

# 2017

## LA LEGGE SUL LAVORO AUTONOMO: QUALI SERVIZI PER I PROFESSIONISTI

**a/epp**

ASSOCIAZIONE degli ENTI PREVIDENZIALI PRIVATI

W.I.S.E.: SERVIZI E INVESTIMENTI

28 - 30 giugno 2017

Siracusa, Grand Hotel Minareto

a cura di

**inrete**  
Relazioni Istituzionali e Comunicazione

per

**icomunicatori**

**valore**





# INDICE

PREMESSA .....	4
<b>IL JOBS ACT DEL LAVORO AUTONOMO .....</b>	<b>6</b>
1. LA LEGGE DAL PUNTO DI VISTA DEL LAVORATORE .....	6
I. IL PROVVEDIMENTO IN GENERALE .....	7
II. LE NOVITA' NEL DETTAGLIO .....	8
II. I. CLAUSOLE PRIVE DI EFFETTO (ART.3) .....	8
II. II. ATTI PUBBLICI AFFIDATI A PROFESSIONISTI .....	9
II. III. PRESTAZIONI SOCIALI AGGIUNTIVE .....	9
II. IV. DIS-COLL .....	10
II. V. CONGEDI PARENTALI (ART.9) .....	10
II. VI. DEDUCIBILITA' DELLE SPESE DI FORMAZIONE (ART.5) .....	11
II. VII. SPORTELLO PER IL LAVORO AUTONOMO PRESSO I CENTRI PER L'IMPIEGO (ART.6) .....	11
II. VIII. INDENNITA' DI MATERNITA' (ART.8) .....	12
II. IX. TUTELA DI GRAVIDANZA, MALATTIA E INFORTUNIO (ART.10) .....	12
II. X. SICUREZZA DEL LAVORO E SALUTE .....	12
II. XI. APPALTI PER PRESTAZIONI DI SERVIZI E CONSULENZA .....	13
II. XII. TAVOLO DI CONFRONTO SUL LAVORO .....	13
III. LO SMART WORKING O LAVORO AGILE .....	14
2. BEST PRACTICES .....	16




# PREMESSA

È arrivato il via libera definitivo al cd. “**Jobs Act del lavoro autonomo**”, un testo da tempo atteso per i collaboratori e i lavoratori a partita IVA, liberi professionisti spesso non iscritti a nessun albo. Tenendo conto, in ogni caso, che la separazione tra lavoro autonomo e lavoro subordinato è diventata sempre più labile, il Disegno di Legge introduce alcuni elementi di parificazione tra le diverse forme lavorative.

Le norme della nuova legislazione tentano, inoltre, di definire il margine di intervento per gli interventi futuri a tutela delle nuove realtà lavorative.

Il **Disegno di Legge n°2233-B** 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” è stato approvato il 10 maggio 2017 dal Senato con 158 voti favorevoli, 9 contrari e 45 astenuti. Il testo era già stato approvato dalla Camera il 9 marzo. È stato inoltre pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 14 giugno 2017; dalla data di entrata in vigore della Legge il Governo ha a disposizione un anno di tempo per emanare i decreti attuativi, previsti all’interno del testo di Legge.

Il Provvedimento consta di **26 articoli** ed è diviso in **due Titoli**:



Il primo è volto a rafforzare le tutele sul piano economico e sociale per i lavoratori autonomi che svolgono la loro attività in forma non imprenditoriale;

Il secondo - il cd. **Smart Working**, che nel testo di legge è chiamato “lavoro agile” - sviluppa modalità flessibili di esecuzione delle prestazioni lavorative all’interno dei rapporti di lavoro subordinato attraverso l’uso degli strumenti tecnologici con lo scopo di conciliare agevolmente tempi di vita e di lavoro.

Vi sono poi una serie di **norme economiche**, derivanti dall’estensione del mercato del lavoro. La Pubblica Amministrazione viene, infatti, invitata a promuovere la partecipazione dei lavoratori autonomi ai bandi per la prestazione di servizi in consulenza e ricerca, bandi da cui ad oggi erano ancora esclusi i



singoli specialisti e gli studi professionali. Dovranno, poi, essere individuate alcune categorie di atti pubblici - documenti redatti, secondo le richieste formali, da un notaio o da un altro pubblico ufficiale autorizzato ad attribuirgli pubblica fede - da affidare a professionisti, singoli o associati, superando l'obbligo di affidamento ai funzionari pubblici.

Il Provvedimento introduce, inoltre, **importanti novità e tutele su malattia, maternità, congedo parentale e disoccupazione**, oltre che la facoltà di offrire prestazioni sociali aggiuntive, attraverso Enti previdenziali privati che coinvolgano i singoli professionisti non tutelati.

La Legge è il frutto del lavoro congiunto di **Maurizio del Conte** - professore di Diritto del Lavoro presso l'Università Bocconi di Milano e presidente dell'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro - e dei consiglieri economici di Palazzo Chigi, **Tommaso Nannicini e Marco Leonardi**.



# IL JOBS ACT DEL LAVORO AUTONOMO

## 1. LA LEGGE DAL PUNTO DI VISTA DEL LAVORATORE

Il Provvedimento contiene regole innovative per le figure professionali considerate “tradizionali” e stabilisce una serie di riconoscimenti allo svolgimento della prestazione lavorativa autonoma, come:

flessibilità di orari e di sede;

assenza di una postazione fissa durante gli orari lavorativi;

uso di strumenti informatici e telematici;

deducibilità fiscale delle spese, fino agli € 10.000, 00 annui, per la formazione.

Con l’approvazione del Provvedimento, le due Camere dimostrano di aver maturato la sensibilità in merito al fatto che il mondo del lavoro sia cambiato e che in futuro evolverà sempre più rapidamente, in cicli produttivi in costante trasformazione.

Durante tutto l’arco della vita lavorativa, il lavoratore può ottenere accordi contrattuali e rapporti di lavoro differenti. **Pertanto le regole, le tutele e le forme contrattuali dovranno evolvere di pari passo con il cambiamento delle modalità lavorative.**

Il Provvedimento, in sostanza, segna un’ulteriore **riforma del mercato del lavoro**, frutto delle continue sollecitazioni e delle istanze provenienti da questo settore, coinvolgendo da un lato le partite IVA dall’altro i professionisti, sia coloro che sono tutelati da albi professionali sia coloro che esercitano nuove professioni non ancora tutelate da albi.



Viene dato, inoltre, ampio spazio a quelle nuove modalità di svolgimento della prestazione lavorativa subordinata, che lasciano un margine più ampio di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, come il cd. **Smart Working**, basato sulla flessibilità di orari e di luogo grazie all'impiego degli strumenti informatici e telematici che non rendono più strettamente necessaria la presenza fisica sul posto di lavoro – come in quelle nuove professioni per cui non vi è necessità di una sede fisica vera e propria e che si svolgono direttamente **“on demand”**.

Data questa significativa presa d'atto di mutamenti in corso, è necessario procedere anche a una **semplificazione di burocrazia e fisco**, affinché il sistema fin qui delineato funzioni in modo agile ed efficace, senza troppi ritardi di adeguamento da parte della Pubblica Amministrazione, degli Enti e dei datori di lavoro.

## I. IL PROVVEDIMENTO IN GENERALE

Prima di analizzare nel dettaglio le novità introdotte dal *Jobs Act del lavoro autonomo*, vediamo in generale quali sono i cambiamenti significativi che vengono previsti dal Provvedimento per il lavoro autonomo.

Innanzitutto, sono **estese le tutele economiche e sociali a coloro che svolgono la loro attività in forma non imprenditoriale**, ma senza essere subordinati alle regole aziendali dell'impresa presso cui svolgono totalmente o parzialmente la loro attività - sia per i lavoratori a partita IVA, sia per i professionisti tutelati e non da albi professionali. Per queste categorie di lavoratori, vengono estese anche le tutele contrattuali attraverso un riequilibrio del potere delle parti con **divieto di modifica unilaterale del contratto da parte dell'azienda**.

Il Provvedimento introduce anche **nuove misure per la competitività e la crescita professionale** valide per tutti i professionisti, come la **deducibilità integrale delle spese per la formazione e l'aggiornamento professionale** – per l'iscrizione a master, corsi e convegni, andando a comprendere anche le spese di viaggio e soggiorno; stabilisce le **misure che contrastano i ritardi dei pagamenti**, anche a carico della Pubblica Amministrazione, e l'inefficacia delle clausole che stabiliscono pagamenti ai professionisti oltre i 60 giorni.



Sono introdotti inoltre:

alcuni elementi di **parificazione tra le diverse forme lavorative**, come modifiche migliorative sui trattamenti per le malattie gravi per gli iscritti alla gestione separata INPS;

la possibilità di fruire dell'**indennità di maternità**, indipendentemente dall'effettiva astensione della lavoratrice autonoma dalla propria attività;

l'estensione a tutti i professionisti all'**accesso agli appalti pubblici**;

alcune misure di **riqualificazione, ricollocazione e orientamento dei lavoratori autonomi**;

l'**accesso ai Fondi europei**, che viene confermato in modo strutturale per i professionisti, al pari delle Pmi.

È previsto, infine, un **sostegno al reddito per le fasi di disoccupazione e l'indicazione dei Centri per l'impiego come sedi per servizi di sostegno al lavoro** anche per i lavoratori autonomi.

## II. LE NOVITA' NEL DETTAGLIO

Passiamo ora ad esaminare le novità introdotte della Legge nel dettaglio

### II. I. CLAUSOLE PRIVE DI EFFETTO (ART.3)

Devono considerarsi abusive, prive di effetto e pertanto vietate, le clausole che attribuiscono al committente la facoltà di:

- modificare unilateralmente le condizioni di contratto;
- recedere dal contratto senza congruo preavviso, nel caso di contratto avente ad oggetto una prestazione continuativa.

Quindi la norma è riferita alle clausole che realizzano “un eccessivo squilibrio contrattuale tra le parti in favore del committente”. E' previsto, peraltro, al comma 3, il “Diritto al risarcimento degli eventuali danni patiti dal lavoratore autonomo”.





Devono considerarsi abusive e prive di effetto anche quelle clausole mediante le quali le parti concordano termini di pagamento superiori a 60 giorni, così come il rifiuto del committente a stipulare il contratto in forma scritta.

Dunque, i compensi per le prestazioni dovranno avvenire entro un termine concordato, ma mai superiore a 60 giorni. E, se il termine non è pattuito, la scadenza naturale sarà entro 30 giorni dall'emissione della fattura. Inoltre, si potranno scaricare fiscalmente gli oneri sostenuti per la garanzia contro il mancato pagamento delle prestazioni.

## II. II. ATTI PUBBLICI AFFIDATI A PROFESSIONISTI

Entro 12 mesi dall'entrata in vigore della Legge, il Governo dovrà individuare le categorie di atti pubblici che potranno essere affidate a professionisti, a condizione che siano rispettati i principi di terzietà e la tutela dei dati personali.

L'art. 2699 del Codice civile fornisce la definizione di "atto pubblico": *L'atto pubblico è il documento redatto, con le richieste formalità, da un notaio o da altro pubblico ufficiale autorizzato ad attribuirgli pubblica fede nel luogo dove l'atto è formato.*

Quindi, secondo il Provvedimento, il Governo, esercitando una delega, dovrà individuare quelle funzioni della Pubblica Amministrazione da demandare agli esponenti delle varie categorie, che, in determinate circostanze, potranno esercitare i loro poteri in qualità di pubblici ufficiali.

La norma ha l'obiettivo di semplificare l'attività delle pubbliche amministrazioni e ridurre i tempi di produzione.

Inoltre, il legislatore individuerà le eventuali situazioni di conflitto di interesse nello svolgimento delle funzioni pubbliche.

## II. III. PRESTAZIONI SOCIALI AGGIUNTIVE

### Più welfare da parte degli Enti di Previdenza

Al fine di rafforzare le prestazioni di sicurezza e di protezione sociale dei professionisti iscritti agli ordini e ai collegi, il Governo è invitato ad adottare, attraverso una delega ed entro 12 mesi dalla data di entrata in vigore



della Legge, uno o più decreti attuativi nel rispetto del seguente principio e criterio direttivo: “l’abilitazione degli Enti di previdenza di diritto privato, anche in forma associativa, ove autorizzati dagli organi di vigilanza, ad attivare, oltre alle prestazioni complementari di tipo previdenziale e socio-sanitario, anche altre prestazioni sociali, finanziate da apposita contribuzione, con particolare riferimento agli iscritti che hanno subito una significativa riduzione del reddito professionale per ragioni non dipendenti dalla propria volontà o che siano stati colpiti da gravi patologie”.

#### **II. IV. DIS-COLL**

Dal 1° luglio 2017 la DIS-COLL - l’indennità per i collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, iscritti in via esclusiva alla relativa gestione separata, non pensionati e privi di partita IVA, che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione dal 1° gennaio al 31 dicembre 2015 - a fronte di un aumento dell’aliquota contributiva dello 0,51%, verrà riconosciuta a:

- i soggetti indicati dall’art.15, comma 1, d.lgs. 4 marzo 2015, n.22 - ossia, “*i collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, con esclusione degli amministrativi e dei sindaci...*”;
- agli assegnisti e ai dottorandi di ricerca di università con borsa di studio che ne hanno diritto.

#### **II. V. CONGEDI PARENTALI (ART.9)**

A decorrere dal 1° gennaio 2017, viene riconosciuto il diritto ad un trattamento economico per congedo parentale, per un periodo di massimo 6 mesi entro i primi 3 anni di vita del bambino, alle lavoratrici e ai lavoratori iscritti alla gestione separata - art.2, comma 26, Legge n.335/1995 - non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, tenuti al versamento della contribuzione maggiorata.

I trattamenti economici eventualmente fruiti in altra gestione o in altra cassa previdenziale non possono complessivamente superare il limite di 6 mesi.

Viene inserito un tetto massimo di 6 mesi di congedo complessivamente fruibile dai genitori, anche qualora siano fruiti in altra gestione o cassa di previdenza.



## II. VI. DEDUCIBILITÀ DELLE SPESE DI FORMAZIONE (ART.5)

È prevista l'integrale deducibilità delle spese - entro il limite di € 10.000,00 - delle spese per l'iscrizione a master e a corsi di formazione o di aggiornamento professionale, per l'iscrizione a convegni e congressi, nonché tutte le spese relative di viaggio e di soggiorno.

Sono integralmente deducibili - entro il limite annuo di € 5.000,00 - 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.

Sono altresì integralmente deducibili gli oneri sostenuti per la garanzia contro il mancato pagamento delle prestazioni di lavoro autonomo fornite da norme assicurative o di solidarietà.

## II. VII. SPORTELLO PER IL LAVORO AUTONOMO PRESSO I CENTRI PER L'IMPIEGO (ART.6)

I centri per l'impiego e gli organismi autorizzati alle attività di intermediazione in materia di lavoro devono dotarsi, in ogni sede aperta al pubblico, di uno sportello dedicato al lavoro autonomo, per favorire l'incontro tra domanda ed offerta.

Questo processo potrà avvenire anche stipulando convenzioni non onerose con gli ordini e le associazioni professionali, nonché con le associazioni comparativamente più rappresentative, sul piano nazionale, dei lavoratori autonomi iscritti o non ad albi professionali.

In particolare, i centri per l'impiego avranno il compito di:

- fornire informazioni ai professionisti e alle imprese che ne fanno richiesta, nel rispetto del Decreto Legislativo 196/2003 - Codice in Materia di Protezione dei Dati;
- fornire "Informazioni relative alle procedure per l'avvio di attività autonome e per le eventuali trasformazioni, per l'accesso a commesse ed appalti pubblici, nonché relative alle opportunità di credito e alle agevolazioni pubbliche nazionali e locali".



## II. VIII. INDENNITÀ DI MATERNITÀ (ART.8)

Il Provvedimento dà la possibilità, durante la maternità, di ricevere l'indennità pur continuando a lavorare, senza che scatti necessariamente l'astensione obbligatoria. In sostanza, non è più prevista la maternità obbligatoria.

## II. IX. TUTELA DI GRAVIDANZA, MALATTIA E INFORTUNIO (ART.10)

La Legge prevede che l'estinzione del rapporto di lavoro per i lavoratori autonomi, che prestano la loro attività in via continuativa per il committente, non sia determinata da:

- gravidanza;
- malattia;
- infortunio.

L'esecuzione del rapporto rimarrà sospesa, senza diritto al corrispettivo, su richiesta del lavoratore o della lavoratrice, per un periodo non superiore a 150 giorni per anno solare. Tuttavia, la norma prevede una deroga che consiste nel venir meno dell'interesse da parte del committente, che, di fatto, gli permette ancora di risolvere il rapporto di lavoro.

Nel caso della maternità, previo consenso del committente, si dà la possibilità alle lavoratrici, per essere sostituite, di indicare un lavoratore autonomo di fiducia, in possesso dei requisiti professionali necessari.

Nel caso di malattia o infortunio, invece, a patto che si tratti di situazioni di tale gravità da impedire lo svolgimento dell'attività lavorativa per oltre 60 giorni, resta sospeso per l'intera durata - di malattia o infortunio - il versamento dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi, per un massimo di 2 anni.

## II. X. SICUREZZA DEL LAVORO E SALUTE

Il Governo è delegato ad adottare, entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi, per il riassetto delle disposizioni vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute dei lavoratori applicabili agli studi professionali, semplificando "gli adempimenti meramente formali".



Inoltre, è previsto che il datore di lavoro consegni allo *smart worker* e al rappresentante dei lavoratori per la loro sicurezza sul lavoro, un'informativa scritta, in cui sono individuati i rischi generali e specifici. Ciò deve avvenire almeno una volta all'anno.

Inoltre, potranno essere riviste le sanzioni.

Il Provvedimento, peraltro, riconosce il diritto alla tutela contro gli infortuni e le malattie professionali, anche *in itinere*.

Di fatto, dunque, gli studi professionali potranno essere equiparati ad abitazioni.

## II. XI. APPALTI PER PRESTAZIONI DI SERVIZI E CONSULENZA

Le amministrazioni pubbliche devono promuovere, in qualità di stazioni appaltanti, la partecipazione dei lavoratori autonomi agli appalti pubblici per la prestazione di servizi o ai bandi per l'assegnazione di incarichi personali di consulenza e di ricerca, in particolare favorendo il loro accesso alle informazioni relative alle gare pubbliche, anche attraverso gli sportelli dedicati al lavoro autonomo e la loro partecipazione alle procedure di aggiudicazione.

A tal fine, è riconosciuta ai professionisti, a prescindere dalla forma giuridica rivestita, la possibilità di costruire:

- reti di esercenti la professione - e conseguente partecipazione alle reti di imprese;
- consorzi stabili professionali;
- associazioni temporanee professionali.

## II. XII. TAVOLO DI CONFRONTO SUL LAVORO

Il provvedimento istituisce un tavolo tecnico di confronto permanente sul lavoro autonomo, composto da rappresentanti designati dal Ministro del Lavoro e dalle associazioni di settore maggiormente rappresentative della categoria.

L'obiettivo del confronto è quello di formulare proposte e indizi operativi in materia di politiche del lavoro autonomo.



### III. LO SMART WORKING ◦ LAVORO AGILE

Il Titolo II della Legge è teso a regolamentare la disciplina “minima” dello *Smart Working*, inteso come modalità di esecuzione del rapporto subordinato e non come una nuova tipologia contrattuale, regolato mediante accordo scritto tra le parti, anche con **forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro**. Questa tipologia lavorativa è già in uso in molte realtà grazie ad accordi aziendali, ma la Legge si sforza di offrirle un **sostegno normativo per garantire ai lavoratori tutele omogenee su scala nazionale**.

Lo *Smart Working*, che la Legge chiama “**lavoro agile**”, è basato sull’utilizzo di strumenti informatici, tecnologici e telematici, eventualmente anche forniti dai datori di lavoro.

L’obiettivo della Legge è promuovere le forme lavorative flessibili, allo scopo di incrementarne la produttività e di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Una formulazione di questo tipo rischia di incidere sulla predeterminazione dell’orario di lavoro, dal momento che potrebbe consentire al datore di lavoro di variare a suo arbitrio gli orari della prestazione lavorativa giornaliera. La norma, per ovviare a questo rischio, prevede che **la prestazione può essere eseguita entro i soliti limiti di durata massima dell’orario di lavoro quotidiano e settimanale previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva**.

Per avvalersi dello *Smart Working*, **l’accordo relativo alle modalità di lavoro deve essere fissato obbligatoriamente per iscritto**, vi devono essere individuati anche i tempi di riposo per il lavoratore e vi deve essere specificato se il datore gli assegna o meno gli strumenti tecnologici per lo svolgimento della prestazione lavorativa; e, inoltre, il **trattamento economico**, secondo i contratti applicati nel settore, **non può essere inferiore a quello dei lavoratori impiegati nelle stesse mansioni**, ma che svolgono il proprio lavoro nei locali dell’azienda.

L’accordo indica nel dettaglio le modalità con cui il datore di lavoro può controllare la prestazione resa dal lavoratore “nel rispetto della disciplina di legge in materia di controlli a distanza del lavoratore”.

Nello specifico, l’art.5 - *Protezione dei dati, riservatezza e obblighi di custodia* - e l’art.6 - *Sicurezza sul lavoro* - disciplinano una serie di obblighi che talvolta sorgono in capo ai lavoratori, talvolta ai loro datori di lavoro.



## Obblighi dei datori di lavoro

I datori di lavoro devono:

“adottare misure atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore che svolge la propria prestazione adottiva in modalità di lavoro agile”;

“garantire la tutela della salute e della sicurezza del lavoratore che svolge la propria prestazione lavorativa di lavoro agile”;

“consegnare una informativa periodica, con cadenza almeno annuale, nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alle modalità di svolgimento della prestazione”, al fine di dare attuazione all’obbligazione di sicurezza e tenuto conto dell’impossibilità di controllare i luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa.

## Obblighi dei lavoratori

I lavoratori devono:

“custodire con diligenza le apparecchiature”;

“cooperare all’attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro”, per i periodi nei quali il lavoratore, che svolge la propria prestazione lavorativa in modalità di Smart Working, si trova al di fuori dei locali aziendali.

L’art.7, comma 2, stabilisce che gli infortuni occorsi mentre il lavoratore presta la propria attività lavorativa al di fuori dei locali aziendali sono tutelati, se causati da un rischio connesso con la prestazione lavorativa.

Infine, la norma all’art. 8 - Contrattazione Collettiva - sancisce il diritto del lavoratore a un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi nazionali e aziendali, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all’interno dell’azienda.



## 2. BEST PRACTICES

Non c'è dubbio che il *Jobs Act* del lavoro autonomo, seppur talvolta indirettamente, è teso a **rafforzare il ruolo delle casse professionali come punti cardine del mercato del lavoro**.

Per avere un'idea dello scenario attuale riguardante le Casse professionali, riportiamo ciò che ha riferito **Mario Padula, presidente della COVIP - Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione** - intervenendo alla presentazione del rapporto annuale della Commissione che presiede, a Roma il 9 giugno 2017, presso "la Sala della Regina" della Camera dei Deputati.

"Le Casse professionali, quali investitori istituzionali, svolgono un ruolo di assoluta rilevanza nel finanziamento dell'economia italiana, disponendo di ingenti risorse utilmente impiegabili nel breve e nel lungo periodo".

Il Presidente ha riportato anche alcuni dati:

"Alla fine del 2017 - ha detto Padula - le attività complessivamente detenute dalle Casse professionali ammontano a 75,5 miliardi di euro: il 26% è investito in titoli di debito, di questi circa il 65% è sostituito da titoli governativi. Gli investimenti nell'economia italiana continuano a superare quelli all'estero".

Come già abbiamo accennato, **il Provvedimento all'art.5 delega il Governo ad adottare, entro un anno dalla data di entrata in vigore della legge, alcuni decreti legislativi in materia di atti pubblici**, rimessi alle professioni organizzate in ordini o collegi, allo scopo di semplificare l'attività delle amministrazioni pubbliche e ridurre i tempi di produzione.

Nello specifico, è chiesto al Governo di **individuare le misure in materia di tutela dei dati personali nella gestione degli atti rimessi ai professionisti** e di stabilire gli atti delle amministrazioni pubbliche che possano essere rimessi anche alle professioni organizzate in ordini o collegi, in relazione al carattere di terzieta', prevedendo le circostanze che possono determinare condizioni di conflitto di interesse nell'esercizio delle funzioni.

**L'art.6, invece, prevede un'ulteriore delega, sempre rivolta al Governo, in materia di sicurezza e protezione sociale dei professionisti iscritti a ordini o collegi**, anche ampliando le prestazioni di maternità e di malattia riconosciute ai lavoratori autonomi iscritti alla Gestione separata.

La *ratio* è quella di rafforzare le prestazioni di sicurezza e di protezione sociale dei professionisti iscritti agli ordini o ai collegi.





I decreti legislativi avranno lo scopo di abilitare gli Enti di previdenza di diritto privato ad attivare, oltre a prestazioni complementari di tipo previdenziale e socio-sanitario, anche altre prestazioni sociali. In particolare, il Provvedimento prende come riferimento gli iscritti che abbiano subito una significativa riduzione del reddito professionale per ragioni non dipendenti dalla propria volontà o gli iscritti colpiti da gravi patologie.

Con lo scopo di incrementare le prestazioni legate al versamento della contribuzione aggiuntiva per gli iscritti alla Gestione separata, **la Legge fornisce nello specifico i parametri rivolti al Governo, come la riduzione dei requisiti di accesso alle prestazioni di maternità e l'incremento dei beneficiari dell'indennità di malattia.**

Il via libero definitivo sul *Jobs Act del Lavoro autonomo* si può, di fatto, considerare come la prima legge sul lavoro autonomo. Tuttavia, non si tratta del punto di caduta del processo, ma della base di partenza per continuare a lavorare in questa direzione.

La Casse, peraltro, già da tempo hanno messo in campo politiche attive per cogliere l'opportunità di sviluppo del lavoro e dei redditi, non soltanto dunque per sostenere i bisogni dei lavoratori in situazioni di difficoltà.

**Gli Enti, quindi, non solo hanno già fatto proprie le linee guida dettate dal Jobs Act del lavoro autonomo**, ma in alcuni casi, considerando le direzioni intraprese e i servizi offerti, **le hanno anche anticipate**, come hanno fatto con i decreti delegati al Governo, dal momento che da tempo si sono posti il problema di come affrontare una situazione di fatto, seppur non ancora regolamentata su scala nazionale. Pensiamo, in questo senso, ai servizi di *welfare* di protezione sociale, alle politiche attive volte al sostegno dei redditi, ai tentativi tesi a colmare i gap previdenziali o agli efficaci supporti per migliorare in modo innovativo l'attività professionale. Questi servizi sono stati accuratamente individuati sulla base degli interessi dei propri iscritti, fino a delineare un efficiente sistema di tutele che le Casse hanno strutturato a garanzia di professionisti, come nel caso dell'integrazione del trattamento pensionistico.

**Gli Enti per primi hanno, dunque, intercettato le esigenze dei loro iscritti e in generale dei professionisti ancor prima che le Camere iniziassero i lavori di formulazione della norma.** Sono stati in grado di percepire che il mondo del lavoro è in costante evoluzione. Da qui derivano indubbiamente le loro istanze rispetto alla necessità di regolamentare un settore, come quello del



lavoro autonomo o dello *Smart Working*, in espansione e relativo a un numero sempre maggiore di lavoratori.

Pur in assenza di una norma tesa di fatto ad incoraggiare gli Enti a offrire una serie di tutele e di agevolazioni per i professionisti, **le Casse si erano già attivate per riequilibrare il rapporto tra committente e lavoratore**, riducendo quindi il peso del fisco e favorendo lo snellimento della burocrazia.

È auspicabile, dunque, una loro spinta all'apertura dei lavori in merito ai decreti attuativi - che, come detto, devono essere recepiti entro un anno di tempo dall'entrata in vigore della Legge - attraverso un'attività insistita di *advocacy* e di Relazioni istituzionali.

Vediamo ora, nella pratica, come gli Enti e le Casse professionali hanno fatto propri i principi enunciati dalla Legge, con una serie di esempi.

L'**ENPA**CL - Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza per i Consulenti del Lavoro - e l'**ENPA**M - Ente Nazionale di Previdenza ed Assistenza dei Medici e degli Odontoiatri - ad esempio, hanno adottato la cd. **Long Term Care**, ossia contratti di assicurazione pensati per la copertura del rischio di perdita dell'autosufficienza - in sostanza, l'incapacità di svolgere le azioni principali della vita quotidiana.

La stessa *Long Term Care* è stata introdotta anche dall'**EPAP** - Ente di Previdenza e Assistenza Pluricategoriale - insieme al pacchetto maternità/paternità e a una vasta gamma di servizi a carico dell'Ente, come le coperture per operazioni chirurgiche o spese mediche extra-ospedaliere. La stessa Cassa prevede anche l'erogazione di sussidi per bisogno improvviso o per non autosufficienza temporanea.

Peraltro, **ormai, nel budget di tutti gli Enti non solo è prevista l'indennità di maternità, ma anche il sussidio di paternità.**

Ad esempio, l'**ENPA**P - Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza per gli Psicologi - prevede, "un assegno di € 1.000,00 all'ingresso in famiglia di ogni figlio", indirizzato a chi sta per diventare genitore, anche nel caso di coppie omosessuali.

L'Ente appena citato, peraltro, garantisce un patrimonio concordato con un istituto finanziario convenzionato. Questa sinergia ha l'obiettivo di dare supporto alle richieste di finanziamento degli iscritti.



Passando in rassegna altri esempi, interessante è il caso dell'**INARCASSA** - Cassa Nazionale di Previdenza e Assistenza per gli Ingegneri e gli Architetti Liberi Professionisti - che andrà ad offrire, dal 1° gennaio 2018, un'indennità di paternità a tutti i professionisti, anche nel caso in cui "la madre non lavora o non esercita la libera attività".

Inoltre, l'**ENPAV** - Ente Nazionale di Previdenza ed Assistenza dei Veterinari - in una situazione in cui la professione veterinaria è sempre più femminilizzata, offre molteplici istituti per **conciliare il ruolo professionale con quello di madre e garantisce:**

un contributo nel caso di gravidanza a rischio;

sussidi alla genitorialità;

indennità di maternità dalla gravidanza fino ai primi due anni di vita del bambino.

Sono previsti ulteriormente anche € 300,00 mensili per 8 mesi, erogati ai genitori per il **rimborso delle spese sostenute in servizi per l'infanzia**, come *baby sitter*, asili nido e scuola materna.

La **CNPADC** - Cassa di Previdenza ed Assistenza Dottori Commercialisti - offre il cd. **Bonus bebè**, cioè un contributo che arricchisce del 20% l'indennità di maternità, prevista dalla legge, "con un importo minimo di € 1.715,00".

L'**ENPAPI** - Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza della Professione Infermieristica - prevede un servizio di sussidi straordinari nel caso in cui si verificassero situazioni funeste o imprevedibili, come malattia e morte.

Esistono anche casi in cui le Casse si fanno portatrici di servizi tesi a consentire l'*escalation* della professione.

Ne citiamo solo alcuni.

L'**EPPI** - Ente Previdenza dei Periti Industriali e dei Periti Industriali Laureati - offre consulenze per realizzare progetti europei al fine di ricevere risorse comunitarie, oltre a prevedere una serie di servizi, non strettamente connessi



allo sviluppo della professione sul mercato del lavoro, ma offerti dall'Ente ai suoi iscritti:

un pacchetto di maternità/paternità;

un contributo di € 2.000,00 per l'asilo nido;

un contributo di € 1.500,00 per il conseguimento di master post universitari.

L'**ENPAB** - Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza a favore dei Biologi - prevede una gamma di "aiuti strategici" per consentire il miglioramento del mercato professionale.

Infine, la **Cassa Forense** si impegna a emanare un bando di concorso per l'erogazione di rimborsi per quanto investito dagli studi legali nell'informatizzazione del luogo di lavoro.





Stampato il 23 giugno 2017

© Tutti i diritti sono riservati. La riproduzione e la trasmissione in qualsiasi forma o con qualsiasi mezzo, elettronico o meccanico, comprese fotocopie, registrazioni o altro tipo di sistema di memorizzazione o consultazione dei dati sono assolutamente vietate.



SEDE OPERATIVA: Viale Regina Margherita 232 - Roma

[www.valoresrl.it](http://www.valoresrl.it)

email: [info@valoresrl.it](mailto:info@valoresrl.it)

phone: 06.69306835