



CORSO DI PREPARAZIONE ALL'ESAME SCRITTO DA

CONSULENTE DEL LAVORO

Docente: dott. ssa Noemi Secci

comunicazione@copernicocs.it 0422 306792 – 373 7505926

Copernico Centro Studi – Via Roma 125/127 – 31030 Carbonera (TV) – www.copernicocs.it

Spese per la formazione deducibili fino a 10mila euro

A partire dal 2017 per l'aggiornamento dei professionisti è possibile dedurre le spese sino a un «plafond» annuale determinato.

Dal 2017 chi esercita una professione o un'arte può dedurre integralmente dal reddito le spese di aggiornamento professionale, comprese quelle di viaggio e soggiorno, entro 10.000 euro annui. La modifica normativa, contenuta all'articolo 9, comma 1, del Jobs act autonomi, in attesa di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale, non specifica cosa accade ai costi che eccedono tale limite, vale a dire se vige un sistema di deducibilità parziale o di indeducibilità integrale; essendo la norma previgente completamente riscritta è probabile che si applichi la seconda soluzione. Tuttavia, l'effetto per i titolari di reddito di lavoro autonomo è sicuramente positivo, anche perché il "tetto" annuale non sembra eccessivamente limitato. Fino al 2016 (e, quindi, anche per le dichiarazioni in corso), il testo dell'articolo 54, comma 5, del Tuir prevedeva una deducibilità limitata al 50% per le «spese di partecipazione a convegni, congressi e simili o a corsi di aggiornamento professionale, incluse quelle di viaggio e di soggiorno», forfettizzando quindi sempre l'inerenza. Si trattava di una disposizione particolarmente irrazionale, in particolare in considerazione dell'obbligo deontologico all'aggiornamento che grava oramai su quasi tutte le categorie di professionisti. Stante il tenore letterale della disposizione, comunque, il nodo non poteva essere risolto in via interpretativa, come dimostrato dalla risposta 2.1. contenuta nella Circolare n. 35/E/2012.

In essa l'Agenzia aveva affermato come «detta disposizione, non operando alcuna distinzione circa la natura del corso, sia applicabile anche alle spese sostenute per la partecipazione alla formazione continua obbligatoria degli iscritti in albi professionali». Nel documento datato 1° settembre 2015, il Consiglio nazionale dei dottori commercialisti ed esperti contabili aveva proposto l'eliminazione della deducibilità ridotta «in relazione ad un quadro normativo di riferimento completamente mutato rispetto al passato» e con particolare riferimento al «grado di complicazione del sistema fiscale», «tale da imporre a qualsiasi professionista l'aggiornamento professionale», obbligo peraltro previsto per legge e disciplinato dai singoli regolamenti di attuazione approvati dai vari ordinamenti professionali.

In tale sede il Cndcec aveva proposto anche l'eliminazione della deducibilità ridotta (nella misura del 75%) delle spese di somministrazione di alimenti e bevande e delle spese alberghiere connesse alla partecipazione ai predetti eventi, che finiva, in modo bizzarro, per subire un «doppio limite a catena». Infatti, la deducibilità veniva dapprima ridotta al 75% in quanto spese di vitto ed alloggio, per poi subire un ulteriore 50% di decurtazione in quanto costi legati all'aggiornamento (Circolare n. 53/E/2008).

Attualmente la norma comprende, come detto nel limite annuo di 10mila euro, anche le spese di «viaggio e soggiorno», il che, sebbene non vengono utilizzati i termini di "vitto" e di "ristorazione", dovrebbe comunque portare ad una lettura comprensiva anche dei pasti, oltre che dell'alloggio. Da notare che le bozze di decreto escludevano l'estensione alle spese di viaggio e di soggiorno, che la relazione tecnica considerava completamente indeducibili.

C'è anche un aggiornamento terminologico della disposizione: mentre in passato ci si riferiva a «spese di partecipazione a convegni, congressi e simili o a corsi di aggiornamento professionale», ora il riferimento

comprende anche le spese di iscrizione a master e a corsi di formazione.

Il provvedimento prevede anche la deducibilità integrale per:

- 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 (entro il limite annuo di 5mila euro);
- gli oneri sostenuti per la garanzia contro il mancato pagamento delle prestazioni di lavoro autonomo fornita da forme assicurative o di solidarietà.

Sull'inerenza di queste spese non pare ci fossero margini di discussione e, considerato che nel reddito professionale tutte le spese inerenti, documentate e sostenute sono, per ciò stesso, deducibili (salvo precise deroghe previste all'articolo 54 del Tuir), l'integrazione normativa pare più un chiarimento che una novità.

Deducibili al 100% i costi per il vitto e l'alloggio per riaddebito analitico

Sostituendo il secondo periodo del comma 5 dell'articolo 54 Tuir, l'articolo 8 della nuova legge risolve – dal 2017 - il problema che si veniva a creare quando il professionista, nell'esecuzione dell'incarico, sosteneva spese che riaddebitava analiticamente al committente.

Come osservato dal Cndcec nel documento di settembre 2015, «il trattamento fiscale dei rimborsi spese, come interpretato dall'Amministrazione finanziaria, risulta scarsamente coerente sotto il profilo sistematico e provoca ingiustificate disparità di trattamento tra i casi in cui le spese sono sostenute direttamente dall'esercente l'arte o professione e quelli in cui le stesse vengono, invece, anticipate dal committente».

Se, infatti, in quest'ultimo caso, le prestazioni di vitto ed alloggio (nonché, dal 2017, le spese di viaggio e trasporto: articolo 7-quater, comma 5, DI 193/2016) non costituiscono compensi per il professionista (né costi deducibili per il medesimo, ma per il committente), le spese sostenute in proprio e riaddebitate analiticamente erano totalmente imponibili, ma limitatamente deducibili, incontrando i "paletti" previsti dal comma 5 dell'articolo 54 per le spese alberghiere e di ristorazione (Circolare n. 53/E/2008).

L'illogicità di questo sistema era evidente: le limitazioni alla deducibilità di talune spese sostenute dai lavoratori autonomi sono state infatti introdotte per "forfetizzare" l'inerenza di spese che potrebbero essere sostenute per finalità personali e familiari, anziché professionali. Se, però, le stesse sono analiticamente "riaddebitate" al cliente, il contrasto d'interessi tra quest'ultimo e il professionista dovrebbe evitare abusi.

La nuova legge rimedia alla stortura, chiarendo che i limiti di deducibilità per alberghi e ristoranti non si applicano in caso di riaddebito analitico al cliente. Rivista anche la limitazione alle tipologie di spese che, laddove anticipate dal committente, non devono formare oggetto di fatturazione del professionista. Se, infatti, in precedenza, il legislatore elencava puntualmente quelle ammesse (vitto, alloggio e, dal 2017, viaggio e trasporto), lasciando intendere che restasse spazio per un diverso comportamento per altri costi, ora la norma afferma che tutte le spese relative all'incarico professionale sostenute dal committente non costituiscono compensi in natura per il lavoratore autonomo.

Cocococ: l'accordo sul potere organizzativo esclude la subordinazione

Il Jobs act dei professionisti prevede una norma in tema di collaborazioni coordinate e continuative finora non molto reclamizzata, ma che potrà avere un impatto pratico rilevante.

L'articolo 14 della nuova legge modifica l'articolo 409 del Codice di procedura civile nella parte in cui sono definiti gli elementi costitutivi del rapporto di collaborazione. La norma, in particolare, stabilisce che «la collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa».

Questa modifica, secondo le intenzioni del legislatore, servirebbe ad agevolare l'applicazione concreta del meccanismo, previsto dal dlgs 81/2015, che comporta l'applicazione di una "presunzione impropria" di subordinazione per i casi in cui il committente esercita un potere di organizzazione sull'attività del collaboratore.

Nel nuovo testo la regola generale stabilita dal dlgs 81/2015 resta confermata: tutti i rapporti di collaborazione vengono assoggettati alla disciplina del lavoro subordinato ogni volta che il committente esercita nei confronti del collaboratore un potere di carattere organizzativo. Tuttavia non ogni forma di potere organizzativo esercitato dal committente determina l'applicazione delle regole del lavoro subordinato. Se questo potere - chiarisce la nuova legge - viene disciplinato e previsto dal contratto di collaborazione coordinata e continuativa stipulata tra le parti non si applica la sostanziale equiparazione al lavoro subordinato.

In questo modo, il tema della presunzione di subordinazione potrà essere gestito in maniera molto meno complessa; con una buona regolamentazione contrattuale, infatti, ciascun committente potrà mettersi al riparo dalle pesanti conseguenze sanzionatorie che il dlgs 81/2015 fa discendere dalla cosiddetta etero-organizzazione.

La riforma appena approvata non cambia, invece, le altre regole applicabili al rapporto di collaborazione. Pertanto, resta confermata la disciplina generale che comporta la riqualificazione del rapporto in lavoro subordinato in tutti i casi nei quali il committente esercita congiuntamente poteri tipici del datore di lavoro (potere direttivo, disciplinare e organizzativo). Resta confermata anche la disposizione che consente di escludere dalle conseguenze sanzionatorie connesse alla etero-organizzazione alcuni settori e tipologie di attività.

Smart working: modalità operativa con accordo scritto e preavviso di recesso

Le nuove disposizioni sul lavoro agile (traduzione italiana di smart working) arrivano a normare una realtà già diffusa, negli ultimi anni in **molte aziende**. Nulla impediva, infatti, di pattuire con i propri dipendenti (magari solo per alcuni giorni alla settimana) la possibilità di lavorare con dotazioni tecnologiche (peraltro ormai di uso comune) al di fuori dei locali aziendali, concentrandosi sui risultati e autodeterminando di fatto il tempo di lavoro.

Il che ovviamente non significa che l'intervento legislativo fosse inutile. Anzi. L'esistenza di una disciplina di questa modalità di lavoro rassicura chi l'adotta e ne promuove la diffusione. Andava poi dissipato il dubbio che allo smart working si applicassero le vecchie normative, di origine sindacale, sul telelavoro (Accordo quadro europeo del 16 luglio 2002 e Accordo interconfederale italiano del 9 giugno 2004), che prendevano in considerazione, una cosa ben diversa, il lavoro a distanza prestato in un luogo fisico determinato, imponendo

tra l'altro rigidità oggi impensabili che ne hanno rallentato la diffusione.

Oggi la legge fornisce una definizione precisa e attuale del lavoro agile come modalità di esecuzione della

prestazione, basata sull'assenza di un luogo di lavoro e di precisi vincoli di orario e sull'utilizzo degli strumenti tecnologici. Deve essere regolata, nei suoi aspetti esecutivi, da un accordo scritto tra lavoratore e datore di lavoro, a termine o a tempo indeterminato, dal quale si potrà recedere, per tornare alla modalità "tradizionale", con un preavviso di 30 giorni (90 per i lavoratori disabili), o anche senza preavviso in presenza di un giustificato motivo. L'accordo deve individuare i tempi di riposo e le misure di "disconnessione" dagli strumenti di lavoro. Il lavoratore agile ha diritto alla parità di trattamento con i colleghi "interni".

Un complesso di disposizioni che incrementerà la diffusione dello smart working. Il che potrà portare con sé l'affermarsi di un nuovo modello di lavoro subordinato, nel quale avranno minor (se non nessun) rilievo il luogo e l'orario di lavoro, e assumeranno viceversa importanza fondamentale il rapporto fiduciario e la valutazione dei risultati. Il lavoratore agile rimane un lavoratore subordinato, ma la valutazione della sua prestazione in relazione ai risultati lo avvicina al confine con il lavoro autonomo.

Salute e sicurezza, informativa sui rischi a carico del datore

Competitività, innovazione e conciliazione dei tempi di vita e lavoro, il tutto in sicurezza: sono questi i capisaldi della nuova legge in materia di lavoro agile.

Il provvedimento sancisce che il datore di lavoro «garantisce» la salute e la sicurezza del lavoratore e a tal fine consegna a quest'ultimo, nonché al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta in cui sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. In assenza di specifiche deroghe previste dal legislatore, il datore di lavoro deve attenersi, inoltre, alle disposizioni del Testo Unico in materia di sicurezza (dlgs 81/2008), per quanto applicabili.

La modalità di svolgimento del rapporto in regime di lavoro agile comporta, in ogni caso, un necessario allentamento della possibilità di controllo del lavoratore e dei luoghi in cui quest'ultimo decide di svolgere la propria prestazione lavorativa e una conseguente necessità di maggiore responsabilizzazione del dipendente. Sul punto, correttamente, la legge prevede che il lavoratore debba cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro.

Il testo approvato, inoltre, prevede che il lavoratore che svolge la sua prestazione in regime di lavoro agile all'esterno dei locali aziendali sia coperto dall'assicurazione Inail. La copertura riguarda anche gli infortuni che si verificano durante il normale percorso dal luogo di abitazione a quello prescelto per la prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali. Per tale ultimo caso, l'operatività dell'assicurazione è subordinata, oltre che alle condizioni previste dal Testo Unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria, al fatto che la scelta del luogo della prestazione, da parte del dipendente, sia stata dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e «risponda a criteri di ragionevolezza». Il criterio della "ragionevolezza" introdotto dalla disposizione rischia, tuttavia, di rappresentare uno strumento del tutto discrezionale da cui dipende la possibilità di indennizzo degli infortuni, fatto che potrebbe frenare l'utilizzo di questa modalità lavorativa.

Controlli a distanza più liberi nel rispetto del Codice privacy

La nuova disciplina dello **smart working** pone in termini diversi dal passato il tema dell'esercizio del potere di controllo sulla prestazione lavorativa. Questo potere datoriale, insito nella stesso concetto di subordinazione, si esercitava prevalentemente *de visu*, nelle sedi aziendali.

La modalità di lavoro agile certamente si basa su un incremento dell'investimento fiduciario nella relazione lavorativa, ma non elimina il potere datoriale di controllo. Anzi, la prestazione fuori dal perimetro aziendale, in luoghi che non è neppure necessario comunicare al datore di lavoro, pone con maggior forza il

tema.

Se il potere di controllo rimane, cambiano le modalità di esercizio, che non possono che avvenire attraverso la mediazione dello strumento tecnologico. Gli strumenti di interazione e comunicazione con la struttura aziendale diventano gli unici possibili mezzi di controllo della prestazione. La consapevolezza di ciò ha portato il legislatore ad inserire nel testo un'apposita disposizione (articolo 21, "Potere di controllo e disciplinare"), nel quale si prevede che «l'accordo relativo alla modalità di lavoro agile disciplina l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970 n. 300 e successive modificazioni». Sotto questo profilo, la nuova formulazione dell'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori, operata dal dlgs 151/2015, si rivela fondamentale, al punto da poter affermare che ben difficilmente lo smart working avrebbe potuto essere disciplinato e soprattutto praticato nel vigore della precedente normativa sui controlli. Il nuovo articolo 4 non prevede l'autorizzazione sindacale o amministrativa per gli strumenti di lavoro, ma soprattutto fa venir meno per questi ultimi il divieto generale di controllo a distanza dell'attività lavorativa. Il che, appunto, rende possibile il controllo della prestazione dello smart worker attraverso lo strumento tecnologico utilizzato per rendere la prestazione lavorativa. Ciò, naturalmente, a condizione che i lavoratori siano informati sulle modalità di uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli, e che venga rispettato quanto disposto dal Codice della privacy. Se tali condizioni vengono rispettate, tutte le informazioni raccolte tramite gli strumenti di lavoro sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro.

Discoll: va a regime l'aiuto per i collaboratori e rincarà il contributo

L'articolo 7 del Jobs act degli autonomi interviene sull'**indennità di disoccupazione** introdotta sperimentalmente per il 2015 dall'articolo 15 del Dlgs 22/2015 per i **collaboratori coordinati e continuativi**.

La sperimentazione del sussidio di disoccupazione era proseguita grazie all'articolo 1, comma 310, della legge di stabilità del 2016 (legge 208/2015), tutelando gli eventi di disoccupazione dei co.co.co occorsi fino al 31 dicembre 2016. La conversione del decreto milleproroghe (DI 244/2016, articolo 3, comma 3-octies, legge 19/2017) aveva regalato altri sei mesi di vita all'indennità, prorogandone la validità fino al 30 giugno di quest'anno per gli eventi di cessazioni occorsi nei primi sei mesi del 2017.

La stabilizzazione della **Discoll** operata dal Jobs act sugli autonomi dal 1° luglio 2017 modifica definitivamente da tale data anche la platea e le condizioni di accesso. Invertendo la tendenza rispetto a quanto espresso dal ministero del Lavoro con nota 31 del 22 dicembre 2015 e dall'Inps con la circolare 74/2016(par. 2.2), la norma ammette alla fruizione dell'indennità anche gli **assegnisti** e i **dottorandi di ricerca** in relazione a eventi di disoccupazione dal 1° luglio.

Viene abrogato uno dei tre requisiti (articolo 15, comma 2, lettera c del Dlgs 22/2015) per la sua fruizione, vale a dire che il collaboratore abbia, nell'anno precedente alla disoccupazione, un reddito pari alla metà di quello richiesto per l'accredito contributivo (pari a 647,8 euro nel 2017); inoltre il requisito contributivo di tre mesi viene riferito all'anno civile (dal 1° gennaio al 31 dicembre) precedente alla cessazione del collaboratore. Si tratta di una stabilizzazione di quanto già previsto per il 2016 dal comma 310 della legge 208/2015.

Nessuna novità viene prevista in riferimento alla durata (di massimo sei mesi) e alla misura della Discoll, mentre muta - anch'essa definitivamente da luglio - l'aliquota contributiva alla Gestione separata Inps dei co.co.co, includendo anche gli amministratori e i sindaci non ammessi all'indennità. L'aggravio contributivo sarà pari allo 0,51%, portando dal 2017 il carico complessivo dei collaboratori e delle altre figure assimilate iscritti a Gestione separata, non titolari di pensione o altra assicurazione obbligatoria, dal 32,72% al 33,23 per cento.

Malattia : diritto all'indennità per le patologie gravi anche se curate a casa

All'interno del Jobs act degli autonomi sono ospitati gli interventi dedicati alla conciliazione vita-lavoro. L'articolo 6, dedicato alle disposizioni fiscali e sociali, al comma 10 interviene sulla indennità di degenza ospedaliera per i lavoratori autonomi e parasubordinati iscritti alla Gestione separata Inps, integrando le previsioni dell'articolo 1 del decreto del ministero del Lavoro del 12 gennaio 2001. Infatti, al posto della più modesta indennità di malattia (che garantisce prestazioni ridotte del 50% rispetto a quelle previste dal decreto per i casi di degenza ospedaliera), la norma prevede che i periodi di malattia conseguenti ai trattamenti di cura delle patologie oncologiche o di natura cronica o, ancora, che comportino una completa inabilità lavorativa sono equiparati, ai fini del trattamento percepito dalla Gestione separata, alla degenza ospedaliera.

Nella pratica ciò consentirà ai lavoratori autonomi affetti da tali patologie di fruire di un'indennità giornaliera che andrà dall'8 al 16% di 1/365 del massimale contributivo annuo, a seconda della anzianità contributiva accantonata nell'anno prima dell'evento, al posto dell'ordinaria indennità di malattia (dal 4 all'8%), pur senza essere degenti presso strutture ospedaliere.

In base all'articolo 14, per i lavoratori autonomi impegnati in un rapporto continuativo (i cui contorni cronologici andranno chiariti) gravidanza, malattia e infortunio potranno non estinguere il rapporto – su richiesta del lavoratore autonomo - generando un periodo di sospensione senza compenso di massimo 150 giorni; il committente potrà comunque recedere nel caso in cui dimostri che il suo interesse sia venuto meno. Il comma 2 estende le misure di sostituzione già attive (comma 5 dell'articolo 4 del dlgs 151/2001), dando la possibilità alla lavoratrice autonoma, d'intesa col committente, di essere sostituita non solo da un dipendente, ma anche da un collega autonomo o socio di sua fiducia, anche in forma di compresenza, onde assicurarne la continuità professionale.

Il comma 3 prevede la possibilità, nei casi di grave malattia o infortunio che pregiudichino l'attività lavorativa per più di 60 giorni, di richiedere una sospensione di contributi e premi assicurativi per massimo due anni, alla fine dei quali decorrerà una dilazione della contribuzione sospesa con un numero di rate mensili pari a tre volte i mesi di sospensione.

Congedo parentale di sei mesi per gli iscritti alla gestione separata

La legge sul lavoro autonomo migliora le tutele in caso di maternità e paternità degli iscritti in via esclusiva alla Gestione separata dell'Inps e non pensionati. Aumenta da tre a sei mesi il periodo di congedo parentale indennizzato fruibile entro i primi tre anni di vita del figlio o dell'ingresso in famiglia del minore adottato o in affidamento preadottivo. Il trattamento non può superare detto periodo anche se fruito complessivamente dai genitori e anche se uno di essi lo utilizza in altra gestione o cassa di previdenza. Per l'accesso occorre che risultino accreditate almeno tre mensilità nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile salvo che il congedo sia fruito nel primo anno di vita o dell'ingresso in famiglia del figlio. L'accredito contributivo mensile è agganciato al rispetto del minimale contributivo annuo stabilito nella Gestione previdenziale dei commercianti (15.548 euro).

Opportuna è la delega al Governo contenuta nell'articolo 6 ad adottare entro 12 mesi dall'entrata in vigore della legge in esame uno o più dlgs che prevedano la riduzione dei requisiti di accesso alle prestazioni di maternità.

L'articolo 13 consente l'erogazione dell'indennità di maternità alle autonome iscritte alla Gestione separata anche se nei due mesi antecedenti la data del parto e nei tre mesi successivi continuano a lavorare. Viene così rimossa la causa impeditiva che differenziava il trattamento economico della maternità di queste lavoratrici rispetto a quello delle altre lavoratrici autonome, professioniste iscritte ad ordini e colleghi ed

imprenditrici, alle quali non è chiesta la sospensione dal lavoro per il diritto all'indennità.

L'articolo 14 ripristina la clausola della continuità del rapporto di lavoro durante il periodo di maternità, abrogata dal Dlgs 81/15. Pertanto, la gravidanza – così come la malattia e l'infortunio – non comportano la cessazione del contratto con la lavoratrice o il lavoratore autonomo che presta l'attività in via continuativa con il committente ma (su richiesta del lavoratore) ne sospendono l'esecuzione per un periodo massimo non retribuito di 150 giorni, fatto salvo il venir meno dell'interesse del committente. In caso di maternità, se il committente è d'accordo, la lavoratrice può farsi sostituire da persona di sua fiducia e in possesso dei necessari requisiti professionali.

L'indennità è fissata in misura pari al 30% di 1/365 del reddito derivante da attività di collaborazione coordinata e continuativa o libero professionale, utile ai fini contributivi e risultante dai versamenti effettuati, percepito nel periodo di riferimento ossia: i 12 mesi "solari" precedenti l'inizio del periodo indennizzabile, quando l'anzianità assicurativa è pari o superiore a 12 mesi; un numero di mesi inferiore a 12, nel caso in cui l'anzianità assicurativa sia inferiore a 12 mesi.

N.B. Il reddito cui si fa riferimento è solamente quello utile ai fini contributivi, nei limiti, quindi, della contribuzione riferita al minimale ed al massimale annuo di reddito. Dal momento che il massimale non è frazionabile a mese, nell'ipotesi di conseguimento di un reddito annuo superiore al massimale, l'indennità di maternità deve essere calcolata senza tenere conto dei redditi eccedenti.