

Per i professionisti welfare più esteso e aiuti alla formazione

Agevolazioni fiscali per trasferte e aggiornamento - Per le partite Iva rafforzate le garanzie su maternità e malattia - Regolato lo smart working per i dipendenti

Claudio Tucci
ROMA

Con 158 sì, nove no e 45 astenuti l'Aula del Senato ha acceso ieri semaforo verde definitivo al Ddl che estende diritti e tutele a circa due milioni di partite Iva, collaboratori e professionisti, e disciplina, a livello nazionale, per la prima volta in Italia, lo «smart working», vale a dire «quella modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato», stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi senza precisi vincoli di orario o di luogo di impiego, e con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici.

Il governo ha espresso soddisfazione per l'ok finale all'articolo: «È il completamento del Jobs act», ha sottolineato il ministro, Giuliano Poletti; «Da oggi l'Italia ha una legge per il lavoro autonomo: tutele, diritti, modernità. Finalmente risposte per le partite Iva #avanti», ha aggiunto il segretario del Pd, Matteo Renzi.

L'originario testo del governo (licenziato dal Cdm a fine gennaio 2016) è stato implementato nel corso dell'esame in Parlamento: al Senato, durante la prima lettura, su input del relatore, Maurizio Sacconi, sono state inserite una serie di deleghe (che l'Esecutivo dovrà esercitare nei prossimi mesi) per consentire, per esempio, alle professioni ordinistiche di svolgere funzioni pubbliche così da semplificare la vita di persone e imprese; oppure per riconoscere alle Casse di previdenza di diritto privato la possibilità di attivare anche prestazioni sociali, finanziate da un'apposita contribuzione, destinate agli iscritti che hanno subito una significativa riduzione del reddito professionale per ragioni non dipendenti dalla propria volontà o che siano stati colpiti da una grave patologia.

Durante l'esame alla Camera, poi, su pressing di Cesare Damia-

no, sono state ampliate alcune tutele lavoristiche: da luglio, è stata resa strutturale la Dis-Coll, l'indennità di disoccupazione per i collaboratori, anche a progetto, ampliando la platea dei beneficiari, che ora comprende gli assegnisti e i dottorandi di ricerca con borsa di studio (a fronte di un incremento dell'aliquota contributiva dello 0,51 per cento). È stato chiarito, poi, che la partecipazione dei professionisti a bandi e appalti pubblici «per la prestazione di servizi» è per l'assegnazione di incarichi di consulenza o ricerca (l'obiettivo è evitare di fare concorrenza alle imprese); e per gli iscritti alla gestione separata Inps i congedi parentali sono saliti da tre a sei mesi entro i primi tre anni di vita del bambino. In caso, inoltre, di malattia o infortunio, su richiesta dell'interessato, si potrà sospendere la prestazione (salvo - è stato aggiunto in Parlamento - venga meno l'interesse del committente).

Le nuove regole sugli autonomi hanno raccolto un giudizio tutto sommato positivo dei sindacati; e dichiarazioni di assenso sono arrivate anche da Cna («importante passo avanti» e Confcommercio («per la prima volta si dà risposta alle istanze provenienti da questo settore»). Per Asstel invece «bene» la nuova regolazione del lavoro agile: «Iriscontri presso i lavoratori di questa nuova modalità di lavorare sono stati sempre molto positivi, come dimostrano le esperienze realizzate nelle imprese del settore Tlc, tra le prime in Italia nell'applicazione diffusa di smart working», ha commentato Laura Di Raimondo, direttore di Assotelecomunicazioni-Asstel.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

APPROFONDIMENTO ONLINE

Sul sito del Sole il testo della legge
www.ilsole24ore.com

Parità retributiva per il lavoro «agile» Resta il rebus infortuni

di Claudio Tucci

Parità di trattamento economico e normativo; rispetto dei tempi di riposo; diritto alla disconnessione; piena tutela assicurativa contro infortuni e malattie professionali (dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali - compresi quindi gli eventuali infortuni occorsi "in itinere").

Dopo una "gestazione" di quasi 16 mesi il Parlamento, approvando ieri definitivamente il Ddl «Del Conte», ha varato la prima normativa nazionale sullo «smart-working», inteso come «modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato» (non viene introdotta perciò un'ennesima tipologia negoziale).

Secondo le nuove regole, la prestazione è resa in modalità "agile" (per differenziarla dal telelavoro) quando avviene in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, senza una postazione fissa, ed entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale (si potranno utilizzare gli strumenti tecnologici).

Oggi sono già diverse le imprese che hanno disciplinato forme di "lavoro agile" per i propri addetti: secondo l'ultima ricerca dell'Osservatorio «Smart Working» della School of Management del Politecnico di Milano i lavoratori "smart" sono circa 250mila; e lo strumento interessa il 30% di grandi aziende da Vodafone, Enel, Unicredit, Barilla, Bmw, solo per citarne alcune. «Il passaggio al lavoro agile, attualmente, avviene essenzialmente attraverso la contrattazione - spiega Arturo Maresca, ordinario di diritto del Lavoro alla Sapienza di Roma -. Per esempio, un contratto individuale, come nelle aziende farmaceutiche; un contratto aziendale, il caso più frequente. Ma astrattamente si potrebbe utilizzare pure un Ccnl».

Con l'entrata in vigore del Ddl le "vecchie" intese restano valide (principio del tempus regit actum - ma, ove necessario, bisognerà trovare un accordo con le nuove norme); d'ora in avanti, però, viene imposto l'obbligo di «accordo scritto» che può arrivare sia a contratto di

lavoro in corso che in fase di sua costituzione: nell'intesa andranno individuati anche i tempi di riposo e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche. Ci si può comunque sempre ripensare: il passaggio "al lavoro agile" infatti, secondo le nuove regole, è risolvibile unilateralmente da entrambe le parti, con preavviso. In tal caso, la prestazione di lavoro ritorna alle modalità di tempo e di luogo ordinarie.

Il lavoratore "smart", è scritto espressamente nel provvedimento, ha diritto a un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi di cui all'articolo 51 del Dlgs 81 del 2015 («sono pertanto esclusi i contratti pirata perché si punta su uno smart working di qualità», ha aggiunto Maresca), nei confronti dei colleghi che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda (riduzioni stipendiali sono quindi ammesse, ma solo in caso di accordi che comportino riduzioni di orario di impiego, come per esempio, un eventuale passaggio da full time a part-time).

Dal canto suo, il datore di lavoro deve consegnare all'interessato, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto (viene richiamato poi l'integrale rispetto del diritto del lavoratore alla tutela contro infortuni e malattie professionali). Ma è proprio il richiamo tout-court alle regole su salute e sicurezza a preoccupare le aziende, con il rischio di andare incontro a una nuova responsabilità oggettiva: «Qui un chiarimento è più che opportuno», ha detto Maurizio Sacconi. Il rischio infatti, ha spiegato Pietro Ichino, «è che l'attuale norma rende possibile al lavoratore agile di far passare per infortunio sul lavoro qualsiasi incidente stradale, con connesso aggravio del contributo a carico dell'impresa. Un po' di piombo non necessario nelle ali del lavoro agile, che poteva essere evitato. E ora va corretto».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

GARANTITA
LA TUTELA E
RISPETTO DEI
TEMPI DI RIPOSO



Il trattamento economico

Il lavoratore "smart" ha diritto a un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei colleghi che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda

Possibili riduzioni

Riduzioni stipendiali per chi lavora in modalità "agile" sono ammesse, ma solo in caso di accordi che comportino riduzioni di orario di impiego, come per esempio, un eventuale passaggio da full time a part-time

Diritto alla disconnessione

Nell'intesa per passare allo smart working andranno individuati anche i tempi di riposo e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche



Il raccordo con le nuove norme

Le vecchie intese restano valide ma, se necessario, bisognerà trovare un raccordo con le nuove norme; d'ora in avanti è imposto l'obbligo di «accordo scritto» che può arrivare sia a contratto di lavoro in corso che in fase di sua costituzione: nell'intesa relativa al lavoro agile vanno date indicazioni pure relativamente «alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro» (si intende la direzione a distanza?)

Le regole sulla sicurezza

Il richiamo tout-court alle regole su salute e sicurezza preoccupa le aziende, con il rischio di andare incontro a una nuova responsabilità oggettiva. Il rischio ha spiegato Pietro Ichino, «è che l'attuale norma rende possibile al lavoratore agile di far passare per infortunio sul lavoro qualsiasi incidente stradale, con connesso aggravio del contributo a carico dell'impresa»

Maternità garantita anche alle lavoratrici in gestione separata

di Alfredo Casotti
e Maria Rosa Gheido

Le lavoratrici autonome iscritte alla gestione separata Inps potranno avere l'indennità di maternità per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi, anche se non si astengono dal lavoro. Con questo intervento la legge approvata ieri allinea la tutela della maternità per le autonome assicurate presso l'Inps a quella delle professioniste iscritte ad Albi. Queste ultime hanno, infatti, diritto a percepire l'indennità anche se continuano a lavorare. Per le iscritte alla Gestione separata, invece, l'articolo 64 del dlgs 151/2001 dispone che la tutela della maternità avvenga nelle forme e con le modalità previste per il lavoro dipendente. A questa previsione l'articolo 13 della nuova legge aggiunge le parole «a prescindere, per quanto concerne l'indennità di maternità spettante per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi, dalla effettiva astensione dall'attività lavorativa».

A favore delle lavoratrici e dei lavoratori iscritti alla Gestione separata vengono altresì ripristinate le disposizioni del dlgs 276/2003, che disciplinavano il lavoro a progetto, abrogate dal dlgs 81/2015. Pertanto, con la nuova legge, la gravidanza, la malattia e l'infortunio dei lavoratori autonomi che prestano la loro attività in via continuativa per il committente non comportano l'estinzione del rapporto di lavoro, la cui esecuzione, su richiesta del lavoratore, rimane sospesa, senza diritto al corrispettivo, per un periodo non superiore a 150 giorni per anno solare, fatto salvo il venir meno dell'interesse del committente. A questa si aggiunge una nuova previsione a favore del professionista iscritto alla Gestione: in caso di malattia o infortunio di gravità tale da impedire lo svolgimento dell'attività lavorativa per oltre 60 giorni, il versamento dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi è sospeso per l'intera durata della malattia o dell'infortunio fino ad un massimo di due anni, decorsi i

quali il lavoratore è tenuto a versare, ratealmente, i contributi e i premi maturati durante il periodo di sospensione. Inoltre in caso di maternità, se il committente è d'accordo, la lavoratrice autonoma potrà farsi sostituire da persona di sua fiducia.

Dal 1° gennaio 2017 il periodo di congedo parentale indennizzato spetta alle lavoratrici e ai lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata e non pensionati per un periodo massimo di sei mesi entro i primi tre anni di vita del figlio o dell'ingresso in famiglia del minore adottato o in affidamento preadottivo. Per far valere il diritto devono però risultare accreditate almeno tre mensilità di contribuzione nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile.

L'indennità è calcolata, per ciascuna giornata, in misura pari al 30% del reddito di lavoro su cui la contribuzione è stata versata. Si prescinde dal requisito contributivo per i periodi di congedo fruiti nel primo anno di vita del figlio o del suo ingresso in famiglia.

Peraltro, non è venuta meno la regola che collega l'accredito contributivo mensile al versamento dei contributi su un reddito pari almeno al minimale stabilito nella Gestione pensionistica dei commercianti (15.548 euro per il 2017). Bisognerà pertanto attendere i decreti attuativi e che il Governo è delegato ad emanare entro un anno dall'entrata in vigore della legge. Ad essi viene demandata la riduzione dei requisiti d'accesso alle prestazioni di maternità, la modifica dei requisiti dell'indennità di malattia e l'aumento dell'aliquota di contribuzione aggiuntiva che finanzia le prestazioni diverse dalla pensione, attualmente dello 0,72 per cento.

Infine, migliora il trattamento economico degli iscritti alla Gestione separata per i periodi di malattia, certificata come conseguente a trattamenti terapeutici di malattie oncologiche, o di gravi patologie cronico-degenerative o che comunque comportino un'inabilità lavorativa temporanea del 100 per cento.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

RESTA IL NODO
DEI COCOCO
SENZA
CONTRIBUTI



Indennità di maternità

Viene meno il rifiuto dell'Inps ad erogare l'indennità di maternità alle lavoratrici iscritte alla Gestione separata che non attestino di aver effettivamente sospesa l'attività lavorativa;

Periodo di congedo parentale

Aumenta da 3 a 6 mesi e può essere fruito nei primi tre anni di vita del figlio o nei primi tre anni dall'ingresso in famiglia del minore adottato o in affidamento preadottivo, per un periodo massimo di sei mesi complessivamente fruibili dai genitori. Per i congedi fruiti nel primo anno non è richiesto il requisito contributivo necessario per il diritto all'indennità economica

Periodo di malattia

Se supera i 60 giorni il lavoratore autonomo può interrompere il versamento dei contributi. Raddoppia il trattamento economico in caso di malattia oncologica o particolarmente grave



Prestazioni di maternità

La riduzione e la riparametrizzazione dei requisiti contributivi necessari per l'accesso alle prestazioni demandata a un decreto legislativo da emanare

Accredito contributivo

Rimane il riferimento al minimale di reddito della Gestione commercianti quale parametro per l'accredito della contribuzione mensile. Il Governo ha tempo un anno per stabilire i minimi ed i massimali propri della Gestione separata

Nodo collaborazioni

Non viene affrontato il problema del diritto alle prestazioni per i collaboratori coordinati e continuativi nei cui confronti il committente non assolve all'obbligo contributivo. Il principio dell'automatismo della prestazione vale pertanto solo per l'indennità di maternità

Il committente non può modificare i contratti in modo unilaterale

di Angelo Busani e Emanuele Lucchini Guastalla

Divieto di modifica unilaterale delle clausole contrattuali, divieto di recesso senza preavviso, divieto di termini di pagamento superiori ai sessanta giorni, obbligo di forma scritta se il professionista la richiede: sono queste alcune delle misure di protezione dei professionisti contenute nel Ddl sul lavoro autonomo non imprenditoriale appena approvato, il quale introduce, per la prima volta nel nostro ordinamento, una significativa normativa di salvaguardia inerente i contratti aventi a oggetto incarichi professionali conferiti a lavoratori autonomi.

Si tratta di una disciplina assai rilevante perché, se 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 "dalla parte del cattivo", conferendo al consumatore un consistente apparato normativo di protezione, la nuova legge osserva invece la condizione di debolezza in cui il lavoratore autonomo (sia esso, o meno, iscritto a ordini, albi o elenchi) può venirsi a trovare nei confronti con il suo committente, a prescindere dal fatto che questo sia, o meno, a sua volta, un soggetto professionale. Si pensi al committente che attribuisca a un professionista un consistente numero di incarichi professionali 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 addirittura che l'Autorità garante della Concorrenza e del mercato può, 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, procedere alle diffide e alle sanzioni).

Ebbene, la nuova legge sulla protezione del lavoro autonomo impone che, nei rapporti tra committente e professionista d'ora in poi debbono essere rispettate alcune basilari regole (la cui mancata osservanza viene qualificata dalla legge come comportamento «abusivo» e, quindi, con la conseguenza del risarcimento del danno a favore del professionista, qualora costui dimostri di averlo subito, anche promuovendo un tentativo di conciliazione mediante gli organismi abilitati):

- il contratto di mandato professionale deve essere stipulato in forma scritta, se il professionista lo richiede;
- il contratto non può contenere clausole che attribuiscono al committente la facoltà di dettare modifiche unilaterali al contenuto del contratto (è questa dunque una prescrizione assonante con quella di cui all'articolo 18 del Testo unico bancario che restringe o vieta, a seconda dei casi, il potere delle banche di modificare unilateralmente i contratti con la clientela);
- il contratto non può contenere clausole che attribuiscono al committente, nel caso di contratto avente a oggetto una prestazione continuativa, la facoltà di recedere dal contratto senza un congruo preavviso;
- il contratto non può contenere clausole che permettano al committente di pagare in un termine superiore a 60 giorni dalla data del ricevimento da parte del committente della fattura o della richiesta di pagamento.

LA CLAUSOLA
ABUSIVA
FA SCATTARE
IL RISARCIMENTO



Modifica contratto

Secondo il Ddl si considerano «abusiva e priva di effetto» le clausole che attribuiscono al committente la facoltà di modificare unilateralmente le condizioni del contratto, nel caso di contratto relativo a una prestazione continuativa, di recedere senza congruo preavviso»

Termini pagamento

Abusive anche le clausole mediante le quali le parti concordano termini di pagamento superiori a 60 giorni dal ricevimento della fattura o della richiesta di pagamento

Forma scritta

Si considera abusivo il rifiuto del committente di stipulare il contratto in forma scritta

Risarcimento danni

In tutti questi casi il lavoratore autonomo ha diritto al risarcimento danni, anche promuovendo un tentativo di conciliazione



Applicazione limitata

Chiaro l'intento dettato dalla necessità di tutelare forme contrattuali particolari al pari di altre, ma resta il dubbio sulla concreta ed effettiva applicabilità delle novità introdotte dal disegno di legge appena approvato. Molto spesso il rapporto tra committente e professionista non si concretizza in un contratto che dà mandato, per la stessa concorrente volontà delle parti, in forma scritta. Con l'eccezione, probabilmente, dei grandi studi professionali. Naturalmente ciò non toglie validità alla prevista «abusività» delle clausole-capestro per il professionista, norma di assoluto buon senso, ma la sfera di applicazione delle nuove regole sui contratti aventi a oggetto incarichi professionali conferiti a lavoratori autonomi, potrebbe anche restare limitata

Per partecipare ai corsi deducibilità integrale con tetto a 10mila euro

di Giorgio Gavelli

Spese di iscrizione a master, corsi di formazione o aggiornamento, convegni e congressi deducibili non più al 50% ma integralmente, purché entro il limite annuo di 10mila euro, comprensivo anche le spese di viaggio e soggiorno. Vengono meno (sempre dal periodo d'imposta in corso) le limitazioni per la deducibilità delle spese di vitto e alloggio sostenute dal professionista e riaddebitate al committente. Inoltre, tutte le spese relative all'esecuzione di un incarico professionale sostenute direttamente dal committente non costituiscono compensi in natura per il professionista. Queste le novità del Jobs act autonomi sulla fiscalità degli esercenti arti e professioni.

La previgente norma del Tuir prevedeva una deducibilità limitata al 50% delle «spese di partecipazione a convegni, congressi e simili o a corsi di aggiornamento professionale, incluse quelle di viaggio e di soggiorno», forfezzando sempre l'inerenza, quasi che la partecipazione a tali eventi avesse (in parte) una connotazione extraprofessionale (turismo o svago). La nuova norma prevede, invece, a partire dal 2017, la deducibilità integrale delle spese di formazione con il limite annuo di 10mila euro di spese sostenute (in quest'ambito vige il principio di cassa). Vengono, inoltre, comprese le spese di viaggio e soggiorno collegate all'evento, non presenti, invece, nella bozza di decreto.

È anche specificata la deducibilità integrale per: le spese sostenute per i servizi personalizzati di certificazione delle competenze, orientamento, ricerca e sostegno all'auto-imprenditorialità, erogati dagli organismi accreditati (entro il limite annuo di 5mila euro); gli oneri sostenuti per la garanzia contro il mancato pagamento delle prestazioni di lavoro autonomo fornita da forme assicurative o di solidarietà.

Almeno per quest'ultima voce, la disposizione non pare a mero scopo di chiarimento,

essendo evidente che tutto ciò che è inerente all'attività professionale è deducibile, senza necessità che una norma lo preveda espressamente.

Inoltre, la nuova legge si occupa di due diverse situazioni: l'ipotesi in cui il professionista, nell'esecuzione dell'incarico ricevuto, sostiene determinate spese che riaddebita analiticamente al committente; l'ipotesi in cui sia il committente a farsi carico direttamente delle spese connesse all'incarico affidato. Nel primo caso, sino a oggi l'importo delle spese riaddebitate costituiva compenso imponibile al 100% per il professionista, ma, allo stesso tempo, poteva incontrare, ad esempio per le spese di ristorazione, una forte limitazione alla deducibilità che poteva anche essere duplice, sommando il "paletto" del 75% dell'importo con quello del 2% dei compensi (circolare n. 53/E/2008). La modifica - in vigore dal periodo d'imposta 2017 - elimina i vincoli specifici per le spese riaddebitate, rendendole integralmente deducibili. La norma non lo dice, ma, trattandosi di spese per l'esercizio di un incarico professionale, neppure il committente dovrebbe essere assoggettato al limite del 75% di cui al comma 5 dell'articolo 109 del Tuir (circolare n. 31/E/2014).

Circa il secondo punto, ossia le spese pagate dal committente, la norma prevede, sistemando il problema alla radice, che tutte le spese relative all'esecuzione di un incarico professionale sostenute direttamente dal committente non costituiscono, dal 2017, compensi in natura per il professionista ma costi per il committente medesimo. Quest'ultima fattispecie era già stata oggetto di modifica con il Dl 193/2016, che si era limitato a prevedere che le spese per prestazioni di viaggio e trasporto inerenti l'incarico, ove sostenute direttamente dal committente, costituissero direttamente un onere deducibile per quest'ultimo. Ora questa disposizione risulta superata, poiché la disciplina riguarda indistintamente tutte le spese relative all'incarico professionale conferito.

BENEFICI ANCHE
SULLE TRASFORTE
PER SVOLGERE
INCARICHI



L'abbattimento Irpef

Naturalmente viste con favore dai lavoratori autonomi:

- l'esclusione dal reddito imponibile Irpef (e, di conseguenza, ai fini della contribuzione previdenziale) di tutte le spese, relative all'esecuzione di un incarico conferito e sostenute direttamente dal committente e delle spese relative a vitto e alloggio sostenute per l'esecuzione di un incarico ed addebitate analiticamente in capo al committente
- l'integrale deduzione (entro i 10mila euro annui) delle spese per formazione, delle spese sostenute per i servizi di certificazione delle competenze ecc. (entro i 5mila euro annui) e degli oneri sostenuti per la garanzia contro il mancato pagamento delle prestazioni (di lavoro autonomo), fornita da forme assicurative o di solidarietà



Oneri limitati

Le disposizioni fiscali del disegno di legge recante «Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato» approvato ieri dall'Aula del Senato non presentano particolari criticità. Anzi, le modifiche alla disciplina fiscale degli esercenti arti e professioni sono tutte positive per le categorie. E anche sul fronte degli oneri per le casse dello Stato non si ravvedono sorprese negative. Ad esempio, i tecnici del Parlamento - pur evidenziando che l'esclusione dal reddito per tutte le spese di vitto e alloggio sostenute dal professionista per un incarico e riaddebitate al cliente possa prestarsi a elusione - spiegano in una tabella come il minor gettito Irpef stimato sia da 3 milioni per il 2017 e 1,8 dal 2018 in poi

MASSIMO MIANI. PRESIDENTE DEI COMMERCIALISTI

Disponibili ad aiutare la Pa ma non a titolo gratuito

Massimo Miani, presidente del Consiglio nazionale dei commercialisti vede nel Jobs Act autonomi un segnale importante per tutte le professioni.

Il Jobs Act autonomi è un testo da promuovere per ciò che contiene o un'occasione persa per ciò che non contiene?

Sicuramente il provvedimento segna un cambio di mentalità positivo del governo, soprattutto se si considera che per lunghi anni la politica ha avuto nei confronti del lavoro autonomo un atteggiamento di sostanzialmente indifferenza, se non di ostilità. Certo, questo Ddl poteva essere l'occasione giusta per affrontare anche il tema dell'equo compenso. Ma su questo fronte il governo ha manifestato più volte una nuova sensibilità che fa ben sperare. Più nello specifico è già positivo che il testo consideri nulla la clausola che prevede il pagamento della prestazione con termini superiori a 60 giorni e quella che prevede la rescissione con effetto immediato del contratto di prestazione professionale.

L'articolo 5 del Jobs Act da una delega al Governo in materia di atti pubblici rimessi alle professioni ordinistiche, lasciando all'esecutivo 12 mesi di tempo per legiferare in merito. I commer-



Massimo Miani.
Presidente dei commercialisti

cialisti sono pronti per assumere questo ruolo sussidiario?

Già oggi svolgiamo funzioni di ausilio allo Stato in molti ambiti, sia fiscale che giudiziale e siamo pronti a proporre ed individuare con l'esecutivo nuove funzioni sussidiarie. L'attenzione del legislatore verso i professionisti ai quali si chiede oggi di effettuare una valutazione, condivisa con il Governo, in merito ad attività e funzioni svolte dalla Pa che potranno più utilmente essere a loro delegate è un chiaro riconoscimento della funzione insostituibile che essi svolgono nell'interesse generale della collettività. Ma, per quel che ci riguarda, deve essere chiaro che la nostra disponibilità a collaborare dovrà finalmente tradursi nel pieno riconoscimento del nostro ruolo, anche in termini economici. Siamo pronti ad aiutare lo Stato, ma non a titolo gratuito.

Fe. Mi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

MARINA CALDERONE. CUP E CONSULENTI DEL LAVORO

Riconosciuto un ruolo, ma serve l'equo compenso

In prima fila nella "battaglia" per ottenere il riconoscimento dell'equo compenso ai professionisti, il presidente del Comitato unitario delle professioni (Cup), Marina Calderone, promuove il testo varato dal Senato, che va però considerato un punto di partenza e non di approdo rispetto alle esigenze delle professioni.

Cosa le piace e cosa non le piace dello Statuto degli autonomi?

Nel complesso è una buona riforma. Per la prima volta il legislatore prende atto della necessità di occuparsi del lavoro professionale, del rilievo socioeconomico del comparto e della sua strategicità. Bene anche la sussidiarietà delle professioni e la deducibilità delle spese per formazione. Manca, però, l'equo compenso.

Quanto è importante per i professionisti la definizione dell'equo compenso?

Per effetto della liberalizzazione delle tariffe del 2006, oggi i ceti professionali italiani sono sempre più spesso alla mercé di soggetti contrattualmente più forti, in grado di imporre clausole vessatorie. Ecco perché va considerata come



Marina Calderone.
Presidente Cup e consulenti del lavoro

un'occasione persa il mancato inserimento di un riferimento al diritto all'equo compenso e la conseguente nullità delle clausole contrattuali difformi.

Lo Statuto va considerato solo un punto di partenza? E se sì, oltre all'equo compenso su quali altri fronti auspicate che il governo intervenga?

Un altro fronte aperto, soprattutto per l'area economico-giuridica, è quello delle semplificazioni fiscali. Su questo tema un tavolo di dialogo con le professioni è stato già avviato, si tratta semmai di attuare quanto da tempo chiesto e che va in una direzione opposta rispetto a quella intrapresa nelle ultime settimane con la manovra correttiva dei conti.

M. Piz.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

GAETANO STELLA. CONFPROFESSIONI

Determinante l'alleanza di tutte le partite Iva

Gaetano Stella, presidente di Confprofessioni, ha seguito i lavori del Jobs Act con altre associazioni professionali non ordinarie, e cioè, Confassociazioni, Acta e Alta Partecipazione.

Com'è nata questa alleanza?

È nata un anno e mezzo fa dopo l'iniziativa «Non è un paese per professionisti». Lì abbiamo capito che unendo le forze senza distinzioni tra ordinistiche e non, avremmo ottenuto più risultati. Come è poi accaduto per ottenere l'accesso ai fondi comunitari e quando ci siamo opposti all'aumento della contributi per gli iscritti alla gestione separata.

Qual è il perno del Jobs act autonomi?

Sono le tutele e i diritti riconosciuti a lavoratori che prima ne erano privi. Una necessità che in questi anni si è fatta più stringente, dato che al lavoro autonomo si rivolgono anche i soggetti usciti dal lavoro dipendente e chi non trova modo di accedere a altre forme occupazionali.

Quali sono gli aspetti incentivanti di questa norma?

La formazione, che è certa-



Gaetano Stella.
Presidente di Confprofessioni

mente una leva che consente di restare sul mercato.

È importante anche l'accesso ai bandi delle pubbliche amministrazioni che dovranno includere, quando di competenza, anche i professionisti. Una norma che rende anche definitivo e non più provvisorio fino al 2020 il diritto per i professionisti di accedere ai fondi europei e che sottolinea il valore economico delle prestazioni in quelle prestazioni di servizi.

Qual è la prossima mossa?

Confidiamo nell'apertura del tavolo tecnico con il ministero del Lavoro per discutere di previdenza e welfare, già accennati nel Jobs act ma che richiedono ulteriori approfondimenti.

Fe. Mi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA