edilportale
il motore di ricerca dell'edilizia

Via libera allo Statuto dei lavoratori autonomi, nuove tutele per i professionisti

Deducibilità totale dei corsi di formazione, accesso ai fondi europei, congedi parentali fino a sei mesi, agevolazioni in caso di malattia e infortunio

di Paola Mammarella

29/01/2016 – Corsi di formazione e aggiornamento professionale interamente deducibili, maggiori tutele in caso di maternità o malattie, congedi parentali più lunghi e possibilità di accesso ai fondi europei come per i piccoli imprenditori. Il Consiglio dei Ministri ha approvato lo **Statuto dei lavoratori autonomi**, conosciuto anche come **Jobs Act degli autonomi**. Come spiegato dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, **Giuliano Poletti**, sono stati confermati i contenuti annunciati nei giorni scorsi. Il testo ora dovrà affrontare l'iter per l'approvazione in Parlamento.

Statuto lavoratori autonomi: formazione deducibile al 100%

È prevista la deducibilità totale, fino a **10 mila euro annui**, delle spese per l'iscrizione a master, corsi di formazione o aggiornamento professionale e per la partecipazione a convegni e congressi.

Saranno deducibili al 100% le 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. In questo caso è stato previsto un tetto dell'agevolazione pari a **5 mila euro** all'anno.

Fondi europei e appalti nel Jobs Act degli autonomi

Nell'accesso ai piani operativi regionali (POR) e nazionali finanziati da **fondi strutturali europei**, i professionisti saranno equiparati alle piccole e medie imprese.

I centri per l'impiego dovranno dotarsi di sportelli dedicati al lavoro autonomo attraverso i quali le Pubbliche Amministrazioni promuoveranno la partecipazione dei lavoratori autonomi agli appalti pubblici. I **requisiti** e le **procedure** previste dai bandi saranno adattati con questo obiettivo.

Maternità e congedi parentali con lo Statuto dei lavoratori autonomi

Tutte le professioniste e le lavoratrici autonome potranno ricevere l'assegno di maternità indipendentemente dalla **reale astensione** dal lavoro. L'assegno coprirà i due mesi precedenti e i tre successivi al parto, ma in questo periodo si potrà comunque lavorare ed emettere fattura senza perdere il corrispettivo della maternità. La disposizione è stata studiata per equiparare le lavoratrici autonome iscritte alla gestione separata dell'Inps alle professioniste appartenenti ad altre Casse di previdenza di categoria, che già prevedono questa possibilità.

I professionisti, genitori di bambini nati a partire dal 1° gennaio 2016, potranno usufruire di un congedo parentale della durata di **sei mesi** entro i primi tre anni di vita del bambino.

Gravidanza, malattia e infortunio di professionisti e lavoratori autonomi

In caso di gravidanza, malattia e infortunio di un lavoratore autonomo che presta la sua attività in via continuativa per un committente, scatterà la sospensione del rapporto di lavoro **fino a 150 giorni**, senza diritto al corrispettivo.

Nel caso in cui la malattia o l'infortunio siano tali da impedire lo svolgimento dell'attività lavorativa per oltre 60 giorni, si potrà **sospendere il pagamento** dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi per l'intera durata della malattia e dell'infortunio fino ad un massimo di 2 anni.

I periodi di malattia certificata come conseguente a trattamenti terapeutici di malattie oncologiche, saranno equiparati alla degenza ospedaliera.

Jobs Act autonomi e tempi di pagamento

Saranno considerate abusive le clausole contrattuali con cui le parti concordano tempi di pagamento superiori a **sessanta giorni** dal momento in cui il committente riceve la fattura. Il committente non potrà inoltre modificare in modo unilaterale le condizioni contrattuali o recedere dal contratto senza un congruo preavviso. In tutti questi casi, il professionista avrà diritto al risarcimento dei danni.

Lavoro agile

Il testo regola anche il **lavoro agile**. Non si tratta di una nuova tipologia contrattuale, ma di una modalità flessibile di svolgimento del rapporto di lavoro subordinato per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

La prestazione di lavoro subordinato potrà essere eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, entro i soli limiti di **durata massima dell'orario di lavoro** giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Sono previsti lo **stesso trattamento economico**, le stesse garanzie in materia di sicurezza e gli stessi incentivi applicati a chi svolge le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

© Riproduzione riservata