

Special Assist

Fiscal
Assist
2017



Direttore Scientifico e Direttore Responsabile:
Lelio Cacciapaglia

Per i contenuti di Fiscal Assist, Gruppo Euroconference Spa comunica di aver assolto agli obblighi derivanti dalla normativa sul diritto d'autore e sui diritti connessi. La violazione dei diritti dei titolari del diritto d'autore e dei diritti connessi comporta l'applicazione delle sanzioni previste dal capo III del titolo III della legge 22.04.1941 n.633 e succ. mod. Tutti i contenuti presenti sul nostro sito web e nel materiale scientifico edito da Euroconference Spa sono soggetti a copyright. Qualsiasi riproduzione e divulgazione e/o utilizzo anche parziale, non autorizzato espressamente da Gruppo Euroconference spa è vietato.

La violazione sarà perseguita a norma di legge. Gli autori e l'Editore declinano ogni responsabilità per eventuali errori e/o inesattezze relative all'elaborazione dei contenuti presenti nelle riviste e testi editi e/o nel materiale pubblicato nelle dispense. Gli Autori, pur garantendo la massima affidabilità dell'opera, non rispondono di danni derivanti dall'uso dei dati e delle notizie ivi contenute. L'Editore non risponde di eventuali danni causati da involontari refusi o errori di stampa.

Autorizzazione del Tribunale di Verona n.1981 del 9/05/13

Special Assist

SPECIALE

LEGGE 22 MAGGIO 2017, N. 81

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

(G.U. N.135 DEL 13/6/17)

ENTRATA IN VIGORE: 14/6/17

JOBS ACT LAVORO AUTONOMO

A chi si applicano le nuove disposizioni Le successive disposizioni: • SI APPLICANO - ai rapporti di lavoro autonomo, ossia quelli in cui una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente; • NON SI APPLICANO - agli imprenditori, compresi i piccoli imprenditori di cui all'art. 2083 del c.c..	<i>Art. 1</i>
Tutela del lavoratore autonomo nelle transazioni commerciali Le disposizioni del D.lgs. n. 231/2002, concernente la lotta contro i ritardi di pagamento nelle transazioni commerciali (es. previsione degli interessi di mora e delle spese di recupero in caso di mancato tempestivo pagamento), si applicano, in quanto compatibili e fatta salva l'applicazione di disposizioni più favorevoli, anche alle transazioni commerciali tra: • lavoratori autonomi; • lavoratori autonomi e imprese; • lavoratori autonomi e amministrazioni pubbliche.	<i>Art. 2</i>
Clausole vietate e condotte abusive del committente Sono abusive e prive di effetto le clausole: • che attribuiscono al committente la facoltà di modificare unilateralmente le condizioni del contratto o, nel caso di contratto avente ad oggetto una prestazione continuativa, di recedere da esso senza congruo preavviso; • mediante le quali le parti concordano termini di pagamento superiori a 60 giorni dalla data del ricevimento da parte del committente della fattura o della richiesta di pagamento. Nelle ipotesi di cui sopra il lavoratore autonomo ha diritto al risarcimento dei danni, anche promuovendo un tentativo di conciliazione mediante gli organismi abilitati.	<i>Art. 3, co. 1 - 3</i>
Abuso di dipendenza economica Ai rapporti contrattuali del lavoratore autonomo si applica, in quanto compatibile, l'art. 9 della legge n. 192/1998, che vieta l'abuso da parte di una o più imprese dello stato di dipendenza economica nel quale si trova, nei suoi o nei loro riguardi, un cliente/fornitore. È considerata dipendenza economica la situazione in cui un'impresa sia in grado di	<i>Art. 3, co. 4</i>

Special Assist

determinare, nei rapporti commerciali con un'altra impresa, un eccessivo squilibrio di diritti e di obblighi.	
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 e a invenzioni realizzati nell'esecuzione del contratto stesso spettano al lavoratore autonomo, secondo le disposizioni della L. n. 633/1994, e al codice della proprietà industriale, di cui al D.lgs. n. 30/2005.	<i>Art. 4</i>
DIS-COLL (indennità di disoccupazione per co.co.co.) a regime Dall'1/7/17 la DIS-COLL – l'indennità di disoccupazione introdotta dall'art. 15 del D.lgs. n.22/2015 - è riconosciuta, in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dalla stessa data: - ai collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, con esclusione degli amministratori e dei sindaci, iscritti in via esclusiva alla relativa Gestione separata INPS, non pensionati e privi di partita IVA; - agli assegnisti e ai dottorandi di ricerca con borsa di studio. A decorrere dall'1/7/17, per i collaboratori, gli assegnisti e i dottorandi di ricerca con borsa di studio che hanno diritto di percepire la DIS-COLL, nonché per gli amministratori e i sindaci, l'aliquota contributiva è pari allo 0,51%.	<i>Art. 7</i>
Trattamento economico per congedo parentale per lavoratori autonomi e co.co.co. Lavoratrici e lavoratori iscritti alla Gestione separata di cui all'art. 2, co. 26, della L. n. 335/1995, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, tenuti al versamento della contribuzione maggiorata di cui all'art. 59, co. 16, della L. n. 449/1997, ossia: - lavoratori autonomi; - titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa; - gli incaricati alla vendita a domicilio di cui all'art. 36 della legge n. 426/1971, dal 14/6/17, hanno diritto ad un trattamento economico per congedo parentale per un periodo massimo di 6 mesi entro i primi 3 anni di vita del bambino.	<i>Art. 8, co. 4 – 7</i>
I trattamenti economici per congedo parentale: - ancorché fruiti in altra gestione o cassa di previdenza, non possono complessivamente superare tra entrambi i genitori il limite complessivo di 6 mesi; - sono corrisposti a condizione che risultino accreditate almeno 3 mensilità della contribuzione maggiorata nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile. L'indennità è calcolata, per ciascuna giornata del periodo indennizzabile, in misura pari al 30% del reddito di lavoro relativo a detta contribuzione; - se fruiti entro il 1° anno di vita del bambino sono corrisposti - a prescindere dal requisito contributivo di 3 mensilità di contribuzione maggiorata - anche alle lavoratrici e lavoratori che abbiano titolo all'indennità di maternità o paternità. In tale caso, l'indennità è calcolata in misura pari al 30% del reddito preso a riferimento per la corresponsione dell'indennità di maternità o paternità. Le disposizioni precedenti applicano anche nei casi di adozione o affidamento preadottivo.	
Reddito di lavoro autonomo - Deducibilità delle spese per prestazioni alberghiere e di somministrazione di alimenti e bevande Le spese per prestazioni alberghiere e di somministrazione di alimenti e bevande: sostenute dall'esercente arte o professione per l'esecuzione di un incarico e;	<i>Art. 8, co. 1 e 2</i>

Special Assist

• addebitate analiticamente al committente, non soggiacciono ai limiti di deducibilità del 75% e del 2% dei compensi percepiti, stabiliti in linea generale per le spese relative a prestazioni alberghiere e a somministrazioni di alimenti e bevande dall'art.54, co.5, 1° periodo, del Tuir. È stato, inoltre, stabilito che tutte le spese relative all'esecuzione di un incarico conferito e sostenute direttamente dal committente non costituiscono compensi in natura per il professionista. Tali spese non partecipano così alla formazione del reddito di lavoro autonomo e potranno essere dedotte dal committente. Le nuove disposizioni, che modificano l'art. 54, co. 5 del Tuir, si applicano a decorrere dal 2017.	
Reddito di lavoro autonomo - Deducibilità delle spese di formazione e accesso alla formazione permanente Dal reddito di lavoro autonomo sono integralmente deducibili: • entro il limite annuo di 10.000 euro, le spese per l'iscrizione a master e a corsi di formazione o di aggiornamento professionale, nonché le spese di iscrizione a convegni e congressi, comprese quelle di viaggio e soggiorno; • 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; • gli oneri sostenuti per la garanzia contro il mancato pagamento delle prestazioni di lavoro autonomo fornita da forme assicurative o di solidarietà. Le nuove disposizioni, che modificano l'art. 54, co. 5 del Tuir, si applicano a decorrere dal 2017.	Art. 9
Lavoratori autonomi - Tutela della gravidanza, malattia e infortunio 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.	Art. 14
Maternità - In caso di maternità, previo consenso del committente, è prevista la possibilità di sostituzione delle lavoratrici autonome da parte di altri lavoratori autonomi di fiducia delle lavoratrici stesse, in possesso dei necessari requisiti professionali, nonché dei soci, anche attraverso il riconoscimento di forme di compresenza della lavoratrice e del suo sostituto. Malattia/infortunio - 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 2 anni, decorsi i quali il lavoratore è tenuto a versare i contributi e i premi maturati durante il periodo di sospensione in un numero di rate mensili pari a 3 volte i mesi di sospensione.	
LAVORO AGILE	
Lavoro agile – cosa è Il lavoro agile rappresenta una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e	Art. 18

Special Assist

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 lavorativa viene 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. Può riguardare anche il lavoro alle dipendenze di amministrazioni pubbliche.	
Forma dell'accordo e recesso L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile deve essere stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova, e disciplina: • l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore; • i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro. L'accordo può essere a termine o a tempo indeterminato. Recesso - in presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.	<i>Art. 19</i>
Trattamento economico 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 nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.	<i>Art. 20</i>