

Partite Iva, ecco il “jobs act” approvato dal Governo

Più tutele per i lavoratori autonomi, che avranno il loro “jobs act”. E sostegno alle famiglie più in difficoltà con il piano nazionale contro la povertà. Il governo va avanti «con il potenziamento del sistema di welfare» e vara un disegno di legge e uno di delega che interesseranno, il primo, le partite Iva, con un occhio di riguardo ai più giovani, il secondo 280mila famiglie con 550mila bimbi che vivono sotto la soglia di povertà.

Sul fronte del lavoro, il nuovo statuto dei lavori autonomi, che riguarderà, secondo la Cgia di Mestre, il 6% delle partite Iva (circa 200mila persone) e cioè i liberi professionisti che non dispongono di alcuna cassa previdenziale e sono iscritti alla gestione separata Inps. Con il ddl «vogliamo aumentare le tutele per questo lavoro nelle transazioni commerciali e fare in modo che gli autonomi non vengano colpiti da contratti capestro cui non si possono sottrarre» ha sottolineato il ministro del Lavoro Giuliano Poletti, spiegando che con le nuove misure si contrastano «clausole e condotte abusive».

E verranno estese anche agli autonomi tutele essenziali a partire da gravidanza, maternità e malattia, mentre si rendono interamente deducibili le spese per la formazione. È inoltre possibile che in sede di esame parlamentare possano arrivare anche altri interventi in materia fiscale. Sarà delineata poi la cornice dello “smart working”, il lavoro agile svolto in parte in ufficio in parte lontano dall'azienda. Non si tratterà però «di una nuova forma contrattuale, ma di una nuova modalità flessibile di rapporto di lavoro subordinato».

Le misure dovranno passare al vaglio delle Camere, ma trovano già una copertura finanziaria nell'ultima Legge di stabilità, è perciò probabile che le novità potranno entrare

in vigore già nella prima metà del 2016.

Ecco le principali misure

• STOP ABUSI, SOLO CONTRATTI SCRITTI

L'obiettivo principale è evitare "condotte abusive" da parte del datore di lavoro che non potrà modificare unilateralmente le condizioni del contratto o recederlo "senza congruo preavviso". "Prive di effetto" le clausole che prevedono i pagamenti dilazionati di oltre 60 giorni ed "abusivo" il rifiuto a stipulare contratti per iscritto.

• 5 MESI PER LA GRAVIDANZA, TUTELATA LA MALATTIA

Gravidanza, malattia e infortunio "non comportano l'estinzione del rapporto di lavoro". L'esecuzione rimane "sospesa, senza diritto al corrispettivo, per un periodo non superiore a centocinquanta giorni". Per malattie che superano i 60 giorni il versamento dei contributi viene sospeso fino a un massimo di due anni. Toccherà poi al lavoratore versare il dovuto. Viene stabilito anche il riconoscimento del diritto di percepire per 5 mesi l'indennità di maternità, "indipendentemente dalla effettiva astensione dall'attività lavorativa". Ad entrambi i genitori dei bambini nati dal primo gennaio di quest'anno viene garantito inoltre un congedo di sei mesi entro i primi tre anni di vita del bambino.

• FORMAZIONE DEDUCIBILE FINO A 10.000 EURO

Si prevede la deducibilità al 100% delle spese sostenute per i servizi personalizzati di certificazione delle competenze, orientamento, ricerca e sostegno all'auto-imprenditorialità finalizzate all'inserimento o reinserimento del lavoratore autonomo nel mercato del lavoro (fino a 5mila euro). Tetto a 10mila euro per dedurre "la partecipazione a convegni,

congressi e corsi di aggiornamento professionale, e in misura integrale delle spese per gli oneri sostenuti per la garanzia contro il mancato pagamento delle prestazioni di lavoro autonomo fornita da forme assicurative o di solidarietà, allo scopo di favorire la stipula di tali polizze”.

▪ GARANTITO ACCESSO A FONDI UE

“Ai fini dell’accesso ai piani operativi regionali e nazionali a valere sui fondi strutturali europei”, gli autonomi sono “equiparati alle piccole e medie imprese”.

▪ LAVORO AGILE, IN UFFICIO O DA CASA

Parola d’ordine flessibilità. La prestazione lavorativa potrà essere svolta “in parte all’interno dei locali aziendali e in parte all’esterno, ed entro i limiti della durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale” previsti dalla legge e dal contratto collettivo. Potrà riguardare tutti, lavoratori a tempo determinato o indeterminato. Il lavoratore ha diritto allo stesso trattamento economico e normativo di chi lavora stabilmente all’interno dell’azienda. Stesso dicasi per i premi produttività.