

Circolare n°: 13/2017

Oggetto: *Lavoro autonomo e smart working*

Sommario: E' stato recentemente approvato il cosiddetto "Jobs Act del lavoro autonomo", che introduce anche la disciplina dello "smart working".

Contenuto: _____

Il Jobs Act dei lavoratori autonomi introduce una serie di regole a tutela dell'attività professionale, nonché alcune misure per il potenziamento della deducibilità delle spese per l'aggiornamento e la formazione professionale, e l'avvio della disciplina dello "smart working" o lavoro agile.

Diamo di seguito le informazioni principali del provvedimento, restando a disposizione per eventuali chiarimenti e approfondimenti.

Indice: _____

P.1 _____ TUTELA PER I PROFESSIONISTI

P.2 _____ ASPETTI FISCALI

P.2 _____ ASPETTI PREVIDENZIALI

P.2 _____ COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA

P.4 _____ SMART WORKING

TUTELA PER I PROFESSIONISTI: _____

La nuova disciplina, allo scopo di rafforzare la tutela contro i ritardi di pagamento dei compensi, stabilisce che le norme contro i ritardi nei pagamenti commerciali, si applicano, in quanto compatibili, anche alle transazioni commerciali tra imprese e lavoratori autonomi o tra lavoratori autonomi.



La nuova disciplina stabilisce che si considerano vietate le clausole che, all'interno di un contratto che abbia ad oggetto una prestazione di lavoro autonomo, realizzino un eccessivo squilibrio contrattuale tra le parti in favore del committente quali ad esempio: le clausole che riservino al committente la facoltà di modificare unilateralmente le condizioni del contratto; quelle che attribuiscono al committente la facoltà di recedere dal contratto senza congruo preavviso.

Le intese che prevedano termini di pagamento superiori ai sessanta giorni dalla data di ricevimento della fattura o di una richiesta di pagamento. Si considera come abusiva anche la condotta del committente che rifiuti di stipulare in forma scritta gli elementi essenziali del contratto.

La sanzione per le clausole e le condotte abusive è la nullità degli eventuali accordi attraverso il quale si realizzi l'abuso, e il diritto al risarcimento degli eventuali danni patiti dal lavoratore autonomo.

ASPETTI FISCALI:

Alcune disposizioni di carattere fiscale stabiliscono la deducibilità delle spese di formazione e accesso alla formazione permanente; sono previste, inoltre, regole speciali per le spese sostenute dal lavoratore autonomo per servizi personalizzati di certificazione delle competenze, orientamento, ricerca, addestramento, sostegno all'auto-imprenditorialità, formazione o riqualificazione professionale.

La legge, in particolare, stabilisce la deducibilità delle spese di formazione e accesso alla formazione permanente, modificando l'art. 54, comma 5, del TUIR. Rientrano nel regime di deducibilità le spese di partecipazione a convegni, congressi e simili o a corsi di aggiornamento professionale, incluse quelle di viaggio e soggiorno. Il beneficio spetta nella misura del 50 per cento dell'ammontare delle spese.

Entro il limite annuo di 10.000 euro, le spese per l'iscrizione a master e a corsi di formazione o di aggiornamento professionale nonché le spese di iscrizione a convegni, congressi e simili sono integralmente deducibili.

Sono altresì interamente deducibili dal reddito entro il limite annuo di 5.000 euro anche le spese sostenute dal lavoratore autonomo per servizi personalizzati di certificazione

delle competenze, orientamento, ricerca, addestramento, sostegno all'auto-imprenditorialità, formazione o riqualificazione professionale mirate a sbocchi occupazionali effettivamente esistenti e appropriati in relazione alle condizioni del mercato del lavoro erogati dagli organismi accreditati.

ASPETTI PREVIDENZIALI:

La nuova legge delega il Governo ad approvare (entro 12 mesi) uno o più decreti legislativi, finalizzati ad abilitare gli enti di previdenza dei professionisti ad erogare verso gli iscritti, oltre a prestazioni complementari di tipo previdenziale e socio-sanitario, anche altre prestazioni sociali, anche misure di sostegno al reddito, in favore dei soggetti che abbiano subito una significativa riduzione del reddito professionale per ragioni non dipendenti dalla propria volontà o che siano stati colpiti da gravi patologie. Tali misure, precisa la norma, dovranno essere coperte da opportuna contribuzione.

La legge renderà anche definitiva l'indennità di disoccupazione per i collaboratori coordinati e continuativi, gli assegnisti e i dottorandi di ricerca (la cd. Dis-Coll), a partire dal 1° luglio 2017.

La legge si preoccupa anche di adeguare alcune norme del Testo Unico sulla Sicurezza sul lavoro (d.lgs. n. 81/2008) alle caratteristiche del lavoro autonomo, sancendo l'applicabilità delle norme del Testo Unico e quelle di tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali ai rapporti di lavoro autonomo, quando la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente.

COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA:

La norma prevede di specificare che la collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente la propria attività lavorativa.

Questo vuol dire che le forme di etero-organizzazione dedotte nel contratto non fanno scattare le pesanti conseguenze sanzionatorie contenute nel d.lgs. n. 81/2015.

SMART WORKING:

Le norme sul lavoro agile mirano ad adeguare le tradizionali regole del lavoro dipendente alle profonde trasformazioni del modo di lavorare imposte dalla rivoluzione digitale.

La riforma definisce cosa si intende per “*lavoro agile/smart working*”: una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, avviata da un accordo tra le parti, priva di precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro e caratterizzata dall'utilizzo di strumenti tecnologici.

Tale prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno, senza una postazione fissa, nel rispetto dei soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale.

Per l'attivazione del lavoro agile serve un accordo scritto tra le parti, nel quale sono definite le modalità di esecuzione della prestazione resa fuori dai locali aziendali, anche con riferimento agli strumenti utilizzati dal lavoratore.

L'accordo deve individuare anche le fasce orarie di rispetto dei tempi di riposo del lavoratore, e deve stabilire quali sono le misure tecniche e organizzative necessarie che saranno utilizzare per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche (il c.d. diritto alla disconnessione).

La durata dell'accordo può essere a tempo indeterminato o determinato. Ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo prima della scadenza del termine, se l'accordo è a tempo determinato, o senza preavviso, se l'accordo è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una giusta causa.

In mancanza di giusta causa, il recesso dall'accordo a tempo indeterminato deve essere preceduto da un preavviso espressamente indicato nell'accordo e comunque non inferiore a 30 giorni.

La legge stabilisce il principio di parità del trattamento economico e normativo applicato al lavoratore agile: tale trattamento non può essere inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime



mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda (tenuto conto di quanto prevedono i contratti collettivi di primo e secondo livello).

La disciplina del lavoro agile si caratterizza per una gestione semplificata della sicurezza sul lavoro rispetto al telelavoro. Accanto all'obbligo generale per il datore di lavoro di garantire la tutela della salute e della sicurezza del lavoratore che svolge la propria prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, si prevede anche un obbligo di informativa periodica, con cadenza almeno annuale, nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alle modalità di svolgimento della prestazione. Questo obbligo sostituisce quello previsto nel telelavoro e non previsto nel lavoro agile, dove non si conosce in anticipo il luogo della prestazione, di garantire la sicurezza dei luoghi che utilizza il dipendente per lavorare.

In caso di infortuni che si verificano durante lo svolgimento dell'attività lavorativa ma al di fuori dei locali aziendali, la legge stabilisce il diritto alla copertura INAIL, se l'infortunio è causato da un rischio connesso con la prestazione lavorativa.

Gli infortuni che avvengono durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali sono considerati come "infortuni in itinere", quando la scelta del luogo della prestazione è dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa.

Restiamo a disposizione per informazioni, chiarimenti e assistenza.

Cordiali saluti

Studio Brunello e Partner