

OGGI IL SÌ DEL SENATO

Statuto degli autonomi: più tutele su malattia, pagamenti e appalti

Claudio Tucci > pagina 3

FOCUS. OGGI L'OK AL DDL LAVORO AUTONOMO

Pagamenti, appalti e deducibilità spese, arriva l'altro Jobs act

SMART WORKING

Viene disciplinato anche il lavoro subordinato in modalità «agile», senza postazione fissa e senza tagli salariali

Claudio Tucci

ROMA

Stop alle clausole che prevedono termini di pagamento superiori a 60 giorni dalla consegna della fattura al cliente. Si allarga il perimetro delle spese deducibili (fino a 10 mila euro per corsi di aggiornamento professionale, master e convegni; fino a 5 mila per orientamento e ricerca di nuove opportunità) e se arriva un figlio si potrà ricevere l'indennità di maternità pur continuando a lavorare (non scatta l'astensione obbligatoria).

I professionisti potranno, poi, partecipare a bandi e appalti pubblici per l'assegnazione di incarichi di consulenza o ricerca (senza fare concorrenza alle aziende); e dal 1° luglio la Discoll, l'indennità di disoccupazione per i collaboratori, anche a progetto, diventa strutturale, ed estesa ad assegnisti e dottorandi di ricerca con borsa di studio (a fronte di un incremento dell'aliquota contributiva dello 0,51 per cento).

L'Aula del Senato ieri ha impresso un'accelerazione all'esame del Ddl sul lavoro autonomo e agile; e questa mattina, salvo sorprese dell'ultima ora, Palazzo Madama accenderà semaforo verde definitivo al provvedimento, che si appresta, quindi, a diventare legge, con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale dopo quasi un anno e mezzo dall'iniziale via libera in Consiglio dei ministri (28 gennaio 2016).

«Non abbiamo introdotto un diritto del lavoro subordinato in formato ridotto - ha sottolinea-

to Maurizio Del Conte, presidente di Anpal e autore del Ddl -. Piuttosto è stato previsto un pacchetto di interventi su misura per rispondere alle specifiche esigenze di partite Iva e professionisti». Sulla stessa lunghezza d'onda il relatore Maurizio Sacconi (presidente commissione Lavoro del Senato): «Per la prima volta a tutti i lavoratori, dipendenti e indipendenti, si riconosce il fondamentale diritto all'apprendimento. Significativa è poi la delega per consentire alle professioni ordinistiche di svolgere funzioni pubbliche così da semplificare la vita di persone e imprese».

Il Ddl, 26 articoli totali, apporta, nei fatti, un mini-restyling delle tutele lavoristiche: si estende la disciplina dei pagamenti nelle transazioni commerciali tra imprese e (e tra imprese e Pa) anche alle transazioni commerciali tra autonomi e aziende, amministrazioni pubbliche o altri professionisti (vale a dire, se non si rispettano i termini "per saldare" scattano interessi di mora concordati o automatici). Per gli iscritti, poi, alla gestione separata Inps i congedi parentali salgono da 3 a 6 mesi entro i primi tre anni di vita del bambino. E in caso di malattia o infortunio, su richiesta dell'interessato, si potrà sospendere la prestazione (salvo venga meno l'interesse del committente).

Novità, importanti, poi sul fronte "smart-working", vale a dire quella «modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato». Secondo le nuove regole, la prestazione resa in modalità "agile" dovrà avvenire 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 po-

tranno utilizzare gli strumenti tecnologici).

L'accordo con il quale il dipendente decide di passare in "smart" va stipulato per iscritto, con l'individuazione del diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche. Ci si può comunque sempre ripensare: il passaggio al "lavoro agile", infatti, è risolvibile unilateralmente da entrambe le parti, con preavviso.

Il lavoratore "agile", è scritto nel Ddl, 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, nei confronti dei colleghi che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda (riduzioni stipendiali sono pertanto ammesse, ha aggiunto Del Conte, «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 garantire l'integrale tutela contro infortuni e malattie professionali. Ma proprio il richiamo tout-court alla normativa su salute e sicurezza - considerato che lo "smart working" fa venire meno, seppur in parte, il riferimento al luogo di lavoro - fa preoccupare le aziende, con il rischio di andare incontro a una nuova responsabilità oggettiva (un nodo, quest'ultimo, che il governo si è impegnato a chiarire).

© RIPRODUZIONE RISERVATA

