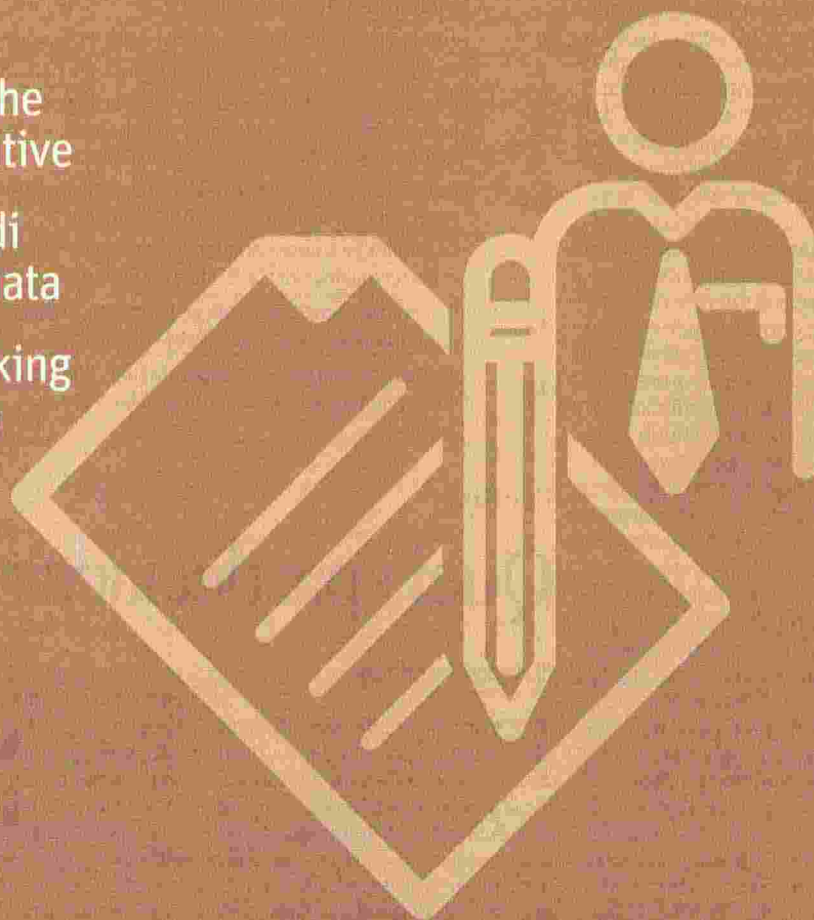


IL PACCHETTO PER ISCRITTI AGLI ALBI E PARTITE IVA

Nuove regole per fisco, mercato e welfare

- Un mix affidato a deleghe e a misure subito operative
- Ridefinito il contratto di collaborazione coordinata
- L'accordo di smart working va stipulato per iscritto



Interventi di tutela a effetto quasi immediato

Molte disposizioni sono operative senza ulteriori provvedimenti

Matteo Prioschi

■ Una buona dose di welfare, misure di maggior favore a livello fiscale, provvedimenti volti a semplificare l'attività degli autonomi o a incrementarne i confini.

Questi sono gli ingredienti del Jobs act degli autonomi, arrivato al traguardo dopo un lungo percorso parlamentare, a cui fa riscontro, almeno sulla carta, l'en-

trata in vigore immediata della maggior parte delle misure. È il caso della tutela contro le clausole abusive nei contratti, per cui non sarà ammesso prevedere, per esempio, pagamenti oltre i 60 giorni, oppure la possibilità di costituire reti, consorzi stabili e associazioni temporanee tra professionisti al fine di partecipare a bandi, incarichi e appalti. Faranno sentire gli effetti già dall'esercizio fiscale 2017, l'innalzamento a 10 mila euro della deducibilità delle spese sostenute dall'autonomo per la sua formazione e l'aggiornamento, nonché l'eliminazione dei limiti di deducibilità per le spese di vitto e alloggio pagate nell'ambito di un incarico di lavoro.

Seppur legalmente subito in vigore, richiederanno un provvedimento amministrativo alcune misure di welfare, in particolare tutte

quelle riguardanti gli iscritti alla gestione separata dell'Inps: dall'estensione del congedo parentale, all'erogazione dell'indennità di maternità anche se si continua a lavorare. Tempi più incerti riguardano alcune misure che coinvolgono la pubblica amministrazione, come l'apertura di sportelli ad hoc per gli autonomi nei centri per l'impiego. Qui la svolta si avrà quando i servizi erogati saranno veramente utili ai professionisti.

Per le quattro deleghe contenute nella legge (sicurezza, rimessione di atti pubblici ai professionisti, due sul welfare) è previsto un anno di tempo per la messa a punto dei relativi decreti legislativi, ma anche a fronte dell'incerto quadro politico, c'è il rischio che la piena attuazione del Jobs act degli autonomi avvenga in tempi più lunghi.

Il calendario

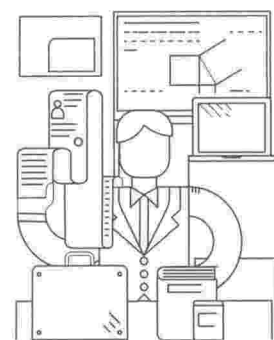
Entrata in vigore delle disposizioni contenute nel Jobs act degli autonomi

Articolo	Disposizione
DALLO STESSO GIORNO DELLA LEGGE	
2	Dopo 30 giorni di mancato pagamento scattano gli interessi di mora. Si applica alle transazioni tra autonomi e imprese, autonomi e amministrazioni pubbliche e tra autonomi
3	Sono abusive queste clausole e condotte: modifica unilaterale del contratto da parte del committente; recesso senza congruo preavviso da prestazione continuativa; pagamenti oltre 60 giorni; contratto non in forma scritta
4	Tutela dell'attività inventiva se non già retribuita nel contratto
8	Gestione separata Inps: congedo parentale fino a 6 mesi
8	Gestione separata Inps: equiparati alla degenza ospedaliera i periodi di malattia per tumori, gravi patologie e in ogni caso con inabilità lavorativa temporanea al 100%
10	Nei centri per l'impiego e negli uffici degli operatori privati ci deve essere uno sportello per il lavoro autonomo
12	Le pubbliche amministrazioni promuovono, tramite informazioni, la partecipazione dei lavoratori autonomi ad appalti e bandi
12	Possibilità di costituire reti, consorzi stabili e associazioni temporanee professionali per bandi, incarichi e appalti
13	Alle iscritte alla gestione separata Inps, l'indennità di maternità viene pagata anche se si continua a lavorare

Articolo	Disposizione
14	Possibilità di sospendere la collaborazione fino a 150 giorni in caso di gravidanza, malattia, infortunio
14	Possibilità di farsi sostituire o affiancare in caso di maternità
14	Sospensione del versamento dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi per malattia o infortunio che impediscono di lavorare per oltre 60 giorni, fino a un massimo di 2 anni
1° LUGLIO 2017	
7	L'indennità di disoccupazione per i collaboratori senza partita Iva è stabilizzata e viene estesa ad assegnisti e dottorandi di ricerca
ESERCIZIO FISCALE 2017	
8	Eliminazione dei limiti di deducibilità per le spese di vitto e alloggio sostenute per l'esecuzione di un incarico
9	Innalzata la deducibilità delle spese di formazione/aggiornamento
DLGS ENTRO UN ANNO DALL'ENTRATA IN VIGORE DELLA LEGGE	
5	Rimessione di atti pubblici alle professioni con ordini o collegi
6	Maggiore possibilità di intervento delle Casse di previdenza dei professionisti in ambito welfare, a fronte di contribuzione specifica
6	Gestione separata Inps: riduzione dei requisiti per le prestazioni di maternità; modifica requisiti per l'indennità di malattia; aumento aliquota aggiuntiva di contribuzione (max 0,5%)
11	Semplificazione delle norme di sicurezza per gli studi professionali

La mappa delle misure del Jobs act degli autonomi: i destinatari degli interventi su mercato, fisco e welfare

Fisco



TRANSAZIONI COMMERCIALI Articolo 2

Dopo 30 giorni di mancato pagamento scattano gli interessi di mora

A chi si applica

Iscritti albi Gestione separata



Come beneficiare della tutela

Anche l'invio del semplice preavviso di parcella è sufficiente a far scattare, dopo 30 giorni, il decorso automatico degli interessi di mora

CLAUSOLE E CONDOTTE ABUSIVE Articolo 3

Stop alla modifica unilaterale del contratto del committente; recesso senza preavviso; pagamenti oltre 60 giorni

A chi si applica

Iscritti albi Gestione separata



Come beneficiare della tutela

Sia il professionista che il committente devono stipulare un contratto in forma scritta che regoli le prestazioni.

INVENZIONI Articolo 4

I diritti di utilizzazione economica per apporti originali e invenzioni spettano al lavoratore autonomo

A chi si applica

Iscritti albi Gestione separata



Come beneficiare della tutela

La norma è immediatamente applicabile. Opportuno adeguare le clausole contrattuali

VITTO E ALLOGGIO Articolo 8

Non ci sono tetti di deducibilità per vitto e alloggio pagati per un incarico

A chi si applica

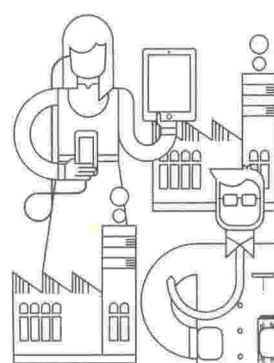
Iscritti albi Gestione separata



Come beneficiare della tutela

Spese con riaddebito analitico: serve il documento di spesa e va inserito l'importo in fattura. Spese prepagate: il committente riceve il documento e deduce l'importo

Rapporti con la Pa



PLACEMENT Articolo 10

Debuttano gli sportelli lavoro nei centri per l'impiego che raccolgono domande e offerte di lavoro autonomo

A chi si applica

Iscritti albi Gestione separata



Come beneficiare della tutela

È sufficiente dimostrare di aver svolto o di svolgere attività professionale per poter fruire dei servizi

BANDI PUBBLICI Articolo 12

Le Pa promuovono, tramite informazioni, la partecipazione degli autonomi agli appalti pubblici

A chi si applica

Iscritti albi Gestione separata



Come beneficiare della tutela

I singoli bandi dovranno recepire la norma, che non pone vincoli stringenti

RETI E CONSORZI Articolo 12

Possibilità di costituire reti, consorzi stabili e associazioni temporanee per partecipare a bandi e appalti

A chi si applica

Iscritti albi Gestione separata



Come beneficiare della tutela

Per accedere alla misura i professionisti dovranno costituire uno dei soggetti previsti dalla legge (reti, consorzi, ATP)

SPESE DI FORMAZIONE Articolo 9

Deduzione al 100% delle spese di formazione con tetto annuo di 10mila €. Tetto a 5mila € per certificazione e orientamento

A chi si applica

Iscritti albi Gestione separata



Come beneficiare della tutela

Contabilizzare il documento di spesa relativo all'evento formativo e monitorare il tetto dei 10.000 euro annui (o dei 5.000 per i servizi di certificazione)

Welfare



MATERNITÀ E MALATTIA Articolo 6

Riduzione dei requisiti per la maternità e modifica dei requisiti per la malattia (aumento dell'aliquota massimo 0,5%)

A chi si applica

Iscritti albi Gestione separata



Come beneficiare della tutela

È stato solo stabilito il principio che dovrà essere seguito dal Governo nell'attuare la delega

AMMORTIZZATORI SOCIALI Articolo 7

Viene resa permanente l'indennità Dis-coll. Dal 1° luglio aliquota contributiva allo 0,51%

A chi si applica

Iscritti albi Gestione separata



Come beneficiare della tutela

Necessari almeno 3 mesi di contributi tra il 1° gennaio dell'anno prima e la fine del contratto. Domanda inviata entro 68 giorni all'Inps, online, contact center, ecc.

CONGEDI PARENTALI Articolo 8

Il congedo parentale passa da 3 a 6 mesi entro i 3 anni del bambino

A chi si applica

Iscritti albi Gestione separata



Come beneficiare della tutela

Il requisito contributivo non è richiesto se il congedo è fruito nel 1° anno di vita o di ingresso in famiglia. Il tetto di 6 mesi mesi riguarda entrambi i genitori

MALATTIA Articolo 8

Diritto ai periodi di malattia in caso di gravi patologie o che comportino un'inabilità lavorativa temporanea del 100%

A chi si applica

Iscritti albi Gestione separata



Come beneficiare della tutela

L'equiparazione dei periodi di malattia per trattamenti terapeutici di malattie "gravi" al periodo di degenza ospedaliera consente il raddoppio dell'indennità spettante

* Partite Iva
** In via esclusiva
*** Collaboratori in via esclusiva, assegnisti e dottorandi di ricerca
**** Collaboratori e partite Iva appartenenti a categorie prive di specifiche forme pensionistiche obbligatorie

MATERNITÀ Articolo 13

Cancellato l'obbligo di effettiva astensione dall'attività lavorativa

A chi si applica

Iscritti albi Gestione separata



Come beneficiare della tutela

Tolto il discrimine con imprenditrici e professioniste. Piena libertà di decidere se lavorare o meno durante i 5 mesi di maternità obbligatoria

GRAVIDANZA, MALATTIA, INFORTUNIO Articolo 14

Diritto a conservare il rapporto di lavoro fino a 150 giorni per anno solare, con sospensione dell'attività e senza compenso

A chi si applica

Iscritti albi Gestione separata



Come beneficiare della tutela

Per sospendere l'attività serve la richiesta espressa del lavoratore e che la sospensione non comporti il venir meno dell'interesse del committente

MATERNITÀ Articolo 14

La lavoratrice, con il consenso del committente, può farsi sostituire da altri lavoratori autonomi di fiducia

A chi si applica

Iscritti albi Gestione separata



Come beneficiare della tutela

Verificare prima la sostituibilità delle funzioni, il possesso dei requisiti professionali dal sostituto e ottenere il consenso (meglio scritto) del committente

MALATTIA E INFORTUNIO Articolo 14

Nei casi gravi che impediscono il lavoro per oltre 60 gg, stop a contributi e premi assicurativi (max 2 anni)

A chi si applica

Iscritti albi Gestione separata



Come beneficiare della tutela

La norma interessa i titolari di partite Iva che, versando i contributi secondo la cadenza fiscale, non possono neutralizzare eventuali periodi di malattia

LA RIFORMA

Una legge con qualche macchia d'ambiguità

di **Maria Carla De Cesari**

La legge sul lavoro autonomo ha il merito di aver posto, per la prima volta, l'accento su alcune misure per rendere più semplice l'attività professionale. Senza distinguere tra iscritti in Ordini e "semplici" partite Iva, cresciute per il moltiplicarsi delle competenze e per lo sfarinarsi del modello ordinistico, inadeguato a rincorrere tutte le nuove professionalità. Le misure fiscali sulle spese di formazione possono moltiplicare i benefici, poiché l'incentivo può aiutare la competitività (sana) e può aiutare il comparto professionale ad assumere assetti più moderni. Certo, ci sono anche ombre nella legge, perché alcuni interventi sembrano essere stati inseriti senza un disegno di sistema. La delega sugli atti pubblici da affidare agli Ordini rischia, per esempio, di affidare a un soggetto privato, il professionista, funzioni della pubblica amministrazione, al posto di una reale semplificazione. Si vedrà se questi timori verranno sconfessati.

In ogni caso, preferiamo scegliere il bicchiere mezzo pieno: quello di alcune, puntuali azioni per facilitare l'attività professionale. Anche al di là della confusione (si veda l'analisi di Franco Toffoletto a pagina 2) della definizione giuridica della platea, come hanno lamentato a alcuni commentatori.



L'analisi

Quel «pasticciaccio» sul Codice civile

di Franco Toffoletto

L'articolo 1 della legge sul lavoro autonomo si applica a tutti i rapporti di lavoro autonomo di cui al capo III del Codice civile (ovvero quello che disciplina il lavoro autonomo distinguendo tra contratto d'opera (articoli 2222-2228) e le professioni intellettuali (articoli 2229-2238)), «ivi inclusi» - precisa la norma - «i rapporti di lavoro autonomo che hanno una disciplina particolare ai sensi dell'articolo 2222 del Codice civile», ovvero quei contratti che hanno una regolamentazione specifica nel libro IV, titolo III del Codice civile. Tra questi possiamo ricordare il contratto di agenzia (articoli 1742-1753), il contratto di mediazione (articoli 1754-1765) (per fare un esempio, i procacciatori d'affari rientrano in questo tipo legale), il trasporto (1678-1702), il mandato e la commissione, (1703-1736). Non sono ovviamente da considerare né la vendita, né la somministrazione, né la locazione, né l'appalto, né il deposito, né il comodato, né il mutuo, il conto corrente o i contratti bancari o la fidejussione, né infine l'assicurazione o la transazione. Insomma di questo indecifrabile rinvio (o eccezione rispetto alla norma - l'ar-

ticolo 2222 infatti dice esattamente il contrario escludendo come è logico, l'applicazione delle norme sul lavoro autonomo qualora «il rapporto abbia una disciplina particolare nel libro IV») resta in pratica ben poco.

La norma prosegue specificando altresì che: «Sono esclusi dall'ambito dell'applicazione del presente capo gli imprenditori», ciò che esclude necessariamente il contratto d'appalto, che presuppone la qualità di imprenditore per così dire «normale» (cioè non piccolo) per l'appaltatore. Ciò che lo differenzia dal contratto d'opera, dove invece l'esecutore dell'opera è un piccolo imprenditore. Sono certamente esclusi anche gli agenti quando siano anch'essi imprenditori ex articolo 2082 del Codice.

E sarei portato ad escludere anche il contratto di somministrazione, la cui disciplina si applica, secondo alcuni e in talune situazioni, ai contratti di distribuzione, che ben difficilmente di fatto possono essere stipulati da un imprenditore non «normale».

Ma la norma esclude dal suo campo di applicazione anche «i piccoli imprenditori di cui all'articolo 2083 del codice civile». Ed allora la questione appare alquanto contorta, se non irresolubile. Il legislatore sem-

bra presupporre una tripartizione che in realtà non esiste: lavoratore autonomo/imprenditore, lavoratore autonomo/piccolo imprenditore e lavoratore autonomo/lavoratore autonomo, senza considerare che tale ultima figura non esiste (e quindi non è definita) nel nostro ordinamento, perché «Non esiste un concetto autonomo di lavoratore autonomo distinto da quello di piccolo imprenditore» (Bigiavi) e ancora «se autonomo è il contratto di lavoro autonomo, non autonomo è il concetto di lavoratore autonomo (...) perché il concetto di lavoratore autonomo implica la reiterazione, la professionalità e, quindi, si copre con quello di imprenditore» (Relazione al Codice civile n. 914). Quindi le figure sono due e non tre, che, se vengono entrambe escluse, non si capisce come possano essere destinatarie di alcunché.

Ma immaginiamo quello che non è, e cioè che le figure siano tre e non due. Il legislatore avrebbe creato una figura che non esisteva prima nel nostro ordinamento: il lavoratore autonomo che non sia un imprenditore (piccolo). Possiamo anche prenderne atto, ma è indubbiamente impresa ardua sapere come si possa definire, cioè, in pratica, a chi si applichi questa disciplina.

Qualcuno penserà: ma è ovvio, la norma si riferisce a tutti quelli che lavorano con attività prevalentemente personale, senza un'organizzazione aziendale. Salvo che diventa molto difficile capire dove sia collocato il limite per operare siffatta distinzione è in cosa ciò si distingua dal piccolo imprenditore che, come recita l'articolo 2083, sono «i coltivatori diretti del fondo, gli artigiani, i piccoli commercianti, e coloro che esercitano un'attività organizzata prevalentemente con il lavoro proprio e dei componenti della famiglia». Avere un computer, un'auto, un ufficio (magari una porzione della propria abitazione) fa uscire da questa categoria di lavoratore autonomo non imprenditore? O serve ancor meno? Una Vespa e uno Smartphone? O meno ancora: le proprie scarpe e un taccuino? C'è ancora qualche lavoratore autonomo così? Come già in passato si è autorevolmente osservato (Saracini), tale confine non si può tracciare semplicemente perché non esiste.

Main ogni caso, qualunque definizione si dovesse creare (non si sa bene come), sarà fonte di indubbe difficoltà applicative e di un inutile contenzioso.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



OPERE DELL'INGEGNO

Il lavoratore titolare
delle invenzioni
«fuori contratto»

Gualtiero Dragotti ▶ pagina 4

Opere dell'ingegno. Disciplina applicabile a ogni tipo di creazione

Tutelate le invenzioni «fuori accordo»

Gualtiero Dragotti

La nuova legge attribuisce al lavoratore autonomo dei «diritti di utilizzazione economica relativi ad apporti originali e a invenzioni realizzati nell'esecuzione del contratto», salvo il caso in cui «l'attività inventiva sia prevista come oggetto del contratto di lavoro e a tale scopo compensata». In quel caso i diritti spettano al committente.

La disciplina appena riassunta non è rivoluzionaria: il nostro sistema già attribuisce i diritti sulle opere dell'ingegno e sulle invenzioni agli autori e agli inventori, salvo il caso in cui l'invenzione venga realizzata nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato, oppure il caso dell'opera realizzata su commissione. In entrambe le ipotesi l'autore o l'inventore riceve un compenso, che in ultima analisi giustifica il trasferimento dei diritti esclusivi al datore di lavoro o al committente.

Ribadire questi principi è senz'altro utile e contribuisce a chiarire che si tratta appunto di principi generali, come tali destinati a trovare applicazione anche al di là dei casi specifici: ogni volta che la creazione intellettuale viene realizzata in un ambito di impresa, vuoi da un dipendente, vuoi su commissione, i diritti esclusivi sulla creazione spettano in linea di principio al soggetto che ha sopportato i relativi costi.

Visto che il legislatore ha appena ribadito la regola, è opportuno soffermarsi sulle sue conseguenze.

In primo luogo, la disciplina si applica a ogni tipo di creazione, come per altro risulta dalla lettera della norma, che parla genericamente di «apporti originali». Si tratta di una dicitura atecnica, che rinvia a qualsiasi tipo di creazione e che quindi può comprendere ed esempio i design, i marchi, i font, gli slogan pubblicitari eccetera.

Si tratta di creazioni che sino a ora sono state spesso attribuite direttamente all'impresa, a prescindere dai rapporti tra essa e coloro che li hanno materialmente concepiti e realizzati.

IL PRINCIPIO

L'utilizzazione economica spetta invece al committente nel caso in cui l'attività inventiva sia prevista come oggetto del rapporto di lavoro

dere dai rapporti tra essa e coloro che li hanno materialmente concepiti e realizzati. L'applicazione dei principi appena richiamati impone oggi di riflettere sulla natura di tali rapporti: se non si tratta, come sempre più spesso accade, di rapporti di lavoro subordinato «classico» occorre valutare caso per caso se ciascun apporto creativo sia stato esplicitamente commissionato e retribuito.

Ad esempio, l'impresa che incarica un lavoratore autonomo di realizzare un sito web dovrà essere molto attenta ad individuare nel contratto tutti gli «apporti originali» che dovranno confluire nel-

l'opera, retribuendoli. Diversamente tali apporti, come ad esempio slogan, immagini o loghi, testi e didascalie eccetera, resteranno nel patrimonio del lavoratore autonomo, che potrà anche pretendere un (ulteriore) corrispettivo per il loro uso da parte del (poco attento) committente.

Questi stessi principi generali impongono, tuttavia, anche al lavoratore autonomo di valutare con attenzione i termini dei contratti che andrà a concludere: salvo eccezioni esplicite non sembra, infatti, possibile riservarsi i diritti esclusivi su creazioni che siano oggetto del contratto e come tali retribuite.

Per restare all'esempio precedente, il lavoratore autonomo che abbia realizzato il sito su commissione non potrà pretendere di mantenere i diritti esclusivi su determinate soluzioni o contenuti, a meno che non abbia concordato con il committente espliciti limiti al trasferimento dei diritti.

In generale, tutte le parti coinvolte in attività che possono comportare contributi creativi o «apporti originali» nel gergo del legislatore, ed è difficile oggi immaginare ipotesi in cui tali tipologie di creazioni siano a priori escluse, debbono valutare con rinnovata attenzione le singole prestazioni. Tutte quelle che possono sfociare in contributi creativi debbono essere retribuite, se non si vuole che tali contributi restino in capo ai lavoratori autonomi che li hanno realizzati.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Le clausole vessatorie

IL CONTRASTO ALLE ASIMMETRIE

Stop alle modifiche unilaterali del contratto d'incarico

Applicabile la tutela contro l'abuso di dipendenza economica

Angelo Busani

Il contratto di affidamento di incarico professionale, finora mai disciplinato dalla legge, interamente rimesso alla volontà delle parti contraenti e quindi rimasto in un ambito di atipicità, ha invece trovato una sia pur limitata sua disciplina nella nuova legge sui lavoratori autonomi: esso viene infatti preso in considerazione da questa normativa sotto il profilo delle clausole vessatorie che potrebbe contenere.

Cambio di prospettiva

Si tratta di una disciplina assai rilevante perché finora il Codice del consumo (Dlgs 206/2005), disciplinando i rapporti tra "consumatore" e "professionista" (definendo quest'ultimo come «la persona fisica o giuridica che agisce nell'esercizio della propria attività imprenditoriale, commerciale, artigianale o professionale») metteva il professionista in una posizione antagonista rispetto al consumatore, conferendo a quest'ultimo un consistente apparato normativo di protezione. La nuova legge osserva invece la condizione di debolezza in cui il lavoratore autonomo può venirsi

a trovare, si pensi al committente che attribuisce a un professionista un consistente numero di incarichi e la "pressione" che da questa situazione può derivare al professionista in termini di "concessioni" al committente.

Assai significativo anche che la nuova legge dichiara applicabile, in quanto compatibile, la disciplina di contrasto all'abuso di dipendenza economica contenuto nella legge 192/1998 sulla subfornitura, e cioè la normativa che riconosce lo stato di debolezza contrattuale in cui può venirsi a trovare un'impresa verso un suo cliente o un suo fornitore.

Nell'ambito di tale normativa è previsto che l'Autorità garante della concorrenza e del mercato, qualora ravvisi che un abuso di dipendenza economica abbia rilevanza per la tutela della concorrenza e del mercato, a seguito dell'attivazione dei propri poteri di indagine ed esperimento dell'istruttoria, possa procedere a diffide e sanzioni.

Gli ambiti tutelati

È bene precisare che questa nuova normativa non concerne i soli professionisti cosiddetti "protetti", vale a dire quelli iscritti in Albi, Ordini o elenchi, ma si applica a qualsiasi prestatore d'opera intellettuale. La disciplina del contratto di incarico professionale prescinde, inoltre, dalla figura del committente, in quanto è ugualmente applicabile alla committenza di un privato, di un altro professionista o di un'impresa.

I principali punti regolamentati da questa disciplina sono: il divieto di modifica unilaterale delle clausole contrattuali, il divieto di recesso senza preavviso, il divieto di

termini di pagamento superiori ai 60 giorni e l'obbligo di forma scritta se il professionista la richiede.

La legge anzitutto prevede che il contratto di mandato professionale deve essere stipulato in forma scritta, su richiesta del professionista.

Inoltre, il contratto non può contenere clausole che attribuiscono al committente la facoltà di dettare modifiche unilaterali al contratto stesso: è questa, dunque, una prescrizione simile a quella dell'articolo 118 del Testo unico bancario, il quale restringe o vieta, a seconda dei casi, il potere delle banche di modificare unilateralmente i contratti con la clientela.

La nuova legge sancisce, ancora, che il contratto di mandato professionale non può contenere clausole che attribuiscono al committente, nel caso in cui il professionista debba svolgere una prestazione continuativa, la facoltà di recedere senza un congruo preavviso.

Infine, il mandato professionale non può contenere clausole che permettano al committente di pagare la parcella del professionista in un termine superiore a 60 giorni dalla data del ricevimento della fattura o della richiesta di pagamento.

L'inosservanza di queste regole viene qualificata dalla legge come un comportamento «abusivo» del committente, cosa che provoca la conseguenza della risarcibilità del danno che il professionista dimostri essergli derivato dal comportamento abusivo del committente. Per l'esame della situazione dannosa e la quantificazione del relativo risarcimento può essere promosso un tentativo di conciliazione mediante gli organismi abilitati.

Le regole



01 | PRIME GARANZIE

Il Jobs act degli autonomi disciplina per la prima volta il contratto di affidamento di incarico professionale, finora interamente rimesso alla volontà delle parti contraenti, sotto il profilo della tutela rispetto alla possibile presenza di clausole vessatorie. La nuova norma garantisce qualsiasi prestatore d'opera intellettuale

02 | I CONTENUTI

La prima regola introdotta riguarda il divieto di modifiche unilaterali del contratto stipulato. Viene poi stabilito che non è possibile il recesso senza

preavviso e vietata l'apposizione di termini di pagamento superiori a 60 giorni. Su richiesta del professionista, infine, il contratto di affidamento deve essere stipulato in forma scritta

03 | LE SANZIONI

In caso d'inosservanza delle regole stabilite a tutela del professionista il comportamento del cliente viene qualificato dalla legge come «abusivo», fatto che provoca come conseguenza la risarcibilità del danno subito dal primo. Per la quantificazione del risarcimento possibile un tentativo di conciliazione mediante gli organismi abilitati



PARCELLE

I ritardi nei pagamenti
sono puniti
con gli interessi di mora

Luca De Stefani ► pagina 5

Le fatture

CORRISPETTIVI PROTETTI

Per i ritardi nei pagamenti scattano gli interessi di mora

**Chiarita
l'applicazione
della disciplina
a tutti i lavoratori
autonomi**

PAGINA A CURA DI
Luca De Stefani

■ La disciplina relativa agli interessi di mora, contenuta nel Dlgs 231/02, si applica, in quanto compatibile, «anche alle transazioni commerciali tra lavoratori autonomi e imprese, tra lavoratori autonomi e amministrazioni pubbliche» (articolo 1, comma 2, Dlgs 165/01) o tra «lavoratori autonomi, fatta salva l'applicazione di disposizioni più favorevoli». Quindi, il tasso di interesse di mora dell'8% si applicherà a tutti i lavoratori autonomi e non solo ai professionisti, alle imprese e alle pubbliche amministrazioni.

Sono queste le novità contenute nel Jobs act degli autonomi, le quali hanno risolto il dubbio che derivava dal fatto che l'articolo 2, comma 1, lettera a) del Dlgs 231/2002, prevede che per «transazioni commerciali» si intendono i contratti, comunque denominati, tra imprese ovvero tra imprese e pubbliche amministrazioni, che comportano, in via esclusiva o prevalente, la consegna di merci o la prestazione di servizi contro il pagamento di un prezzo. Nella lettera c) dello

stesso articolo viene detto che per «imprenditore» si intende «ogni soggetto esercente un'attività economica organizzata o una libera professione», senza comprendere tutti i lavoratori autonomi di cui al titolo III del libro V del Codice civile, inclusi quelli disciplinati dell'articolo 2222 del Codice civile e non iscritti in albo o collegi.

Quindi, ora non vi sono più dubbi circa l'applicazione delle regole cosiddette «europee» per gli interessi di mora a tutti i lavoratori autonomi e non solo ai professionisti, alle imprese e alla Pa.

Termine «legale di pagamento»

In base alle regole «europee» sui ritardati pagamenti nelle transazioni commerciali tra imprese, professionisti e/o Pa, gli interessi moratori decorrono, senza obbligo della preventiva costituzione in mora, dal giorno successivo alla scadenza del termine per il pagamento (articolo 4, comma 1, del Dlgs 231/2002).

Ciò accade già nel Codice civile, secondo il quale per le obbligazioni che hanno per oggetto una somma di denaro sono dovuti gli interessi legali dal giorno della mora (articolo 1224, Codice civile), senza la necessità della sua costituzione. Non serve la costituzione in mora, quando il termine è scaduto, se la prestazione va eseguita al domicilio del creditore (articolo 1219, comma 2, Codice civile) e per legge l'obbligazione avente per oggetto una somma di denaro deve sempre essere adempiuta al domicilio che il creditore ha al tem-

po della scadenza (articolo 1182, Codice civile). Questo principio dell'automatismo è inderogabile dalle parti, quindi, e gli interessi decorrono senza che sia necessaria la costituzione in mora «a prescindere dal fatto che si sia in presenza di un termine legale o contrattuale» (Assonime 14 luglio 2014, n. 23).

A differenza delle regole del Codice civile, però, la disciplina cosiddetta «europea» individua un termine «legale di pagamento» nei casi in cui gli accordi tra le parti non prevedano un «termine contrattuale» di scadenza. La norma stabilisce, cioè, un termine «legale di pagamento», salva la possibilità delle parti di pattuire un «termine contrattuale» superiore, a determinate condizioni, ovvero inferiore (articolo 4, comma 2, del dlgs 231/2002). Infatti, gli interessi moratori decorrono, per legge, dopo 30 giorni dalla data:

■ di «ricevimento da parte del debitore della fattura o di una richiesta di pagamento di contenuto equivalente»;

■ di «ricevimento delle merci o dalla data di prestazione dei servizi, quando non è certa la data di ricevimento della fattura o della richiesta equivalente di pagamento», ovvero «quando la data in cui il debitore riceve la fattura o la richiesta equivalente di pagamento è anteriore a quella del ricevimento delle merci o della prestazione dei servizi»;

■ «dell'accettazione o della verifica eventualmente previste dalla legge o dal contratto ai fini dell'accertamento della conformità della merce o dei

servizi alle previsioni contrattuali, qualora il debitore riceva la fattura o la richiesta equivalente di pagamento in epoca non successiva a tale data» (articolo 4, comma 2 del Dlgs 231/2002).

Riguardo al computo dei termini, «non si calcola il giorno nel corso del quale cade il momento iniziale del termine, mentre si computa quello finale» e «se il termine scade in giorno

festivo è prorogato di diritto al giorno seguente non festivo» (Assonime 14 luglio 2014, n. 23, in base al regolamento Cee n. 1182/71 del 3 giugno 1971, articolo 2963 del Codice civile sul computo del termine).

L'atlante della penalizzazione

I riferimenti per gli interessi di mora

Periodo	Tasso base	Maggiorazione	Tasso interesse mora	Gazzetta ufficiale di pubblicazione della Comunicazione del Mef (articolo 5, comma 2, Dlgs n. 231/02)
dall'1/1/2006 al 30/6/2006	2,25%	7%	9,25%	n. 10 del 13 gennaio 2006
dall'1/7/2006 al 31/12/2006	2,83%	7%	9,83%	n. 158 del 10 luglio 2006
dall'1/1/2007 al 30/6/2007	3,58%	7%	10,58%	n. 29 del 5 febbraio 2007
dall'1/7/2007 al 31/12/2007	4,07%	7%	11,07%	n. 175 del 30 luglio 2007
dall'1/1/2008 al 30/6/2008	4,20%	7%	11,20%	n. 35 del 11 febbraio 2008
dall'1/7/2008 al 31/12/2008	4,10%	7%	11,10%	n. 169 del 21 luglio 2008
dall'1/1/2009 al 30/6/2009	2,50%	7%	9,50%	n. 26 del 2 febbraio 2009
dall'1/7/2009 al 31/12/2009	1,0%	7%	8,00%	n. 199 del 28 agosto 2009
dall'1/1/2010 al 30/6/2010	1,0%	7%	8,00%	n. 40 del 18 febbraio 2010
dall'1/7/2010 al 31/12/2010	1,0%	7%	8,00%	n. 190 del 16 agosto 2010
dall'1/1/2011 al 30/6/2011	1,0%	7%	8,00%	n. 31 del 8 febbraio 2011
dall'1/7/2011 al 31/12/2011	1,25%	7%	8,25%	n. 165 del 18 luglio 2011
dall'1/1/2012 al 30/6/2012	1,0%	7%	8,0%	n. 22 del 27 gennaio 2012
dall'1/7/2012 al 31/12/2012	1,0%	7%	8,0%	n. 162 del 13 luglio 2012
dall'1/1/2013 al 30/6/2013	0,75%	8%	8,75%	n. 14 del 17 gennaio 2013
dall'1/7/2013 al 31/12/2013	0,50%	8%	8,50%	n. 166 del 17 luglio 2013
dall'1/1/2014 al 30/6/2014	0,25%	8%	8,25%	n. 51 del 3 marzo 2014
dall'1/7/2014 al 31/12/2014	0,15%	8%	8,15%	n. 167 del 21 luglio 2014
dall'1/1/2015 al 30/6/2015	0,05%	8%	8,05%	n. 12 del 16 gennaio 2015
dall'1/7/2015 al 31/12/2015	0,05%	8%	8,05%	n. 168 del 22 luglio 2015
dall'1/1/2016 al 30/6/2016	0,05%	8%	8,05%	n. 19 del 25 gennaio 2016
dall'1/7/2016 al 31/12/2016	0%	8%	8,0%	n. 178 del 1° agosto 2016
dall'1/1/2017 al 30/6/2017	0%	8%	8,0%	n. 18 del 23 gennaio 2017

Coperture. Il chiarimento all'articolo 54, comma 5, del Tuir

Deducibili le polizze per le parcelle

I premi che i professionisti pagheranno alle compagnie assicurative per coprire le future perdite su crediti saranno deducibili fiscalmente.

Il chiarimento è contenuto nella nuova legge sul lavoro autonomo.

La legge, all'articolo 9, comma 1) ha confermato che 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» (articolo 54, comma 5 del Tuir).

Si tratta dei premi pagati alle compagnie assicurative ovvero agli enti o alle organizzazioni "di solidarietà", per le polizze o i contratti che proteggono i lavoratori autonomi dai rischi di mancato pagamento da parte dei

LA PRASSI

Lo sconto sull'imponibile era già applicato in base al principio di inerenza delle spese per l'attività di lavoro

clienti degli studi professionali.

Si tratta, comunque, di una conferma di regole già applicate nella pratica, perché la deduzione di questi costi è già prevista, in base alle regole generali, dal principio di inerenza delle spese all'attività del lavoratore autonomo.

Come per gli altri costi professionali, anche per il pagamento dei premi assicurativi valgono le regole generali della deduzione delle spese con il principio di cassa, cioè nell'anno del relativo pagamento.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

FINANZIAMENTI

Possibile accedere
ai fondi messi in palio
dalle Regioni

Alessandro Sacrestano ▶ pagina 6

Il mercato

LE CHANCE DI CRESCITA

Appalti di servizi senza veti per iscritti in Albi e partite Iva

**Le amministrazioni
dovranno
adoperarsi
per pubblicizzare
i bandi**

PAGINA A CURA DI

Alessandro Sacrestano

Il Jobs act del lavoro autonomo ha fornito un'interessante bussola per i professionisti nel delicato tema della partecipazione ai bandi pubblici.

La questione era stata più volte affrontata anche alla luce delle disposizioni contenute nel Codice degli appalti, il decreto legislativo 50/2016, che lasciava tuttavia irrisolti alcuni dubbi circa l'effettiva possibilità di alcuni professionisti di partecipare a selezioni pubbliche.

A mettere ordine è così intervenuto il nuovo testo di legge in cui, per inciso, è stata espressamente e senza mezzi termini sdoganata la possibilità per i professionisti di accedere ai bandi.

Vediamo pertanto, nel dettaglio, cosa prevede la norma.

L'articolo 12 della legge stabilisce innanzitutto che le Pa dovranno

non adoperarsi nel promuovere appalti pubblici, in qualità di stazioni appaltanti, a favore dei lavoratori autonomi. Molto chiaro l'ambito operativo di tale apertura che, riportando il dato testuale della norma, è circoscritto alla «prestazione di servizi» e agli incarichi personali di «consulenza e ricerca».

Non sfuggirà, quindi, che la prima sostanziale differenza che sembrerebbe emergere dal contenuto letterale della norma è che per la «prestazione di servizi», il lavoratore autonomo potrà partecipare anche in forma aggregata – il pensiero va alle società tra professionisti – ai bandi pubblici. Tale possibilità sembra, invece, essere esclusa dal legislatore per ciò che attiene ad incarichi di «consulenza e ricerca», altrimenti non si spiegherebbe l'uso del termine «personali».

Quello in argomento, di conseguenza, resta un elemento che andrà chiarito in seguito ma che, in ogni caso, resta pur sempre residuale a fronte dell'ormai più chiaro scenario operativo.

A ben vedere, infatti, sinora l'unico riferimento si trovava nell'articolo 3 del Codice degli appalti, laddove è previsto che l'operatore economico, destinatario del bando, può essere «una persona fisica o giuridica, un ente pubblico, un raggruppamento di tali persone o enti, compresa qualsiasi associazione

temporanea di imprese, un ente senza personalità giuridica, ivi compreso il gruppo europeo di interesse economico ... che offre sul mercato la realizzazione di lavori o opere, la fornitura di prodotti o la prestazione di servizi».

L'articolo 45, poi, puntualizza che «rientrano nella definizione di operatori economici i seguenti soggetti: a) gli imprenditori individuali, anche artigiani, e le società, anche cooperative...». In tale accezione, quindi, sembrava che il riferimento alle persone fisiche quali «imprenditori individuali» lasciasse fuori l'universo delle professioni.

Circostanza, quest'ultima, sconsigliata da una lettura allargata del Codice, laddove, ad esempio, all'articolo 83 si legge che «i concorrenti alle gare, se cittadini italiani o di altro Stato membro residenti in Italia, devono essere iscritti nel registro della camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura o nel registro delle commissioni provinciali per l'artigianato, o presso i competenti ordini professionali».

In ogni caso, come detto, la nuova norma mette tutti d'accordo, anche quelli che sul principio avevano intravisto nel riferimento ai «competenti ordini professionali» una sorta di esclusione per tutti i professionisti privi di Ordine. In tal senso, la locuzione più ampia di «lavoratore autonomo» impiegata dalla nuova legge sembra non lasciare fuori nessuno.

Le nuove regole

01 | LA DISPOSIZIONE

L'articolo 12 del Jobs act degli autonomi conferma definitivamente che i professionisti possono partecipare ai bandi pubblici. In quest'ottica, la Pubblica amministrazione dovrà adoperarsi concretamente nel promuovere gli appalti pubblici a favore dei lavoratori autonomi in qualità di stazioni appaltanti

02 | I LIMITI

L'apertura ai professionisti prevista dalla legge è circoscritta alla «prestazione di servizi» e agli incarichi personali di «consulenza e ricerca». Per quanto concerne la «prestazioni di servizi» il lavoratore potrà partecipare ai bandi anche in forma aggregata, ad esempio tramite società fra professionisti

03 | IL DUBBIO

In base alla lettura dell'articolo 12 gli incarichi di «consulenza e ricerca» dovrebbe essere esercitabili solo in forma individuale, stante l'utilizzo del termine «personali». Un punto, quest'ultimo, che forse dovrà essere chiarito meglio in seguito da parte del legislatore



MISURE FISCALI

Per i corsi di formazione
la deduzione
diventa integrale

Giovanni Petruzzellis ► pagina 7

Le misure fiscali/2

ADDEBITO AL CLIENTE

Spese effettuate per gli incarichi fuori dai compensi in natura

La norma cancella la disparità rispetto ai costi sostenuti dal professionista

PAGINA A CURA DI

Giovanni Petruzzellis

■ Le spese relative all'esecuzione di un incarico professionale sostenute direttamente dal cliente in favore del professionista non costituiscono più compensi in natura.

È questa una delle principali novità contenute nell'articolo 8 della nuova legge a tutela del lavoro autonomo, la quale cancella anche le limitazioni alla deducibilità delle spese di vitto e alloggio anticipate dal professionista e riaddebitate in fattura.

Entrambe le novità sono in vigore dal periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2017 (con il primo impatto sul modello Redditi 2018) e potranno trovare riscontro in sede di determinazione degli acconti previsionali.

L'intervento legislativo si sostanzia nella modifica dell'articolo 54, comma 5 del Tuir, recante la disciplina per la deduzione delle spese relative a prestazioni alberghiere e somministrazioni di alimenti e bevande, ordinariamente concessa nel limite del 75% del costo, per un importo comun-

que non superiore al 2% dell'ammontare dei compensi percepiti nel periodo d'imposta.

Prima delle modifiche introdotte dal decreto legislativo 175/2014, la norma consentiva di superare le limitazioni con riferimento alle spese sostenute direttamente dal cliente per conto del professionista e da questi indicate in fattura.

In conformità alla procedura descritta dall'agenzia delle Entrate nella circolare 28/2006, e al fine di beneficiare della deducibilità integrale delle spese, il fornitore del servizio di vitto o alloggio (ad esempio, il ristorante) doveva emettere fattura intestata al committente, annotando sul documento i riferimenti del professionista che ne aveva fruito. Il cliente doveva quindi comunicare al professionista l'ammontare della spesa sostenuta per consentire a quest'ultimo di emettere fattura comprensiva della suddetta spesa.

Fiscalmente tali somme assumevano per il professionista un duplice aspetto. Da un lato, infatti, costituivano un compenso in natura da assoggettare a tassazione ordinaria, dall'altro costituivano costi di cui era comunque consentita la deduzione (colonna 1 del rigo RE15 presente nella vecchia modulistica).

Dal 2015 le prestazioni alberghiere e di somministrazione di alimenti e bevande acquistate dal committente non costituiscono più compensi in natura. Il professionista beneficiario, pertanto, non è più tenuto ad indicare tali spese, le quali rappresentano costi

di esercizio del committente che le ha sostenute, deducibili in base ai criteri generali di competenza e inerenza.

Con una successiva modifica, il decreto legge 193/2016 (articolo 7-quater, comma 5) ha ricompreso nell'ambito di applicazione della disciplina anche le prestazioni di viaggio e trasporto, superando così l'interpretazione restrittiva fornita dall'agenzia delle Entrate con la circolare 31/2014.

La novità è in vigore dal 2017 ma è destinata ad essere superata dalla modifica introdotta dal Jobs act degli autonomi, che estende ulteriormente l'ambito di applicazione della norma, ricomprendendovi «tutte le spese relative all'esecuzione di un incarico conferito e sostenute direttamente dal committente».

La novità, come già accennato, interviene anche sul trattamento fiscale delle spese di vitto e alloggio sostenute direttamente dal professionista per lo svolgimento dell'incarico e da questi riaddebitate in fattura, eliminando la disparità di trattamento che continuava a sussistere rispetto al caso precedentemente esaminato. Se da un lato, infatti, il riaddebito delle somme costituisce un compenso tassabile, dall'altro la deduzione delle spese era vincolata al doppio limite di cui all'articolo 54, comma 5, (75% degli oneri entro il limite complessivo del 2% dei compensi).

La norma prevede la disapplicazione di tali limiti a partire dal periodo d'imposta 2017, garantendo così la neutralità fiscale in capo al professionista rispetto a quanto previsto nel caso in cui sia il cliente a farsi carico delle spese.

L'evoluzione

01 | DEDUCIBILITÀ

Fino alla modifica introdotta dal decreto legislativo 174/2014 era possibile superare i limiti alla deducibilità a fronte delle spese sostenute direttamente dal cliente per conto del professionista e poi indicate in fattura da quest'ultimo

02 | ALBERGHIE E PASTI

Dal 2015 le spese alberghiere e quelle per i pasti acquistate dal committente non costituiscono compensi in natura e quindi non devono più essere indicate dal professionista che ne ha beneficiato

03 | TUTTE LE SPESE

Da quest'anno tutte le spese sostenute dal committente relative a un incarico non sono compensi in natura e vengono eliminati i tetti alla deducibilità delle spese sostenute dal professionista e riaddebitate al cliente



LE MODIFICHE AL TUIR

Le spese sostenute
per conto del cliente
fuori dai compensi

Giovanni Petruzzellis ► pagina 8

Le misure fiscali/2

ADDEBITO AL CLIENTE

Spese effettuate per gli incarichi fuori dai compensi in natura

La norma cancella la disparità rispetto ai costi sostenuti dal professionista

PAGINA A CURA DI

Giovanni Petruzzellis

■ Le spese relative all'esecuzione di un incarico professionale sostenute direttamente dal cliente in favore del professionista non costituiscono più compensi in natura.

È questa una delle principali novità contenute nell'articolo 8 della nuova legge a tutela del lavoro autonomo, la quale cancella anche le limitazioni alla deducibilità delle spese di vitto e alloggio anticipate dal professionista e riaddebitate in fattura.

Entrambe le novità sono in vigore dal periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2017 (con il primo impatto sul modello Redditi 2018) e potranno trovare riscontro in sede di determinazione degli acconti previsionali.

L'intervento legislativo si sostanzia nella modifica dell'articolo 54, comma 5 del Tuir, recante la disciplina per la deduzione delle spese relative a prestazioni alberghiere e somministrazioni di alimenti e bevande, ordinariamente concessa nel limite del 75% del costo, per un importo comun-

que non superiore al 2% dell'ammontare dei compensi percepiti nel periodo d'imposta.

Prima delle modifiche introdotte dal decreto legislativo 175/2014, la norma consentiva di superare le limitazioni con riferimento alle spese sostenute direttamente dal cliente per conto del professionista e da questi indicate in fattura.

In conformità alla procedura descritta dall'agenzia delle Entrate nella circolare 28/2006, e al fine di beneficiare della deducibilità integrale delle spese, il fornitore del servizio di vitto o alloggio (ad esempio, il ristoratore) doveva emettere fattura intestata al committente, annotando sul documento i riferimenti del professionista che ne aveva fruito. Il cliente doveva quindi comunicare al professionista l'ammontare della spesa sostenuta per consentire a quest'ultimo di emettere fattura comprensiva della suddetta spesa.

Fiscalmente tali somme assumevano per il professionista un duplice aspetto. Da un lato, infatti, costituivano un compenso in natura da assoggettare a tassazione ordinaria, dall'altro costituivano costi di cui era comunque consentita la deduzione (colonna 1 del rigo RE15 presente nella vecchia modulistica).

Dal 2015 le prestazioni alberghiere e di somministrazione di alimenti e bevande acquistate dal committente non costituiscono più compensi in natura. Il professionista beneficiario, pertanto, non è più tenuto ad indicare tali spese, le quali rappresentano costi

di esercizio del committente che le ha sostenute, deducibili in base ai criteri generali di competenza e inerenza.

Con una successiva modifica, il decreto legge 193/2016 (articolo 7-quater, comma 5) ha ricompreso nell'ambito di applicazione della disciplina anche le prestazioni di viaggio e trasporto, superando così l'interpretazione restrittiva fornita dall'agenzia delle Entrate con la circolare 31/2014.

La novità è in vigore dal 2017 ma è destinata ad essere superata dalla modifica introdotta dal Jobs act degli autonomi, che estende ulteriormente l'ambito di applicazione della norma, ricomprendendovi «tutte le spese relative all'esecuzione di un incarico conferito e sostenute direttamente dal committente».

La novità, come già accennato, interviene anche sul trattamento fiscale delle spese di vitto e alloggio sostenute direttamente dal professionista per lo svolgimento dell'incarico e da questi riaddebitate in fattura, eliminando la disparità di trattamento che continuava a sussistere rispetto al caso precedentemente esaminato. Se da un lato, infatti, il riaddebito delle somme costituisce un compenso tassabile, dall'altro la deduzione delle spese era vincolata al doppio limite di cui all'articolo 54, comma 5, (75% degli oneri entro il limite complessivo del 2% dei compensi).

La norma prevede la disapplicazione di tali limiti a partire dal periodo d'imposta 2017, garantendo così la neutralità fiscale in capo al professionista rispetto a quanto previsto nel caso in cui sia il cliente a farsi carico delle spese.

L'evoluzione

01 | DEDUCIBILITÀ

Fino alla modifica introdotta dal decreto legislativo 174/2014 era possibile superare i limiti alla deducibilità a fronte delle spese sostenute direttamente dal cliente per conto del professionista e poi indicate in fattura da quest'ultimo

02 | ALBERGHI E PASTI

Dal 2015 le spese alberghiere e quelle per i pasti acquistate dal committente non costituiscono compensi in natura e quindi non devono più essere indicate dal professionista che ne ha beneficiato

03 | TUTTE LE SPESE

Da quest'anno tutte le spese sostenute dal committente relative a un incarico non sono compensi in natura e vengono eliminati i tetti alla deducibilità delle spese sostenute dal professionista e riaddebitate al cliente



Le deleghe

I COMPITI PER IL GOVERNO

Gli Ordini alla ricerca di nuove competenze

Per le Casse la scommessa di interventi per incrementare i redditi individuali

Maria Carla De Cesari

La legge per la tutela del lavoro autonomo contiene, inserite nel corso dell'approvazione parlamentare, quattro deleghe al Governo, tre delle quali interessano i professionisti iscritti in Albi. Le istituzioni rappresentative delle professioni protette hanno infatti approfittato della legge sul lavoro autonomo per veicolare istanze di settore.

Le deleghe riguardano: le funzioni sussidiarie da affidare agli iscritti agli Ordini; la possibilità per le Casse professionali di prevedere nuovi interventi di welfare; nuove tutele, per quanto riguarda maternità e malattia, per gli iscritti alla Gestione separata senza altra previdenza e senza pensione (si vedano gli articoli a pagina 10); la semplificazione delle misure di prevenzione e sicurezza per gli studi professionali (si veda l'altro articolo in pagina).

L'articolo 5

La ragione per affidare «atti pubblici» alle professioni organizzate in Ordini e Collegi è giustificata, secondo la legge, dall'obiettivo di «semplificare l'attività delle amministrazioni pubbliche e di ridurre i tempi di produzione». Entro 12 mesi il Governo dovrebbe dunque «enucleare» le

attività da esternalizzare, nel presupposto che le professioni, che da sempre sono caratterizzate da un rapporto fiduciario con il cliente, siano portatrici di terzietà. Si prefigura, quindi, una possibile contraddizione rispetto alla quale il legislatore raccomanda al Governo di individuare le circostanze che possano determinare condizioni di «conflitto di interesse» nell'esercizio delle funzioni pubbliche. In ogni caso, nella versione finale del testo si fa riferimento al rispetto della privacy e alla riservatezza dei dati personali nella gestione degli atti «rimessi ai professionisti».

Sono stati invece cancellati alcuni esempi di atti o funzioni pubbliche da trasferire: compiti nella deflazione del contenzioso giudiziario, semplificazioni in materia di certificazione dell'adeguatezza dei fabbricati alle norme di sicurezza ed energetiche con l'istituzione del «fascicolo del fabbricato», fino all'asseverazione contributiva, una proposta dei consulenti del lavoro sulla regolarità contributiva e retributiva delle aziende. In particolare la regolarità contributiva è oggi certificata dall'Inps, attraverso lo strumento del Durc, che spesso - per il mancato allineamento dei dati - è stato oggetto di pesanti critiche, visto che il mancato rilascio preclude la partecipazione agli appalti e i pagamenti da parte delle amministrazioni.

L'elenco degli atti da delegare direttamente nella legge deve essere sembrato troppo esplicito del pressing esercitato da alcuni Ordini sui parlamentari. Ora, la pressione si trasferirà all'interno degli uffici ministeriali: l'auspicio è che il confronto avvenga in trasparenza, tenendo conto delle esigenze di sistema, tanto più che la devoluzione di atti pubblici non sarà compensata dallo Sta-

to. La legge, infatti, esplicitamente esclude nuovi oneri a carico del bilancio statale e, dunque, saranno gli utenti a pagare eventuali prestazioni/servizi. Con un possibile corto circuito tra i professionisti garanti verso la pubblica amministrazione e impegnati ad assolvere un mandato del loro cliente.

L'articolo 6

La legge sul lavoro autonomo prevede che gli enti di previdenza privati possano mettere in campo, anche in forma associata, particolari forme di sostegno per gli iscritti, per coloro che sono colpiti da gravi malattie o per quanti, per ragioni indipendenti dalla loro volontà, abbiano subito sensibili cali nel reddito professionale.

La nuova delega potrebbe facilitare le alleanze tra le Casse, per costruire pacchetti innovativi di aiuti. In ogni caso, queste misure dovranno essere finanziate da «apposita contribuzione» a carico degli iscritti alle Casse. Anche in questo caso, infatti, nessun onere sarà a carico della finanza pubblica.

Le Casse, negli ultimi anni, hanno lavorato per assicurare l'equilibrio economico-finanziario di lungo periodo e si sono poste il problema di come migliorare le prestazioni previdenziali degli iscritti dopo l'introduzione di metodi di calcolo degli assegni più restrittivi rispetto al passato.

Ora l'obiettivo strategico è delineare azioni di welfare attivo che possano aiutare i professionisti nel posizionamento di mercato e a essere competitivi. La generalità dei professionisti, da dieci anni a questa parte, ha subito contrazioni di reddito e fatturato. La scommessa delle Casse è offrire strumenti per superare le dif-

ficoltà e garantire la crescita del reddito, per assicurare l'adeguatezza degli assegni pensionistici e la temuta del sistema, retto dal criterio di ripar-

tizione in cui i contributi di tutti servono per pagare le prestazioni previdenziali degli iscritti. Tra le possibilità: mettere i professionisti in grado di

coltivare formazione e specializzazione (e gli incentivi economici possono essere solo una delle leve) così da operare in nicchie di mercato a maggior valore aggiunto.

Quattro deleghe



01 | LE DELEGHE

La legge sulla tutela del lavoro autonomo contiene quattro deleghe al Governo:

- per affidare nuove funzioni pubblicistiche alle professioni organizzate in Ordini;
- per dare alle Casse di previdenza private la possibilità di offrire agli iscritti nuove prestazioni di welfare, soprattutto per quanti subiscono difficoltà reddituali;
- per semplificare la disciplina sulla sicurezza negli studi;
- per migliorare le prestazioni collegate alla malattia e alla maternità per gli iscritti alla gestione separata

02 | L'ITER

I decreti legislativi devono essere adottati entro un anno dall'entrata in vigore della legge. Saranno sottoposti al parere delle commissioni parlamentari e occorrerà sentire anche la conferenza Stato-Regioni



Prevenzione dei rischi. Le disposizioni dovranno però tenere conto di quanto già previsto dal contratto collettivo di settore

Da semplificare le norme sulla sicurezza degli studi

Luigi Caiazza

Entro un anno dalla data di entrata in vigore della legge sul lavoro autonomo, anche gli studi professionali avranno una norma speciale che disciplina la sicurezza sui luoghi di lavoro.

La nuova disciplina è oggetto di delega al governo, il quale dovrà predisporre uno o più decreti legislativi per il riassetto delle vigenti disposizioni in materia di sicurezza e tutela della salute dei lavoratori applicabili agli studi professionali, adottando i principi appositamente indicati.

Il decreto dovrà individuare, tra l'altro, le 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.

Le linee d'intervento

Per raggiungere tali finalità la delega stabilisce che il nuovo decreto dovrà osservare i principi e i criteri direttivi che, alla fine, sono identici a quelli previsti dall'articolo 1 della legge 123/2007 (dalla quale è poi scaturito il decreto legislativo 81/2008, testo unico sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro) e, cioè, la semplificazione

degli adempimenti meramente formali negli studi professionali, anche a mezzo di unificazione documentale.

In ogni caso la determinazione delle misure tecniche e amministrative per la prevenzione, dovrà essere compatibile con le caratteristiche gestionali e organizzative tipiche degli studi professionali dei quali, a questo punto, appare essenziale che ne vengano definiti i criteri per la loro esatta e puntuale identificazioni.

Il decreto dovrà, infine, riformulare e razionalizzare l'apparato sanzionatorio, amministrativo e penale, per la violazione delle norme vigenti in materia di sicurezza negli studi professionali, avuto riguardo ai poteri del soggetto contravventore e alla natura sostanziale o formale della violazione.

Poiché la delega fa riferimento alla «riformulazione alla norme vigenti» è evidente che il sistema sanzionatorio, per questo settore, dovrà operare tra i minimi e massimi delle pene pecuniarie e detentive già previste dal Testo unico, che si sono a loro volta uniformate ai principi indicati dall'articolo 1, comma 1, lettera f, della legge 123/2007.

Il quadro esistente

Non è altresì da trascurare che i nuovi decreti non possono prescindere dal quadro normativo,

seppure contrattuale, già esistente, che ha trattato anche la materia della sicurezza. Infatti si ritiene assuma particolare rilievo l'accordo del 31 gennaio 2012, sottoscritto dalle stesse parti sociali che avevano stipulato il contratto collettivo nazionale di lavoro degli studi professionali l'11 novembre 2011, con il quale sono state regolate le procedure per l'individuazione del rappresentante della sicurezza dei lavoratori aziendale e territoriale, i modelli di organizzazione e di gestione ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa, (in base all'articolo 30 del testo unico), la valutazione del rischio da stress correlato, la formazione dei lavoratori.

Si tratta di disposizioni, quelle richiamate, che non si ritiene possano essere trascurate in sede di elaborazione dei decreti legislativi, atteso che esse si sono inevitabilmente ispirate al vigente testo unico.

È da aggiungere, infine, che una notevole semplificazione in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, dopo l'emanazione del Testo unico, si è già avuta a favore delle micro e mini aziende (che occupano, rispettivamente, fino a 10 e fino a 50 lavoratori) mediante procedure standardizzate previste dal decreto interministeriale del 30 novembre 2012, entrato in vigore il 1° giugno 2013, applicabile certamente anche agli studi professionali.



SALUTE**In caso di malattia
possibile sospendere
contributi e premi**

Alfredo Casotti ▶ pagina 10

Salute. Mancato versamento fino a due anni - Recupero da effettuare con un numero di rate pari a tre volte i mesi di «moratoria»

In caso di malattia sospesi contributi e premi

Alfredo Casotti

■ Ai lavoratori iscritti alla gestione separata dell'Inps (articolo 2, comma 26 della legge 335/1995), non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie (tenuti quindi al versamento dell'aliquota aggiuntiva dello 0,72%), in caso di malattia che determini una temporanea incapacità lavorativa o di una degenza ospedaliera, è riconosciuta una indennità economica a condizione che:

■ nei 12 mesi precedenti l'evento risultino attribuiti, cioè accreditati, almeno tre mesi, anche non continuativi, di contribuzione nella gestione separata;

■ nell'anno solare che precede quello in cui è iniziato l'evento il reddito individuale assoggettato a contributo presso la gestione separata non sia superiore al 70% del massimale contributivo di cui all'articolo 2, comma 18 della legge 335/1995, valido per lo stesso anno (per il 2017 pari a 100.324 euro).

L'indennità per degenza ospedaliera spetta per tutte le giornate di ricovero fino a un massimo di 180 giorni nell'anno solare, compresi i giorni di day hospital, ed è corrisposta nella misura dell'8%, 12% o 16% dell'importo che si ottiene dividendo per 365 il massimale contributivo previsto nell'anno d'ini-

zio della degenza, sulla base della contribuzione attribuita nei 12 mesi prima del ricovero.

L'indennità di malattia spetta, nell'anno solare, per il massimo di un sesto della durata complessiva del rapporto di lavoro e comunque per almeno 20 giorni. L'Inps ha chiarito con la circolare 76/2007 che per durata complessiva del rapporto di lavoro si intende il numero delle giornate lavorate o comunque retribuite nell'ambito del periodo di riferimento considerato ai fini contributivi e reddituali, e cioè i 12 mesi precedenti l'inizio della malattia. Pertanto, il numero di giorni indennizzabili in uno stesso anno solare non può superare il massimo di 61 giorni. La tutela della indennità di malattia è esclusa per gli eventi di durata inferiore a quattro giorni ed è pari al 4%, 6% o 8% dell'importo che si ottiene dividendo per 365 il massimale contributivo, previsto nell'anno di inizio della malattia, sulla base della contribuzione attribuita nei 12 mesi precedenti la malattia.

La nuova legge migliora la tutela economica in caso di malattia certificata come conseguente a trattamenti terapeutici di malattie oncologiche, o di gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti o che comunque comportino un'inabilità lavorativa

temporanea del 100%: tali periodi sono equiparati a quelli di degenza ospedaliera, con raddoppio dell'indennità.

Un ulteriore intervento a favore dei professionisti iscritti alla gestione separata fa sì che, in caso di malattia o infortunio che impediscono l'attività lavorativa per oltre 60 giorni, il versamento dei contributi e dei premi sia sospeso per l'intera durata della malattia fino a un massimo di due anni, trascorsi i quali il lavoratore provvederà al versamento dei contributi e dei premi sospesi in un numero di rate mensili pari a tre volte i mesi di sospensione.

Le prestazioni per malattia e degenza potranno essere migliorate dal Governo, delegato ad adottare entro 12 mesi uno o più Dlgs per incrementare la platea dei beneficiari, comprendendovi anche soggetti che abbiano superato il limite del 70% del massimale di cui all'articolo 2, comma 18 della legge 335/1995, ed eventualmente prevedendo l'esclusione della corresponsione dell'indennità per i soli eventi di durata inferiore a tre giorni (attualmente sono quattro). Il Governo è delegato altresì ad aumentare l'aliquota aggiuntiva di cui all'articolo 59, comma 16 della legge 449/1997 - attualmente dello 0,72% - in una misura «possibilmente» non superiore a 0,5 punti percentuali e comunque tale da assicurare il rispetto dell'invarianza della spesa pubblica.

Il quadro

Indennità di malattia e di degenza per ciascuna giornata indenizzabile. In euro

	Indennità per degenza ospedaliera	Indennità di malattia
Se nei 12 mesi precedenti l'evento risultano accreditate da tre a quattro mensilità di contribuzione	21,99	10,99
Se nei 12 mesi precedenti l'evento risultano accreditate da cinque a otto mensilità di contribuzione	32,98	16,49
Se nei 12 mesi precedenti l'evento risultano accreditate da nove a 12 mensilità di contribuzione	43,98	21,99

WELFARE

Diritto all'indennità di maternità anche se si rimane al lavoro

Maria Rosa Gheido ► pagina 10

Il welfare

LA GESTIONE SEPARATA

Indennità di maternità anche se si rimane al lavoro

Il congedo parentale indennizzato raddoppia a sei mesi

Maria Rosa Gheido

La maternità, la malattia e l'infortunio non causano la cessazione del contratto dei lavoratori autonomi che prestano la loro attività in via continuativa per il committente, ma ne comportano la sospensione, senza diritto al corrispettivo, per un periodo non superiore ai 50 giorni per anno solare. La sospensione va richiesta dal prestatore d'opera e il committente può negarla quando venga meno il suo interesse al proseguimento del contratto.

L'articolo 14 della legge di tutela dei lavoratori autonomi ripristina la previsione dell'articolo 66 del Dlgs 276/2003, abrogato dal Dlgs 81/2015, ma ne differisce nella sostanza. Nulla dice, infatti, la nuova disposizione sugli effetti della sospensione che erano, invece, disciplinati dal vecchio articolo 66. Nulla prevedendo l'articolo 14, è dato ritenere che la scadenza del contratto si prolunghi di un periodo pari a quello della sospensione, sia in caso di gravidanza, sia per gli eventi di malattia e infortunio. Peraltro, in caso di maternità, se il committente è d'accordo, la lavoratrice può farsi sostituir

uire da persona di sua fiducia in possesso delle necessarie competenze. Le parti possono anche concordare la compresenza della lavoratrice sostituita e della persona che la sostituisce, ma appare necessario, in tal caso, un accordo scritto sia per ragioni amministrative, sia per evitare possibili rivendicazioni economiche.

Indennità di maternità

Con la nuova legge le lavoratrici autonome iscritte in via esclusiva alla gestione separata e non titolari di pensione hanno diritto a percepire l'indennità di maternità anche se continuano a prestare attività lavorativa. Precedentemente, le lavoratrici avevano sì diritto all'indennità per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi, ma la permanenza al lavoro comportava la perdita del diritto all'indennità di maternità.

La tutela ora si allinea a quella prevista per tutte le lavoratrici autonome (professioniste iscritte ad Albi, artigiane, commercianti, coltivatrici) per la quali, come ha più volte confermato la Corte costituzionale, l'indennità di maternità ha una funzione meramente reddituale, che consente alla lavoratrice di scegliere se continuare l'attività lavorativa o sospenderla. Vale la regola generale per cui l'indennità spetta per tre mesi più i giorni non goduti, se il parto è anticipato rispetto alla data presunta (parto prematuro o precoce), anche nel caso in cui la somma dei tre mesi successivi al parto e dei giorni compresi tra la data effettiva e quella presunta del parto superi il limite di cinque mesi.

Congedo parentale

È elevato da tre a sei mesi il periodo di congedo parentale indennizzato spettante agli iscritti esclusivamente alla gestione separata e non pensionati. Il congedo può essere goduto entro i primi tre anni di vita del figlio o dell'ingresso in famiglia del minore adottato o in affidamento preadottivo da entrambi i genitori, ferma restando la durata massima complessiva dei sei mesi anche se uno di essi fosse assicurato presso una diversa forma previdenziale. Per fruire del trattamento economico è necessario che risulti l'accredito contributivo di almeno tre mensilità nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile, salvo che il congedo sia fruito nel primo anno di vita del figlio o del suo

ingresso in famiglia, nel qual caso il trattamento spetta a prescindere da detto requisito.

La delega

La tutela per gli iscritti alla sola Gestione separata e non titolari di trattamento pensionistico potrà essere ulteriormente migliorata dal momento che il Governo è autorizzato ad adottare, entro 12 mesi, uno o più Dlgs che consentano la riduzione dei requisiti d'accesso alle prestazioni di maternità, incrementando il numero di mesi precedenti al periodo indennizzabile entro cui individuare le tre mensilità di contribuzione dovuta e l'introduzione di minimali e massimali per il diritto alle prestazioni.

Attualmente l'accredito delle mensilità utili ai fini del diritto è condizio-

nato dal versamento dei contributi maggiorati dell'aliquota aggiuntiva dello 0,72% su un importo almeno pari al minimale di reddito previsto per i

commercianti dall'articolo 1, comma 3 della legge 233/1990 (per il 2017, 15.548 euro). Qualora il minimale non sia raggiunto entro la fine dell'anno, l'Inps

provvede ad accreditare i mesi riproporzionandoli in base al contributo versato in base all'articolo 2, comma 29 della legge 335/1995.

A confronto

01 | IL VECCHIO SISTEMA

Prima del Jobs act degli autonomi per accedere alla indennità di maternità era necessaria l'astensione dal lavoro nei cinque mesi a cavallo del parto (due mesi + tre o un mese + quattro). La permanenza al lavoro della lavoratrice autonoma comportava la perdita del diritto alla indennità

02 | LE NUOVE REGOLE

Si può accedere all'indennità di maternità anche senza astensione dal lavoro. Per le iscritte alla Gestione separata prevista una aliquota ulteriore dello 0,72% in aggiunta alla contribuzione pensionistica

03 | L'OPPORTUNITÀ

A favore di chi esercita un'attività in via continuativa per il committente, in caso di maternità prevista la sospensione, senza diritto al corrispettivo, per un periodo non superiore a 150 giorni per anno solare. La sospensione può essere negata da committente quando venga meno il suo interesse al proseguimento del contratto



AMMORTIZZATORI

Per i collaboratori
l'aiuto in caso
di disoccupazione

Canniotto e Maccarone ► pagina 11

Le azioni di sostegno

AMMORTIZZATORI E NUOVE OPPORTUNITÀ

Dis-Coll «strutturale» per i collaboratori

**L'aliquota
contributiva
aumenterà
da luglio
dello 0,51%**

**Antonino Canniotto
Giuseppe Maccarone**

Il Jobs act del lavoro autonomo rende stabile l'indennità di disoccupazione per collaboratori coordinati e continuativi non pensionati e privi di partita Iva, iscritti in via esclusiva alla gestione separata Inps. Dal 1° luglio 2017, la Dis-Coll - introdotta in via provvisoria nel 2015 e recentemente prorogata a tutto il 30 giugno 2017 - acquisisce così caratteri permanenti.

La stabilizzazione dell'istituto è contenuta nell'articolo 7 del nuovo testo di legge. In realtà, la nuova normativa - che si inserisce nel corpo del decreto legislativo 22/15 aggiungendo il comma 15-bis all'articolo 15 - non si limita a rendere strutturale l'indennità dei collaboratori in caso di perdita involontaria dell'occupazione, ma allarga le maglie dei potenziali beneficiari della prestazione, inclu-

dendovi anche gli assegnisti e i dottorandi di ricerca con borsa di studio, non ammessi alla tutela fino al 30 giugno 2017.

Niente da fare, invece, per amministratori e sindaci, che continuano a restare fuori dalla prestazione previdenziale.

Aliquota più pesante

A copertura della spesa derivante dalla messa a regime dell'indennità e dall'ampliamento del suo raggio d'azione, dal 1° luglio, tutti gli iscritti in via esclusiva alla Gestione separata Inps (compresi amministratori e sindaci) subiranno comunque un aumento degli oneri contributivi. L'aliquota, infatti, aumenterà dello 0,51 per cento. Laddove dal monitoraggio dei costi, affidato all'istituto di previdenza, dovesse emergere uno scostamento della spesa per le prestazioni, l'impianto normativo prevede che i ministeri competenti (Lavoro ed Economia) adottino iniziative volte alla revisione dell'aliquota di finanziamento.

Confermate le due fondamentali condizioni di accesso al sostegno economico: il possesso dello stato di disoccupazione al momento della domanda e la titolarità di almeno tre mesi di contribuzione nel periodo che va dal 1° gennaio dell'anno civile che precede la cessazione dal lavoro, sino al momen-

Oneri e requisiti

+0,51%

Aliquota contributiva

Per coprire la messa a regime dell'indennità Dis-Coll e l'ampliamento del suo raggio dal 1° luglio 2017 cresceranno gli oneri contributivi e ulteriori iniziative potranno essere prese se dal monitoraggio dell'Inps dovessero emergere scostamenti ulteriori della spesa per la prestazione

3 mesi

Periodo di contribuzione

Si tratta della durata minima di versamenti che devono essere stati effettuati dal lavoratore che chiede l'indennità Dis-Coll nel periodo che va dal 1° gennaio dell'anno civile che precede la cessazione del lavoro

6 mesi

Durata massima

L'indennità copre un numero di mesi pari alla metà di quelli di contribuzione accreditata nel periodo che va dal 1° gennaio dell'anno civile precedente la perdita del lavoro al momento della cessazione e non può superare i sei mesi

to in cui il rapporto viene meno. Questi requisiti devono essere presenti congiuntamente.

Durata e misura immutate

Nessuna novità anche sul fonte della durata e della misura. In merito alla prima, la Dis-Coll copre un numero di mesi pari alla metà di quelli di contribuzione accreditati nel periodo che va dal 1° gennaio dell'anno civile precedente la perdita del lavoro al momento della cessazione, al netto dei periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione della prestazione. In ogni caso, la durata massima non può comunque superare i sei mesi.

Le somme percepite

Riguardo all'entità dell'assegno, la Dis-Coll è pari al 75% del reddito imponibile ai fini previdenziali, risultante dai versamenti contributivi eseguiti. Tale misura vale per i proventi pari o inferiore, per il 2017, a 1.195 euro. Superando tale soglia - annualmente rivalutabile in base all'indice Istat - l'indennità corrisponde al 75% di 1.195 euro, cui si somma un importo pari al 25% della differenza tra il reddito medio mensile e 1.195 euro. La prestazione, in ogni caso, non può superare il massimale mensile, che per l'anno in corso è di 1.300 euro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Ricollocamento. Per favorire opportunità di lavoro e riqualificazione

Sportelli per l'impiego «su misura»

Mauro Pizzin

La legge sul lavoro autonomo si pone tra i propri obiettivi anche quello di favorire l'attività di orientamento, riqualificazione e ricollocazione dei professionisti. In quest'ottica, all'articolo 10, prevede che i centri per l'impiego e gli organismi privati autorizzati all'attività di intermediazione in materia di lavoro mediante il sistema di accreditamento si dotino, in ogni sede aperta al pubblico, di uno sportello dedicato al lavoro autonomo, a cui sarà affidato il compito di raccogliere domande e offerte di lavoro.

Per ottenere lo scopo, la legge prevede che questi soggetti abbiano la possibilità di stipulare convenzioni non onerose con gli ordini e i collegi professionali, nonché con le associazioni professionali non organizzate in ordini e collegi e con quelle più rappresentative

sul piano nazionale dei lavoratori autonomi iscritti e non iscritti ad albi professionali.

L'elenco dei soggetti convenzionati sarà pubblicato sul sito internet dell'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (Anpal), a cui verranno trasmessi per mezzo di modalità determinate con decreto del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali.

L'obiettivo, dunque, è quello di realizzare un sistema di servizi per l'impiego personalizzato in relazione ai fabbisogni specifici che possono avere i lavoratori autonomi.

Ma non basta: la norma stabilisce, infatti, che i centri per l'impiego e gli altri soggetti accreditati dovranno essere in grado di fornire ai professionisti e alle imprese che ne facciano richiesta anche informazioni sulle procedure per l'avvio di attività autonome, per le eventuali

trasformazioni e per l'accesso a commesse ed appalti pubblici, nonché sulle opportunità di accesso al credito e alla agevolazioni pubbliche nazionali e locali.

Particolarmente significativo

appare il richiamo della norma in esame all'accesso agli appalti pubblici, in quanto essa va letta in combinazione con l'articolo 12 del nuovo testo, in cui si prevede l'obbligo per le amministrazioni pubbliche nazionali e locali di promuovere, in qualità di stazioni appaltanti, la partecipazione dei lavoratori autonomi agli appalti pubblici per la prestazione di servizio 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, e la loro partecipazione alle procedure di aggiudicazione.

Nel complesso la norma riprende disposizioni già contenute in norme previgenti, adempimenti - chiarisce infine l'articolo 10 - a cui si dovrà provvedere senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I focus del Sole 24 ORE
Settimanale - Reg. Tribunale
di Milano n. 170 del 07-06-2013

DIRETTORE RESPONSABILE
Guido Gentili

PROPRIETARIO ED EDITORE
Il Sole 24 Ore S.p.A.

SEDE LEGALE, REDAZIONE E DIREZIONE
Via Monte Rosa, 91 - 20149 Milano

STAMPATORE
Il Sole 24 ORE S.p.A., via Busto Arsizio 36,
20151 Milano e Via Tiburtina Valeria,
Km 68,700, Carsoli 67061 (AQ)
Stampa quotidiana S.r.l. via Galileo Galilei
280/A, località Fossatone, 40059 Medicina (BO)
L'Unione Editoriale S.p.A., via Omodeo s/n,
09030 Elmas (CA)



Le collaborazioni

L'AUTONOMIA

Forme di coordinamento stabilite per contratto

Le modifiche apportate all'articolo 409 del Codice di procedura

PAGINA A CURA DI

Aldo Bottini

La nuova disciplina delle collaborazioni autonome, risultante dal combinato disposto dell'articolo 2 del decreto legislativo 81/2015 e dell'articolo 409 del Codice di procedura civile (così come integrato dall'articolo 15 del Jobs act degli autonomi), pone nuovi e non trascurabili problemi applicativi.

Si tratta prima di tutto di chiedersi se, e fino a che punto, sia ancora possibile e soprattutto conveniente per l'imprenditore avvalersi di collaboratori coordinati e continuativi, valutandone attentamente anche i rischi. In secondo luogo, se si decide di utilizzare queste forme contrattuali, vanno ripensati i modelli di contratto per adattarli al nuovo quadro normativo.

Il confine tra autonomia e subordinazione

Già all'indomani dell'entrata in vigore del Codice dei contratti (Dlgs 81/2015), è apparso evidente come l'abolizione del contratto a progetto, pur comportando la possibilità di stipulare contratti di collaborazione coordinata e continuativa a tempo indeterminato, non vada affatto nella direzione dell'allargamento della possibilità di ricorso al lavoro autonomo. Anzi, è vero il contrario.

Il confine tra autonomia e subordinazione si è spostato a favore della seconda, allargando il campo di applicazione della disciplina del lavoro subordinato. Quest'ultima scatta, per le prestazioni continuative ed esclusivamente personali, ogni volta che la prestazione di lavoro venga organizzata dal committente quanto a tempi e luogo di lavoro. La conseguenza pratica è che la presenza del collaboratore con regolarità presso gli uffici aziendali, o anche solo la necessità di eseguire la prestazione secondo precise scadenze temporali potrebbero essere considerate forme di organizzazione (e quindi di coordinamento) imposte dal committente, come tali sufficienti ai fini dell'applicabilità della disciplina del lavoro subordinato. Il che ha indotto molti a valutare con grande circospezione l'instaurazione di nuovi rapporti di collaborazione, e a stabilizzare con contratti di lavoro subordinato quelli esistenti, approfittando delle agevolazioni contributive e della sanatoria previsti dal Jobs act.

La novità

In questo quadro, il nuovo testo dell'articolo 409 del Codice di procedura civile introduce un elemento di novità, consistente in una espressa definizione del concetto di coordinamento compatibile con la natura autonoma del rapporto. La nuova norma ci dice che il collaboratore organizza autonomamente la propria attività, ma può essere tenuto (senza pregiudizio per la natura autonoma del rapporto) a rispettare modalità di coordinamento «stabilite di comune accordo tra le parti».

Quindi il coordinamento è com-

patibile con l'autonomia del rapporto solo se le sue modalità sono concordate, e non imposte dal committente. E questo non può che valere anche con riferimento al luogo e ai tempi di lavoro che, unitamente alle indicazioni/istruzioni ricevute dal committente, rappresentano le forme più comuni di coordinamento.

L'importanza del contratto

Per dimostrare che tali modalità sono concordate non sembra esservi altro modo che ricomprenderle nel contratto iniziale, o in successivi accordi contrattuali. Laddove, infatti, tali modalità di coordinamento si realizzino semplicemente in via di fatto, potrebbe essere difficile sostenere che esse siano concordate (oppure scelte autonomamente dal collaboratore) e non piuttosto dettate dal committente (etero-

organizzazione).

Sotto questo profilo, si torna a una situazione simile a quella del vecchio contratto a progetto, che doveva contenere, tra gli altri elementi (sia pure solo *ad probationem*), «le forme di coordinamento» sull'esecuzione della prestazione.

A questo punto le previsioni contrattuali diventano fondamentali per la qualificazione della fattispecie, una sorta di binario rispetto al quale ogni scostamento presenta rischi significativi. Eventuali modalità di coordinamento spaziotemporale (e non solo), non previste dal contratto, saranno guardate con sospetto e potrebbero essere considerate forme di etero-organizzazione, con le conseguenze che ormai sappiamo.

Senza considerare, poi, che anche in assenza di vincoli legati al

tempo e al luogo di adempimento della prestazione, resta comunque ferma l'eventualità che la collaborazione possa essere qualifi-

cata come lavoro subordinato a seguito dell'accertamento da parte dei giudici o degli organismi ispettivi della sussistenza dei cor-

rispondenti caratteri. Tutto ciò deve indurre alla massima attenzione, oggi più che mai, nella attivazione di collaborazioni coordinate e continuative.

Le norme

Il Jobs act del 2015

Per effetto dell'articolo 2 del decreto legislativo 2015, dall'inizio del 2016 sono considerate rapporto di lavoro subordinato le collaborazioni «...le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro»

Il Jobs act degli autonomi

Ha modificato l'articolo 409 del codice di procedura civile aggiungendo che «la collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa»

L'evoluzione. I fondamenti giuridici dalla legge Biagi a oggi

Dipendenti quando c'è etero-organizzazione

■ Nel recente passato le collaborazioni coordinate e continuative hanno conosciuto nel nostro Paese una stagione di forte espansione, al punto da far entrare l'abbreviazione co.co.co nel linguaggio comune (spesso come sinonimo di lavoro precario e mal pagato).

La legge Biagi

In un quadro normativo caratterizzato da una marcata rigidità delle regole del lavoro subordinato, le co.co.co sono state a lungo considerate, a torto o a ragione, un'alternativa più conveniente, tanto in termini di flessibilità di utilizzo quanto di costi, rispetto al lavoro dipendente. Tanto che nel 2003 (legge Biagi) il contratto a progetto era stato pensato come un argine al dilagare di collaborazioni spesso non genuinamente autonome.

In realtà, come l'esperienza degli anni successivi ha dimostrato, la tipizzazione contrattuale del "lavoro

a progetto" ha, sia pur involontariamente, alimentato un equivoco: quello che bastasse l'individuazione di un progetto per essere poi liberi di

atteggiare il rapporto a proprio piacimento, quasi che si fosse in presenza di un *tertium genus* tra lavoro autonomo e lavoro subordinato, insensibile ai criteri discretivi tradizionali.

Le correzioni del Jobs act

Rispetto a questa situazione, il legislatore del Jobs act ha operato in tre direzioni. Su un piano più generale, ha ridisegnato le regole del lavoro subordinato per renderlo più "appetibile", indebolendo così l'argomento della maggior convenienza delle collaborazioni autonome.

Quanto poi alla regolamentazione di queste ultime, è stato abolito il contratto a progetto ed è stata tracciata una nuova linea di confine tra autonomia e subordinazione, allargando il campo di applicazione della disciplina del lavoro subordinato. Quest'ultimo ricomprende ora non solo le prestazioni caratterizzate dall'etero-direzione (cioè dall'assoggettamento al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro), ma anche quelle «le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo del lavoro».

E quindi sufficiente che sia ravvisabile nella prestazione l'elemento dell'etero-organizzazione, certamente più diffuso e anche più facile da provare, per determinare l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato, anche laddove la prestazione non sia eterodiretta, sempre che si tratti di prestazioni continuative ed esclusivamente personali.

I vincoli di orario e luogo

Ma tracciare il confine tra etero-organizzazione (che fa scattare la subordinazione) e coordinamento

(compatibile con l'autonomia) non è sempre facile. Nelle indicazioni al personale ispettivo emanate dal ministero del Lavoro (circolare 3/2016) si prevede la riqualificazione dei rapporti tutte le volte in cui il collaboratore «sia tenuto ad osservare determinati orari di lavoro e sia tenuto a prestare propria attività presso luoghi di lavoro individuati dallo stesso committente».

Ma luogo e persino tempo di lavoro erano stati in passato considerati possibili forme di coordinamento, cioè di collegamento funzionale con

il committente (e la sua struttura), per il conseguimento delle finalità cui esso mira.

Concordare, non imporre

Consapevole, evidentemente, della difficoltà di stabilire una linea di demarcazione, il legislatore del Jobs act degli autonomi è intervenuto introducendo per così dire "alla fonte" (cioè nell'articolo 409 del Codice di

procedura civile) una definizione del concetto di coordinamento: «la collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa».

Leggendo la nuova disposizione in parallelo con quella del Codice dei contratti (articolo 2 del Dlgs 81/2015), sembra dunque di poter in-

dividuare un possibile spazio di sopravvivenza di un coordinamento che non diventi etero-organizzazione (con conseguente applicazione della disciplina della subordinazione): le modalità di coordinamento non devono essere imposte dal committente, ma possono essere scelte autonomamente dal collaboratore o concordate tra le parti. Il che rilancia il ruolo centrale, nella valutazione delle fattispecie concrete, del regolamento contrattuale.



Per gli amministratori decidono Cda o assemblea

I rapporti non vanno più regolati attraverso un contratto

Giampiero Falasca

■ La dirompente sentenza delle Sezioni unite della Cassazione (1545 del 20 gennaio 2017), che ha escluso la configurabilità di un rapporto contrattuale tra gli amministratori unici e i consiglieri di amministrazione e le rispettive società, ha creato un vuoto sistematico difficile da colmare.

La sentenza ha rovesciato l'interpretazione tradizionale della giurisprudenza (avallata anche da una vecchia pronuncia delle stesse Sezioni unite, la 10680/1994) in merito alla qualificazione giuridica del rapporto che lega l'amministratore alla società.

Il dubbio riguardava, in partico-

lare, la ricostruzione di questo legame come un contratto - un lavoro parasubordinato o una prestazione autonoma - oppure come un rapporto organico impossibile da ricondurre a qualsiasi intesa di natura contrattuale.

Le Sezioni unite, in modo sorprendente, hanno scelto questa ultima lettura. Secondo la pronuncia, l'amministratore della società è un organo della persona giuridica che rappresenta; egli si immedesima con l'azienda, con cui instaura un "rapporto societario".

Questa identità di posizione non consente di regolare mediante la firma di un contratto il rapporto che lega l'amministratore con l'impresa, mancando una vera "duali-

tà" tra questi due soggetti.

Il passato

I risvolti pratici di questa interpretazione sono molto rilevanti e problematici. Sino a oggi, infatti, ha avuto molta diffusione la prassi di regolamentare per via contrattuale i rapporti tra gli amministratori e le rispettive società. L'utilizzo del contratto rendeva particolarmente agevole la disciplina di aspetti essenziali, come il trattamento economico da applicare in caso di cessazione del rapporto, la definizione di eventuali impegni di non concorrenza e, più in generale, la stesura di accordi su aspetti specifici del rapporto.

Le conseguenze

Oggi, in teoria, questa strada dovrebbe essere abbandonata: non

LE SEZIONI UNITE

Secondo la Cassazione l'amministratore è un organo della persona che rappresenta con cui si instaura un rapporto societario

essendo compatibile la firma di un contratto tra la società e un suo amministratore, le aziende dovranno ricorrere agli strumenti tipici previsti dal diritto societario e dal Codice civile per definire le condizioni da applicare all'amministratore.

Ciò significa che, di volta in volta, le condizioni del rapporto che lega l'amministratore alla società dovranno essere definite mediante apposite delibere dei consigli di amministrazione, ove esistenti, oppure mediante gli atti di nomina delle assemblee.

Le alternative

Non è tuttavia da escludere che il

contratto continui a essere utilizzato, anche in ragione della indubbia utilità che riveste lo strumento. Le Sezioni unite non escludono la possibilità di cumulare la posizione di amministratore societario (nelle sue funzioni tipiche di soggetto che si immedesima con la società e le consente di raggiungere i propri scopi) con un ruolo diverso e aggiuntivo. Questo ruolo può avere a oggetto un'attività di lavoro autonomo, parasubordinato o subordinato e, come tale, potrà essere oggetto di accordi di natura contrattuale.

Un altro spazio residuo per continuare a utilizzare il contratto riguarda le ipotesi di accordi sottoscritti tra l'amministratore e il soggetto terzo che detiene il pacchetto azionario come socio maggioritario: in questa ipotesi non esiste il problema della identificazione tra la società e il soggetto che agisce come suo organo e quindi è possibile regolare contrattualmente il rapporto.

In tribunale

La sentenza avrà anche delle conseguenze di natura processuale. Le controversie tra amministratori e aziende vengono devolute, senza incertezze residue, al tribunale delle imprese, non potendo il giudice del lavoro occuparsi di un rapporto di natura strettamente societaria.

Un altro effetto diretto della pronuncia riguarda la possibilità di pignorare per intero i crediti che vanta l'amministratore verso la società, come afferma espressamente la sentenza. Meno lineare la situazione dal punto di vista previdenziale. Sarebbe opportuno che l'Inps prendesse posizione quanto prima per chiarire se la sentenza ha un impatto sull'iscrizione alla gestione separata

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Con il lavoro agile niente postazione fissa

L'intesa fra l'azienda e il lavoratore valida solo in forma scritta

PAGINA A CURA DI
Angelo Zambelli

Il Jobs act degli autonomi detta anche la disciplina del "lavoro agile" (locuzione che, con l'espresso plauso dell'Accademia della Crusca, il nostro legislatore ha scelto di utilizzare in luogo del più comune e anglofono "smart working").

La finalità del provvedimento - sottolinea l'articolo 18 della nuova legge - è quella di «incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro».

Al di là di quanto enunciato nel testo di legge, la ratio di un intervento legislativo sul lavoro agile emerge con chiarezza dalla relazione del senatore Sacconi il quale, muovendo dalla considerazione per cui «le caratteristiche "agili" che le prestazioni lavorative vanno assumendo avvicinano e talora confondono la dimensione della subordinazione con quella dell'autonomia», evidenzia come la ragione d'essere della riforma sia quella di «inserire una soft regulation che vuole favorire l'evoluzione del lavoro subordinato senza impedire la diffusione di prestazioni "agili" qualificate come autonome».

Nuova modalità lavorativa

Da questa premessa discende la necessità di una precisazione: con la riforma non si è dato ingresso

nell'ordinamento a una nuova tipologia di contratto di lavoro atipico o flessibile, bensì si è deciso di disciplinare una particolare modalità di svolgimento della tradizionale prestazione di lavoro subordinato.

Ecco quindi che l'articolo 18 esordisce definendo il lavoro agile «quale 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 di lavoro agile dovrà 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».

Questa definizione contiene i due elementi caratterizzanti la fattispecie, ovvero l'assenza di un luogo di lavoro e di precisi vincoli di orario, e la necessità di un accordo tra le parti per potere iniziare a sperimentare i benefici dello smart working.

Nessuna postazione fissa

L'assenza di una postazione fissa vale a distinguere il lavoro agile dal telelavoro, istituto non toccato dalla riforma e che quindi sopravvive conservando la propria disciplina caratterizzata da una certa rigidità, che di fatto ne ha ostacolato la diffusione.

L'accordo tra lavoratore e datore di lavoro si presenta invece come il perno indiscusso attorno a cui è costruita la disciplina del lavoro agile.

Patto in forma scritta

Tale accordo dovrà essere in forma

scritta e potrà essere stipulato a termine o a tempo indeterminato. Dall'accordo si potrà recedere, per tornare alla modalità "tradizionale" di svolgimento della prestazione, con un preavviso di 30 giorni (90 per i lavoratori disabili), o anche senza preavviso in presenza di un «giustificato motivo».

Tra i contenuti dell'accordo, appare innovativa la previsione, a favore del lavoratore, di un vero e proprio "diritto alla disconnessione": alle parti è infatti dato compito di concordare «i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro» (articolo 19, comma 1).

A tutela dello smart worker, inoltre, la legge introduce un principio di parità di trattamento, prevedendo che «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» (articolo 20).

Premi di produzione

Completa la disciplina del lavoro agile una norma di sostegno che estende all'attività lavorativa prestata in modalità di lavoro agile «gli incentivi di carattere fiscale e contributivo eventualmente riconosciuti in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato» (articolo 18, comma 4): in una parola, i premi di produzione previsti dalla contrattazione collettiva aziendale.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Le regole

01 | L'ISTITUTO

Il lavoro agile, o smart working, introdotto nel Jobs act degli autonomi non costituisce una nuova tipologia di contratto di lavoro atipico o flessibile, ma una particolare modalità di svolgimento della prestazione di lavoro subordinato

02 | LA CARATTERISTICA

Elemento caratterizzante il lavoro agile è l'assenza di una postazione fissa, elemento che lo distingue dal telelavoro, istituto non toccato dalla riforma e caratterizzato da una maggiore rigidità, che ne ha limitato la diffusione

03 | LA CONDIZIONE

L'accordo tra datore di lavoro e dipendente per istituire lo smart working a tempo indeterminato o determinato deve essere stipulato obbligatoriamente in forma scritta. Si tratta di un accordo da cui è possibile recedere per tornare alla modalità di lavoro tradizionale con un preavviso di 30 giorni (90 per i lavoratori disabili) o anche senza preavviso in presenza di un «giustificato motivo»



Lavoratore corresponsabile per prevenzione e sicurezza

La disciplina è scarna ed è foriera di dubbi interpretativi

PAGINA A CURA DI
Angelo Zambelli

Il tema della tutela della salute e sicurezza del lavoratore impegnato nelle prestazioni di lavoro agile è stato teatro di un intenso dibattito parlamentare, originato dalle forti critiche di chi, preoccupato che l'assenza di specifiche deroghe potesse comportare, per il datore di lavoro, l'obbligo di attenersi tout court alle disposizioni del Testo unico in materia di sicurezza (Dlgs 81/2008): il che avrebbe significato introdurre, a carico dei datori di lavoro, ipotesi di responsabilità oggettiva per l'infortunio occorso al lavoratore al di fuori dei locali aziendali.

Sennonché la montagna ha partorito il proverbiale topolino: nel testo approvato dal Parlamento non solo non si rinveniva gli echii di quel dibattito, ma la disciplina in materia di salute e sicurezza si rivela scarna e foriera di dubbi interpretativi.

L'articolo 22 della nuova legge si limita, infatti, a statuire l'obbligo del datore di lavoro di "garantire" la salute e la sicurezza del lavoratore, consegnando a quest'ultimo e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un' informativa scritta in cui sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di ese-

cuzione del rapporto di lavoro.

Obbligo di cooperazione

Sul lavoratore grava invece l'obbligo di «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»: si tratta di un principio (quello della necessaria collaborazione del lavoratore nell'adempimento dell'obbligo di sicurezza) già presente nel nostro ordinamento – basti pensare all'articolo 20, comma 2, lettera a) del Testo unico 81/2008, che impone al lavoratore di «contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro» – e che tuttavia raramente viene valorizzato dai giudici del lavoro, generalmente propensi a far gravare sul solo datore di lavoro gli oneri di osservanza degli obblighi di sicurezza. Ecco allora che lo smart working potrà forse rivelarsi terreno fertile in cui affermare la corresponsabilità del lavoratore nel mantenere "sicuro" l'ambiente di lavoro.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali, in spazi sottratti alla disponibilità del datore di lavoro, comporta infatti un'ovvia rarefazione della possibilità di quest'ultimo di controllare l'ambiente in cui il lavoratore "agile" decide di svolgere la propria prestazione lavorativa: da qui la necessità di una (effettiva) maggiore responsabilizzazione del dipendente.

Sul piano dei rapporti tra le parti, inoltre, si può ipotizzare che l'inadempimento del lavoratore all'obbligo di cooperare alla sicurezza valga a integrare il «giustificato motivo» richiesto dalla norma per porre nel nulla l'accordo sullo smart working.

Infortunio in itinere

Per completare la disamina delle implicazioni del lavoro agile in materia di sicurezza è poi necessario soffermarsi sulla tutela antinfortunistica, e in particolare sulla tutela in caso di infortunio cosiddetto in itinere.

L'articolo 23 della legge prevede che il lavoratore abbia diritto non solo «alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali», ma anche a quella «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 all'esterno dei locali aziendali, nei limiti e alle condizioni di cui al terzo comma dell'articolo 2 del Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, 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».

Il riferimento a un criterio di ragionevolezza introduce un elemento d'incertezza nella lettura del testo; e si attende quindi che l'Inail renda nota la propria interpretazione della norma. Peraltro non è da escludersi che elementi alla stregua si deve vagliare la ragionevolezza dello spostamento del lavoratore vadano rinvenuti proprio nel contenuto dell'accordo individuale dell'articolo 19 del testo, che disciplina le «modalità di svolgimento» della prestazione agile.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Gli adempimenti



01 | ONERI DATORIALI

La legge sul lavoro autonomo in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoratore «agile», nell'articolo 22, ha stabilito l'obbligo del datore di lavoro di consegnare a quest'ultimo e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta in cui sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del lavoro agile

02 | ONERI DEL LAVORATORE

Lo smart worker ha l'obbligo di cooperare all'attuazione delle misure

di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno degli spazi aziendali

03 | LA POSSIBILITÀ

Dal momento che per il datore di lavoro diventa oggettivamente più difficile controllare l'ambiente in cui il lavoratore «agile» decide di operare, si può ipotizzare che l'inadempimento dell'obbligo da parte di quest'ultimo di cooperare alla sicurezza valga ad integrare il «giustificato motivo» per annullare l'accordo sullo smart working

Subordinazione. Cresce il peso degli strumenti tecnologici

Potere di controllo con nuove modalità

Se il lavoro agile non è un nuovo tipo di contratto di lavoro ma solamente una nuova modalità di svolgimento della prestazione di lavoro subordinato, quello che emerge dalla lettura del testo potrebbe essere una nuova idea di subordinazione, più moderna e vicina alle esigenze delle imprese.

La centralità dell'accordo tra le parti nel delineare limiti e modalità di esercizio dei poteri del datore di lavoro (e quindi la dimensione stessa della subordinazione) porta infatti con sé il superamento della teoria per cui il tratto distintivo del lavoro subordinato risiederebbe nell'inserimento del prestatore di lavoro nella organizzazione predisposta dall'imprenditore e da questa eterodiretta.

Sembra insomma che il legislatore abbia voluto ripensare la subordinazione accogliendo una nozione più «agile» e diametralmente opposta a quella tradizionale che vede il prestatore di lavoro subordinato come colui che, lungi dall'impegnarsi ad un risultato, si limita a mettere a disposizione dell'impresa il proprio tempo e le proprie energie lavorative.

Il lavoratore agile invece rimane a tutti gli effetti un lavoratore subordinato anche se la sua prestazione dovrà essere valutata in relazione ai risultati e non, per esempio, ai tempi di lavoro.

È chiaro che in tale contesto devono essere ripensati i tradizionali poteri del datore di lavoro: direttivo, disciplinare, e di controllo.

Il primo arresto di fronte all'autonomia attribuita al lavoratore nel decidere tempi e luoghi della prestazione, tant'è che le «forme di esercizio del potere di-

rettivo del datore di lavoro» devono essere oggetto di accordo con il lavoratore, come espressamente previsto dall'articolo 18 della nuova legge.

Ma anche gli altri poteri mutano (potenzialmente) la propria fisionomia, per assumere quella voluta dalle parti e dalle stesse formalizzata nell'accordo sullo smart working.

L'articolo 21 del testo, infatti, attribuisce all'accordo tra le parti il compito di «disciplinare» l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro

OTTICA DIVERSA

L'attività del dipendente «agile» andrà valutata in base ai risultati e non, ad esempio, ai tempi di lavoro

sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 300/1970, e successive modificazioni; nonché il compito di individuare «le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari».

E se, tuttavia, il potere disciplinare non sembra uscire stravolto dalla riforma, è al potere di controllo che viene richiesto lo sforzo maggiore per adeguarsi alla nuova modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

Tradizionalmente, infatti, tale potere era esercitato dall'imprenditore

principalmente de visu, mentre i controlli cosiddetti «a distanza» o per il tramite di guardie giurate o di personale addetto alla vigilanza erano considerati eccezionali e sottoposti ad una rigorosa disciplina limitativa (articoli 2, 2 e 4, Statuto dei lavoratori).

Ma un controllo diretto dell'imprenditore sullo smart worker non è fisicamente possibile, eppure la prestazione resa al di fuori dei locali aziendali intensifica le esigenze di controllo.

Ecco dunque che nel lavoro agile i controlli dovranno essere prevalentemente esercitati per il tramite degli strumenti tecnologici utilizzati dal dipendente per rendere la prestazione lavorativa, in quanto questi ultimi costituiscono il solo (o il principale) canale di interfaccia tra lavoratore e impresa.

Si tratta di una forma di controllo remoto che, nel nostro ordinamento, ha ottenuto cittadinanza solo di recente (con l'articolo 23, comma 1 del Dlgs 151/2015, che ha riformato l'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori) e senza la quale – probabilmente – il lavoro agile non potrebbe prendere piede.

Occorre comunque precisare che sebbene il nuovo articolo 4 dello Statuto dei lavoratori abbia «liberalizzato» gli strumenti tecnologici utilizzati per rendere la prestazione lavorativa, la normativa a tutela della riservatezza del lavoratore impone che questi venga preventivamente informato sulle modalità di effettuazione dei controlli e sul trattamento dei dati raccolti nell'ambito di tale attività di controllo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA