

# Autonomi, più tutele per i freelance

► Con l'ok del Senato diventano legge le nuove misure per oltre 2 milioni di partite Iva e liberi professionisti

► Congedo parentale esteso a 6 mesi e arriva l'indennizzo anche per i ricercatori disoccupati

## LA RIFORMA

ROMA Non più lavoratori di serie A e di serie B: anche il popolo degli oltre due milioni di partite Iva e dei freelance ha il suo Statuto. Con tanto di diritti e welfare certificati. Con il via libera ieri da parte del Senato (158 sì, 9 no, 45 astenuti), le norme per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale che già avevano ricevuto l'ok della Camera, sono diventate legge. Nello stesso provvedimento anche nuove regole per stimolare lo smart working, ovvero il lavoro a casa, dei lavoratori dipendenti.

Dalla malattia al sostegno nei periodi di disoccupazione, dalla maternità alla deducibilità per le spese di formazione, e poi la possibilità di partecipare a appalti pubblici e la garanzia di tempi certi per il pagamento della propria prestazione (massimo 60 giorni): sono tante le novità che dovrebbero rendere il lavoro dei cosiddetti collaboratori coordinati e continuativi un po' meno debole e fragile. Tutele che dovrebbero riportare questo tipo di lavoro a essere una scelta, non un ripiego in attesa di trovare un posto da dipendenti. Non c'è la norma sull'equo compenso, e questo fa dire ad alcuni osservatori che il cammino non è finito. Ma in generale sono tutti d'accordo, politici, sindacati e associazioni: è una legge importante, «una piccola rivoluzione» si spinge a dire qualcuno.

Particolarmente soddisfatti i presidenti delle commissioni Lavoro di Camera e Senato, Cesare Damiano e Maurizio Sacconi, che hanno seguito il provvedimento passo dopo passo. E il ministro del Welfare, Giuliano Poletti, che parla di «percorso del Jobs Act completato».

## BAMBINI NON PIÙ OSTACOLO

Ora una mamma con un contratto di collaborazione o libera professionista potrà seguire un po' di più il suo bambino, senza temere di perdere la commessa o l'incarico. Il congedo parentale per i lavoratori iscritti alla

gestione separata dell'Inps, passa infatti da tre a sei mesi ed è fruibile nei primi 3 anni di vita del bambino. D'altro canto, invece, quelle lavoratrici autonome che decidono di continuare a impegnarsi fino a pochi giorni prima del parto o subito dopo, con la culla del neonato affianco alla scrivania, potranno comunque avere l'indennità di maternità: la legge prevede che l'assegno sia a prescindere dall'effettiva astensione dal lavoro. La misura dell'indennità di maternità è pari all'80 per cento del reddito di riferimento.

Ammalarsi o essere vittima di un incidente non sarà più una tragedia nella tragedia, con la perdita della commessa: «per un periodo non superiore a 150 giorni per anno solare» si potrà richiedere la sospensione della commessa, senza diritto al corrispettivo economico. A meno che non sia «venuto meno l'interesse del committente». Introdotta una tutela in più per i casi di malattie oncologiche o di gravi patologie cronicogenerative: per gli iscritti alla gestione separata Inps in questi casi il periodo di malattia è equiparato alla degenza ospedaliera.

La Dis-coll, l'indennità di disoccupazione, dal primo luglio prossimo passa da norma sperimentale a strutturale, e ne potranno usufruire anche gli assegnisti e i dottorandi di ricerca con borsa di ricerca. Viene nel contempo introdotta un'aliquota contributiva allo 0,51%. Altra novità riguarda le spese di formazione e partecipazione a corsi di aggiornamento, convegni e seminari: sono integralmente deducibili fino a un limite di 10.000 euro l'anno.

## SENZA CARTELLINO

La seconda parte della legge riguarda il cosiddetto lavoro "agile", con una spinta allo smart working, ovvero il lavoro svolto fuori dall'ufficio, quasi sempre a casa, con tecnologia fornita dall'impresa. La norma, che vale anche per i dipendenti pubblici, prevede che lo stipendio non potrà essere inferiore a quello applicato, in attuazione dei contratti collettivi, «ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda». In Italia la prima azienda ad adottare con successo su vasta scala lo smart working è Vodafone: lo fa dal 2014 e in media ne hanno usufruito circa 3.000 dipendenti - maschi e femmine - per due volte al mese.

Giusy Franzese

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**SPESE DEDUCIBILI  
FINO A 10.000 EURO  
PER CORSI E  
AGGIORNAMENTO  
DIPENDENTI: SPINTA  
ALLO SMART WORKING**

