire del congedo era indispensabile l'astensione dalla prestazione che doveva essere attestata da parte della lavoratrice e del committente nelle forme della dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà.

## Tutela della gravidanza, maternità ed infortunio (art. 14)

L'articolo 14 introduce alcune tutele nel caso in cui il lavoratore autonomo sia colpito da malattia, infortunio o sia interessato da maternità.
In particolare viene previsto quanto segue:

- ✓ la sopravvenienza della **maternità, dello stato di malattia o di un infortunio**, **non comporta l'estinzione** del rapporto di lavoro che potrebbe restare sospeso su domanda del prestatore senza il diritto al corrispettivo. Affinché la tutela operi, il lavoratore deve erogare la sua prestazione **in via continuativa**, e la sospensione non deve superare **150 giorni per anno solare**, fatto salvo il venir meno dell'interesse del committente;
- ✓ la possibilità che la lavoratrice interessata da maternità possa essere **sostituita** da altri lavoratori che godano della **sua fiducia** e che siano dotati dei requisiti professionali necessari. Anche in questo caso è previsto il consenso del committente;
- ✓ la possibilità di **sospensione del pagamento dei contributi previdenziali** e dei **premi assicurativi** nel caso in cui il prestatore sia colpito da malattia o da infortunio. La sospensione agisce quando l'impedimento allo svolgimento dell'attività lavorativa sia maggiore di **60 giorni**. In questa ipotesi la sospensione **può durare fino a 2 anni**.
  La norma prevede la sospensione poiché, venendo meno l'impedimento, il prestatore deve versare i contributi ed i premi maturati, per i quali ha fruito del beneficio, in rate mensili il numero delle quali deve essere il triplo del periodo totale di sospensione.

## Disposizioni in materia di lavoro agile - "*smart working*" (artt. 18 -23)

Al fine di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro viene promosso il lavoro agile (*smart working*), quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, in cui la prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, senza una postazione fissa per il dipendente.
Lo *smart working* è caratterizzato da un forte grado di flessibilità riguardo all'orario e alla sede di lavoro e dall'utilizzo di strumenti informatici e telematici.
L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile tra il datore e il lavoratore deve essere stipulato in **forma scritta,** ai fini della prova e della regolarità amministrativa e deve disciplinare 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.

Nell'accordo devono, inoltre, essere individuati i tempi di riposo del dipendente e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione di quest'ultimo dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro. Il solo limite relativo alla modalità di esecuzione della prestazione è costituito dalla durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivante dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

L'accordo, che può essere a termine o a tempo indeterminato, è in ogni caso **risolvibile** unilateralmente da entrambe le parti:

- ✓ in caso di **accordo a tempo indeterminato**, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore **a trenta giorni** (novanta giorni in caso di lavoratore disabile);
- ✓ in presenza di un **giustificato motivo oggettivo**, ciascun contraente può recedere prima della scadenza del termine, in caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso, in caso di accordo a tempo indeterminato.

L'accordo individuale, infine, deve garantire al lavoratore che svolge la prestazione con tale modalità un **trattamento economico e normativo** non inferiore a quello complessivamente applicato ai dipendenti che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

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.

Inoltre, il lavoratore ha diritto alla **tutela contro gli infortuni sul lavoro** occorsi durante il percorso di andata e ritorno dall'abitazione al luogo prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali.

***Rif:*** *Disegno di legge 2233-B, approvato definitivamente dal Senato il 10 maggio 2017, e ad oggi in attesa di pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.*