

## LAVORO E PREVIDENZA

**CIRCOLARE N. 41 – DEL 20.06.2018**

### **JOBS ACT AUTONOMI, LE NOVITÀ DEL 2018**

La circolare n. 69 del 11 maggio 2018 emanata dall'INPS ha fornito le istruzioni operative relative alle norme contenute nella legge 81 del 2018, c.d. Jobs act autonomi.

La legge è intervenuta introducendo un sistema di tutele minime applicabili ad alcune categorie di lavoratori autonomi, prevedendone alcune in materia di gravidanza, malattia e infortunio.

I soggetti/ambiti interessati dalla norma sono:

- **le prestazioni lavorative da lavoro autonomo**, così come definito dall'articolo 2222 c.c., cioè quei rapporti nei quali il soggetto si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti di un committente.
- **le professioni intellettuali** (art. 2229 c.c.), **il contratto che ha per oggetto una prestazione d'opera intellettuale** (art. 2230 c.c.) e i **rapporti destinatari di disciplina speciale**.

Esplicitamente escludendo gli imprenditori, compresi i "piccoli imprenditori" (art. 1 comma 2), si evince che i diretti interessati alla norma sono i lavoratori autonomi che svolgono professioni intellettuali, sia regolamentate (cioè per le quali serve l'iscrizione ad un albo professionale) sia quelle non regolamentate e quindi prive di albi o ordini.

Il Jobs Act autonomi – Legge 81, nella sua forma completa, analizza sia la parte relativa al lavoro autonomo che al lavoro agile.

Rivediamo dunque di seguito brevemente le caratteristiche salienti del Jobs Act autonomi con riferimento agli aspetti lavoristici, cogliendo l'occasione di ripercorrere la normativa che trova alcuni chiarimenti operativi nella circolare Inps in oggetto.

La legge ha fundamentalmente esteso, come già detto in premessa, alcune tutele minime fino a poco tempo fa riservate solo ai lavoratori dipendenti; nell'accezione di lavoro autonomo, in questi casi, sono ricompresi i lavoratori parasubordinati, oltre che ovviamente gli autonomi.

Sintetizzando, gli interventi operano in alcune macro aree.

- ✓ **Sostegno al reddito**: diventa strutturale la **Dis.Coll**, l'indennità di disoccupazione spettante ai collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, che hanno perso involontariamente l'occupazione dal 1° gennaio 2015 e che sono iscritti in via esclusiva alla Gestione Separata presso l'INPS. L'articolo 15, comma 15, del modificato d.lgs. 22/2015, ha previsto che a decorrere dal 1° luglio 2017 l'indennità DIS-COLL sia riconosciuta ai collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, nonché agli assegnisti e ai dottorandi di ricerca con borsa di studio in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dalla data del 1° luglio 2017.
- ✓ **Tutela della maternità**: l'articolo 8 prevede per gli iscritti alla Gestione separata (non titolari di pensione o assicurati presso altra contribuzione previdenziale obbligatoria) disposizioni in materia di congedo parentale pari a sei mesi complessivi da fruire entro i primi 3 anni di vita del bambino (in precedenza 3 mesi nel primo anno), mentre l'art. 13 interviene sul periodo di astensione obbligatoria, prevedendo che le lavoratrici iscritte alla gestione separata - e non iscritte ad altre forme di previdenza obbligatoria - possano godere dell'indennità di maternità a prescindere da un'effettiva astensione dall'attività lavorativa. L'obiettivo di questa estensione della norma, che va a modificare l'art. 64 comma 2 del t.u. maternità (d.lgs. 151/2001) è quello quindi di garantire una più ampia forma di conciliazione vita-lavoro, dando la possibilità alle lavoratrici autonome di godere dell'indennità di maternità senza dover obbligatoriamente sospendere la fatturazione

relativa alla propria attività lavorativa.

- ✓ **Malattia:** sempre l'art. 8 prevede per gli iscritti alla Gestione separata l'equiparazione alla degenza ospedaliera dei periodi di malattia, certificata come conseguente a trattamenti terapeutici di malattie oncologiche o di gravi patologie cronico-degenerative inaggravate o che comunque comportino una inabilità lavorativa temporanea del 100 per cento. Si prevede in questo modo un ampliamento della copertura degli eventi di malattia.
- ✓ **Sospensione del rapporto di lavoro:** è stata introdotta la possibilità di sospendere il rapporto di lavoro, senza diritto al corrispettivo, per un periodo massimo di 150 giorni per anno solare in caso di malattia, gravidanza e infortunio, oltre alla possibilità – in caso di maternità – di poter farsi sostituire, col consenso del committente, da altre lavoratrici autonome di fiducia, in possesso dei requisiti professionali richiesti, usufruendo anche di periodi di compresenza della lavoratrice e di eventuali sostituti.

**Sospensione dei versamenti contributivi in caso di malattia o infortunio grave** – venendo al contenuto specifico della circolare Inps 69/2018, ricordiamo che l'art. 14, al comma 3, prevede inoltre la possibilità di sospendere il versamento contributivo dovuto per un periodo massimo di due anni, a causa di malattia o grave infortunio la cui entità sia tale da impedire la normale attività lavorativa.

Al termine della sospensione, il committente o il lavoratore a seconda dei casi sono tenuti a versare i contributi e i premi maturati durante il periodo di sospensione in un numero di rate mensili pari a tre volte i mesi di sospensione.

Questa previsione opera sia nei confronti dei collaboratori coordinati e continuativi che dei titolari di partita IVA, prevedendo due diverse modalità di gestione del periodo di sospensione, secondo quanto segue:

1) **collaborazione coordinata e continuativa:** l'obbligo contributivo è in capo al committente con obbligo di rivalsa sul prestatore di 1/3 del contributo. In questi casi quindi il committente dovrà:

- inviare il flusso UniEmens del prestatore interessato indicando il codice di sospensione S1;
- sospendere il versamento della contribuzione (1/3 a carico del collaboratore e 2/3 a carico dell'azienda committente);
- effettuare il versamento in un'unica soluzione o richiedere la rateazione degli importi sospesi (con aggravio degli interessi legali) al termine del periodo di sospensione e comunque trascorsi due anni dall'inizio dell'evento.

2) **titolare di partita IVA:** come previsto dall'art. 53 del TUIR, è in capo a se stesso l'obbligo contributivo. In questo caso dovrà:

- indicare nel quadro RR, sez. II, l'importo della contribuzione sospesa;
- sospendere il versamento della contribuzione dovuta (saldo e/o acconto dovuto nel periodo di sospensione);
- presentare all'Istituto una richiesta di sospensione tramite il Cassetto previdenziale liberi professionisti Gestione separata - Comunicazione bidirezionale;
- effettuare il versamento in unica soluzione o richiedere la rateazione degli importi (con aggravio degli interessi legali) al termine del periodo di sospensione e comunque trascorsi due anni dall'inizio dell'evento.

Ricordiamo infine che la Legge 81 ha previsto una specifica aliquota (0,51%) per la copertura della prestazione Dis-coll per collaboratori, assegnisti e dottorandi di ricerca con borsa di studio, titolari degli uffici di amministrazione, sindaci e revisori, iscritti in via esclusiva alla Gestione Separata, non pensionati e privi di partita IVA.