

NOTA INFORMATIVA N. 14/2017

JOB ACT PER I LAVORI AUTONOMI

E' legge il cd. "jobs act autonomi" recante misure di sostegno del lavoro autonomo mediante nuove e più ampie tutele contrattuali, agevolazioni fiscali in materia di spese di formazione e di deducibilità dei costi; tutele assistenziali in caso di malattia, infortunio e genitorialità; sostegno nell'accesso al mercato del lavoro.

E' in vigore dal 14.6.2017 la legge 22 maggio 2017, n.81, recante, al capo I, "misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale". La presente nota sintetizza le principali misure introdotte in ambito civilistico e fiscale, senza affrontare gli interventi in tema di *welfare*.

1. Il contratto col committente

I contratti devono essere stipulati per iscritto se richiesto dal professionista e si considerano abusivi e prive di effetto, e generano diritto al risarcimento dei danni, le clausole che:

- attribuiscono al committente la facoltà di modificare unilateralmente le condizioni del contratto;
- nel caso di contratto avente ad oggetto una prestazione continuativa, consentono il recesso senza congruo preavviso;
- prevedono termini di pagamento superiori a sessanta giorni dalla data del ricevimento da parte del committente della fattura o della richiesta di pagamento.

Ai rapporti contrattuali si applica inoltre l'articolo 9 della legge 18 giugno 1998, n. 192, secondo il quale è nullo, e dà diritto al risarcimento dei danni, l'abuso da parte delle imprese dello stato di dipendenza economica nel quale si trova il lavoratore autonomo; ossia quando quest'ultimo abbia nei rapporti con l'impresa una posizione di eccessivo squilibrio di diritti e di obblighi.

2. I tardivi pagamenti

Si applicano a tutti i lavori autonomi le disposizioni del decreto legislativo 9 ottobre 2002, n. 231, ai sensi del quale, in caso di tardivo pagamento da parte del committente, si applicano interessi di mora dell'8% a decorrere dal termine concordato tra le parti o, in caso di mancata previsione, dopo 30 giorni dalla data di ricevimento da parte del debitore della fattura o di una richiesta di pagamento di contenuto equivalente, quale può essere considerato il cd. "preavviso di parcella" o "parcella proforma".

3. Tutela degli apporti originali e invenzioni del lavoratore

Salvo il caso in cui l'attività inventiva sia prevista come oggetto del contratto di lavoro e a tale scopo compensata, i diritti di utilizzazione economica relativi ad "apporti originali" (nell'ambito dei quali potrebbero rientrare, ad esempio, design, marchi, slogan pubblicitari) e a "invenzioni" realizzati nell'esecuzione del contratto stesso, spettano al lavoratore autonomo,

secondo le disposizioni della legge sul diritto d'autore (L. 22 aprile 1941, n. 633) e del codice della proprietà industriale (D.lgs. 10 febbraio 2005, n. 30).

4. Appalti e fondi UE: professionisti più vicini alle imprese

Le pubbliche amministrazioni hanno l'obbligo di individuare misure per la partecipazione dei lavoratori autonomi agli appalti per prestazioni di servizi professionali, consulenza e ricerca.

Al fine di consentire la partecipazione ai bandi e concorrere all'assegnazione di incarichi e appalti privati, è riconosciuta ai soggetti che svolgono attività professionale, a prescindere dalla forma giuridica rivestita, la possibilità di costituire reti di esercenti la professione, consorzi stabili professionali o associazioni temporanee professionali.

I lavoratori autonomi vengono assimilati alle piccole e medie imprese ai fini dell'accesso ai Fondi sociali europei (Fse) al Fondo europeo di sviluppo regionale (Fesr) e ai Piani operativi nazionali (Pon) o regionali (Por).

5. Disposizioni fiscali

Eliminando alcune ingiustificate penalizzazioni e incertezze, l'art. 9 della L. 81/2017, stabilisce che sono integralmente deducibili:

- entro il limite annuo di 10.000 euro (si ritiene per professionista, nelle associazioni professionali), le spese per l'iscrizione a master e a corsi di formazione o di aggiornamento professionale nonché le spese di iscrizione a convegni e congressi, comprese quelle di viaggio e soggiorno (fino al 2016 deducibili al 50%);

- entro il limite annuo di 5.000 euro, le spese sostenute per i servizi personalizzati di certificazione delle competenze, orientamento, ricerca e sostegno all'auto-imprenditorialità, mirate a sbocchi occupazionali effettivamente esistenti e appropriati in relazione alle condizioni del mercato del lavoro, erogati dagli organismi accreditati ai sensi della disciplina vigente;

- i premi assicurativi sostenuti per la garanzia contro il mancato pagamento delle prestazioni di lavoro autonomo fornita da forme assicurative o di solidarietà.

Pur con lentezza e ritrosia, il legislatore ha finalmente recepito il principio per cui non devono essere tassati i rimborsi delle spese relative all'esecuzione dell'incarico, quantomeno quando le stesse siano sostenute direttamente dal committente. La regola si applica ora a qualsiasi tipologia di spesa, e non solo a quelle di viaggio, vitto e alloggio.

Se invece le spese sostenute per lo svolgimento dell'incarico professionale sono addebitate al committente (che quindi non le acquista direttamente), le stesse continuano ad essere considerate compensi in natura, con obbligo di fatturazione e assoggettamento a ritenuta. La regola comportava una penalizzazione per il professionista che riaddebitava spese per alberghi e ristoranti, in quanto deducibili in misura del 75% del loro ammontare e per un importo massimo del 2% dell'ammontare dei compensi percepiti nel periodo di imposta, mentre il loro rimborso era interamente imponibile. La legge 81/2017, pone fine all'ingiusta asimmetria, stabilendo che i suindicati limiti di deducibilità non si applicano alle spese relative a prestazioni alberghiere e di somministrazione di alimenti e bevande sostenute dall'esercente arte o professione per l'esecuzione di un incarico e addebitate analiticamente in capo al committente.

6. Regolamentata l'etero-organizzazione nella collaborazione coordinata

Ai sensi dell'art. 15, "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". In altre parole, sarà ora possibile per il committente concordare per iscritto con il collaboratore le modalità con cui quest'ultimo, nel rispetto della propria autonomia organizzativa, si coordini con l'organizzazione (con particolare riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro) del committente stesso. La corretta regolamentazione contrattuale di tale aspetto evita il rischio di riqualificazione del rapporto in lavoro subordinato, ferma restando anche l'assenza di un assoggettamento del collaboratore al potere direttivo - e non solamente organizzativo - del committente e la possibilità per le autorità - personale ispettivo e giudici - di indagare sulla genuinità delle pattuizioni contrattuali.

14 giugno 2017