

Tutele per il lavoro autonomo e disciplina del “lavoro agile”

Con l’approvazione da parte del Senato, si conclude il lungo iter del DDL relativo alla tutela del lavoro autonomo e al “lavoro agile”, il c.d. “Testo Unico dei lavoratori autonomi”.

Infatti, il disegno di legge ha avuto un lungo iter parlamentare nonostante sia stato presentato alle Camere come **collegato alla manovra di finanza pubblica** per il **2016** e quindi avrebbe dovuto avere un iter accelerato.

Il provvedimento contiene misure per la **tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale** e misure volte a favorire l’**articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato**.

Si compone di **26 articoli**, suddivisi in **tre Capi**. Il **Capo I (articoli 1-17)** contiene le norme per la tutela del **lavoro autonomo**. Il **Capo II (articoli 18-24)** contiene le norme sul **lavoro agile**, relative all’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del **lavoro subordinato**. Il **Capo III (articoli 25-26)** contiene le **disposizioni finanziarie** e sull’entrata in vigore della legge.

Di seguito si riporta in sintesi il contenuto degli articoli più significativi.

Capo I

L’**articolo 1** definisce l’ambito di applicazione delle disposizioni contenute nel Capo I, stabilendo che esse riguardano i rapporti di **lavoro autonomo**, mentre sono esclusi gli imprenditori (ivi compresi i piccoli imprenditori).

L’**articolo 2** stabilisce che le disposizioni riguardanti la tutela nelle transazioni commerciali (Dlgs.232/2002) si applicano anche alle transazioni tra lavoratori autonomi e imprese, tra lavoratori autonomi e amministrazioni pubbliche o tra lavoratori autonomi.

L’**articolo 3** riguarda le **clausole e le condotte abusive** stabilendo che si considerano abusive e prive di effetto le clausole che attribuiscono al committente la facoltà di modificare unilateralmente le condizioni del contratto o, nel caso di contratto avente ad oggetto una prestazione continuativa, di

recedere da esso senza congruo preavviso, nonché le clausole mediante le quali le parti concordino termini di pagamento superiori a sessanta giorni dalla data del ricevimento, da parte del committente, della fattura o della richiesta di pagamento.

L'**articolo 4** estende al lavoratore autonomo una disciplina già prevista nell'ordinamento (legge sul diritto d'autore e dal codice della proprietà industriale L. 633/1941 per il lavoratore dipendente) conferendo al lavoratore autonomo i diritti di utilizzazione economica relativi ad **apporti originali e invenzioni realizzati nell'esecuzione del contratto**, facendo salva l'ipotesi in cui l'attività inventiva costituisca oggetto del contratto e a tale scopo sia compensata.

Per finalità di semplificazione e di riduzione dei tempi di produzione degli atti pubblici, l'**articolo 5** affida al Governo una delega in materia di rimessione degli **atti pubblici alle professioni organizzate in ordini e collegi**. Si tratta, sostanzialmente, della devoluzione agli iscritti alle professioni organizzate in ordini o collegi di una serie di funzioni della P.A., come la certificazione, l'asseverazione e l'autentica. Dall'attuazione della delega non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Questa norma è stata fortemente voluta dai rappresentanti delle professioni ordinistiche.

L'**articolo 6** contiene una delega al Governo avente ad oggetto la **sicurezza e protezione sociale dei professionisti iscritti a ordini o collegi e l'ampliamento delle prestazioni di maternità e di malattia riconosciute ai lavoratori autonomi iscritti alla gestione separata**.

La delega è volta ad abilitare gli enti di previdenza di diritto privato, relativi a professionisti iscritti ad ordini o a collegi, ad attivare, anche in forma associata, ove autorizzati dagli organi di vigilanza, oltre a prestazioni complementari di tipo previdenziale e socio-sanitario, altre prestazioni sociali, finanziate da apposita contribuzione, con particolare riferimento agli iscritti che abbiano subito una significativa riduzione del reddito professionale per ragioni non dipendenti dalla propria volontà o che siano stati colpiti da gravi patologie. Il Governo è delegato ad adottare, entro 12 mesi dalla data di entrata in vigore della legge, uno o più D.lgs. riguardanti:

- la riduzione dei requisiti di accesso alle prestazioni di maternità, l'incremento del numero di mesi precedenti al periodo indennizzabile entro cui individuare le 3 mensilità di contribuzione dovuta, l'introduzione di minimali e massimali per le prestazioni;

- la modifica dei requisiti dell'indennità di malattia, l'incremento della platea di beneficiari, l'eventuale esclusione della corresponsione dell'indennità per i soli eventi di durata inferiore a 3 giorni;
- previsione di un aumento dell'aliquota aggiuntiva, in misura non superiore a 0,5 punti percentuali.

L'articolo 7 prevede la **stabilizzazione e l'estensione**, a partire dal 1° luglio 2017, **della DIS-COLL anche per i collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto** (con esclusione degli amministratori e dei sindaci, iscritti in via esclusiva alla Gestione separata, non pensionati e privi di partita IVA) **e agli assegnisti e dottorandi di ricerca con borsa di studio**. L'indennità è finanziata con un leggero aumento della contribuzione (+0,51%) alla gestione separata Inps.

L'articolo 8 detta una serie di **disposizioni di carattere fiscale e sociale**.

Il comma 1 prevede che i limiti di deducibilità del 75% e del 2% dei compensi percepiti previsti dal dal comma 5 dell'articolo 54 del TUIR per le spese relative a prestazioni alberghiere e a somministrazioni di alimenti e bevande non si applicano alle spese relative all'esecuzione di un incarico da parte del professionista e sostenute direttamente dal committente. Inoltre si prevede che tali spese non costituiscono compensi in natura per il professionista. **Pertanto tali spese non partecipano alla formazione del suo reddito di lavoro autonomo e potranno essere dedotte dal committente.**

I commi da 4 a 8 modificano, dal 2017, la **disciplina del congedo parentale per le lavoratrici ed i lavoratori autonomi** iscritti alla Gestione separata I.N.P.S., non iscritti ad altra forma pensionistica obbligatoria né titolari di trattamento pensionistico.

Questo perché il decreto attuativo del Jobs Act in materia di conciliazione vita/lavoro ha lasciato fuori gli autonomi.

L'articolo 9 rende **integralmente deducibili ai fini Irpef dal reddito di lavoro autonomo**, nel limite di **10.000 euro all'anno**, le **spese sostenute per l'iscrizione a master e a corsi di formazione o di aggiornamento professionale, nonché le spese di iscrizione a convegni e congressi, comprese quelle di viaggio e di soggiorno** (modifica all'articolo 54, comma 5, del TUIR).

La norma vigente prevede invece la deducibilità nella misura del 50 per cento delle spese di partecipazione a convegni, congressi e simili o a corsi di aggiornamento professionale, incluse quelle di viaggio e soggiorno che, invece, non sono ricomprese nella formulazione in esame.

Si prevede inoltre la **integrale deducibilità, entro il limite di 5.000 euro all'anno, delle 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 alle condizioni del mercato di lavoro, erogati dagli organismi accreditati ai sensi della disciplina vigente.

Infine, si rendono **integralmente deducibili** i costi per la garanzia contro il mancato pagamento delle prestazioni di lavoro autonomo fornita da **forme assicurative o di solidarietà**.

L'**articolo 10** prevede che i **centri per l'impiego (CPI) ed i soggetti autorizzati alle attività di intermediazione** in materia di lavoro si dotino, in ogni sede aperta al pubblico, di uno **sportello dedicato al lavoro autonomo anche stipulando convenzioni non onerose con gli ordini e i collegi professionali e le associazioni costituite ai sensi degli articoli 4, comma 1, e 5 della legge 14 gennaio 2013, n. 4, nonché con le associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale dei lavoratori autonomi iscritti e non iscritti ad albi professionali**.

Gli sportelli dovranno avere i seguenti compiti: raccogliere le domande e le offerte di lavoro autonomo, consentendo l'accesso alle relative informazioni ai professionisti ed alle imprese che ne facciano richiesta; fornire indicazioni sulle procedure per l'avvio di attività autonome, per le eventuali trasformazioni e per l'accesso a commesse ed appalti pubblici; fornire informazioni relative alle opportunità di credito ed alle agevolazioni pubbliche nazionali e locali.

L'elenco dei soggetti convenzionati di cui al comma 1 è pubblicato dall'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL) nel proprio sito *internet*. Le modalità di trasmissione all'ANPAL delle convenzioni e degli statuti dei soggetti convenzionati sono determinate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

L'**articolo 11** prevede una Delega al Governo in materia di **semplificazione della normativa sulla salute e sicurezza degli studi professionali**.

L'**articolo 12** contiene disposizioni volte a favorire la **partecipazione dei lavoratori autonomi agli appalti pubblici per la prestazione di servizi** e ai bandi per l'assegnazione di incarichi.

La disposizione **equipara i lavoratori autonomi alle PMI** ai fini dell'accesso ai piani operativi regionali e nazionali a valere sui **fondi strutturali europei**, e contestualmente, abroga il comma 821 dell'articolo 1 della legge di stabilità 2016 (L. n. 208/2015), il quale equipara i liberi professionisti alle PMI come esercenti attività economica ai fini dell'accesso ai Fondi strutturali europei (Fondi FSE e FESR) per il periodo 2014/2020. Al fine di consentire la partecipazione ai bandi e concorrere all'assegnazione di incarichi e appalti privati, ai soggetti che svolgono attività professionale è riconosciuta la possibilità di:

- costituire reti di esercenti la professione e consentire agli stessi di partecipare alle reti di imprese in forma di reti miste;
- costituire consorzi stabili professionali;
- costituire associazioni temporanee professionali.

L'articolo 13 disciplina il congedo parentale per le lavoratrici iscritte alla Gestione separata I.N.P.S., non iscritte ad altra forma pensionistica obbligatoria né titolari di trattamento pensionistico. Si prevede che tali lavoratrici abbiano diritto ad un'indennità di maternità per i 2 mesi antecedenti la data del parto e i 3 mesi successivi a prescindere dalla effettiva astensione dall'attività lavorativa.

L'articolo 14 reca disposizioni per la tutela nei casi di gravidanza, malattia e infortunio.

Si prevede che il rapporto di lavoro dei lavoratori autonomi che prestano la loro attività in via continuativa non si estingue in caso di gravidanza, malattia e infortunio ma rimane sospeso, senza diritto al corrispettivo, per un periodo non superiore a 150 giorni per anno solare.

In caso di malattia o infortunio di gravità tale da impedire lo svolgimento dell'attività lavorativa per oltre 60 giorni, il versamento dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi è sospeso per l'intera durata della malattia o dell'infortunio e fino ad un massimo di 2 anni, decorsi i quali il lavoratore è tenuto a versare i contributi e i premi assicurativi maturati durante il periodo di sospensione, usufruendo di una rateizzazione del pagamento.

L'articolo 15 modifica alcune disposizioni del codice di procedura civile, in materia di **collaborazioni coordinate e continuative**. In primo luogo, viene modificata la definizione di collaborazioni continuata: si ha collaborazione coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento

stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa.

L'**articolo 16** disciplina la **procedura di adozione** dei provvedimenti attuativi previsti dagli articoli 5 (*Delega al Governo in materia di atti pubblici rimessi alle professioni organizzate in ordini o collegi*), 6 (*Deleghe al Governo in materia di sicurezza e protezione sociale dei professionisti iscritti a ordini o collegi e di ampliamento delle prestazioni di maternità e di malattia riconosciute ai lavoratori autonomi iscritti alla Gestione separata*) e 11 (*Delega al Governo in materia di semplificazione della normativa sulla salute e sicurezza degli studi professionali*) del DDL. Si prevede che:

- i D.lgs. di attuazione dell'**art. 5** del DDL siano adottati su proposta del Ministro delegato per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con i Ministri competenti, previa intesa in sede di Conferenza unificata;
- i D.lgs. di attuazione degli **art. 6 e art.11** siano adottati su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con i Ministri competenti;
- per quanto riguarda i decreti legislativi attuativi dell'**art.11**, è previsto il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le PA di Trento e di Bolzano;
- gli schemi dei D.lgs. previsti dagli art.5, 6 e 11 del DDL, a seguito di deliberazione preliminare del CDM, sono trasmessi (corredati da relazione tecnica) a Camera e Senato per essere sottoposti al parere delle Commissioni competenti entro 30 giorni dalla loro trasmissione;
- il Governo, entro 12 mesi dalla data di entrata in vigore di ciascuno dei D.lgs., può adottare provvedimenti integrativi e correttivi;
- Qualora il termine per l'espressione dei pareri parlamentari scada nei 30 giorni che precedono la scadenza dei termini di delega previsti o successivamente, i termini di delega sono prorogati di 3 mesi.

L'**articolo 17** prevede l'**istituzione di un Tavolo tecnico di confronto permanente sul lavoro autonomo** presso il MLPS al fine di monitorare e coordinare gli interventi in materia di lavoro autonomo, composto da rappresentanti designati dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, associazioni sindacali e di settore. Il Tavolo ha il compito di formulare proposte e indirizzi operativi in materia di politiche del lavoro autonomo, con riferimento, in particolare, a:

- modelli previdenziali;
- modelli di *welfare*;

- formazione professionale.

Capo II

Il CAPO II disciplina il “**lavoro agile**” c.d. “**smart working**”.

N.B. questa è la parte del provvedimento più contestata. Molti affermano che si tratti di una mera riformulazione del “tele lavoro” e non la disciplina di una modalità di lavoro agile.

L’**articolo 18** definisce il **lavoro agile ed i suoi elementi costitutivi**.

Più nel dettaglio, il lavoro agile, promosso allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione vita-lavoro, viene configurato non come una nuova tipologia contrattuale, ma come una “modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato”:

- eseguita in parte all’interno dei locali aziendali e in parte all’esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale (stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva).
- con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici (sul punto, il comma 2 prevede che il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell’attività lavorativa);
- stabilita mediante accordo tra le parti (anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro);

La disciplina prevista per il lavoro agile dal Capo II si applica anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle **pubbliche amministrazioni**, secondo le direttive emanate per la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche (ex art. 14 della L. 124/2015).

L’applicabilità degli incentivi (fiscali o contributivi) riconosciuti in relazione agli **incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato** è riconosciuta anche quando l’attività lavorativa sia prestata in modalità di lavoro agile.

Questo significa che le misure di **welfare aziendale** si applicano anche nel caso di lavoro agile.

L'**articolo 19** stabilisce che lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile deve essere **disciplinata da un apposito accordo**, che deve essere stipulato **per iscritto** ai fini della regolarità amministrativa e della prova.

Per quanto riguarda il **contenuto** dell'accordo, questo deve contenere la **disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa** svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore; la disciplina dell'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro; la disciplina dei tempi di riposo del lavoratore, nonché le misure (tecniche ed organizzative) necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro. L'accordo sul lavoro agile può essere a tempo determinato o indeterminato. Nel caso di accordo a tempo indeterminato, per il recesso (dalla modalità di lavoro agile e non dal rapporto di lavoro in quanto tale) è richiesto un preavviso non inferiore a 30 giorni.

La presenza di un giustificato motivo consente di recedere senza preavviso nell'accordo a tempo indeterminato e prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato.

L'**articolo 20** stabilisce che, relativamente al **trattamento retributivo**, il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello riconosciuto ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

L'**articolo 21** prevede che l'accordo di lavoro agile disciplina l'esercizio del potere di **controllo e disciplinare sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali**. A tal proposito, l'accordo individua le condotte connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

L'**articolo 22** riguarda la **sicurezza del lavoratore** che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile. Il datore di lavoro è tenuto a consegnare al lavoratore, con cadenza almeno annuale, un'**informativa scritta** nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

L'**articolo 23** prevede che l'accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile e le sue modificazioni sono oggetto di **comunicazione obbligatoria** (L. 608/1996).

Il lavoratore, inoltre, ha diritto alla **tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali** dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali oppure occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali.

Capo III

Il CAPO III (art. **25 e 26**) contiene le **disposizioni finali**.

L'**articolo 25** prevede l'incremento (di 4,5 milioni per il 2017, 1,9 milioni per il 2018 e 4,5 milioni a decorrere dal 2019) della dotazione del Fondo per la "tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e l'articolazione flessibile, con riferimento ai tempi e ai luoghi, del lavoro subordinato a tempo indeterminato".

Il Fondo sociale per occupazione e formazione, inoltre, è incrementato di €35 milioni per l'anno 2017.

L'**articolo 26** dispone che il provvedimento entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

Di seguito, le **novità principali** introdotte dal DDL.

- **PAGAMENTI:**

Sono abusive le clausole che:

- Consentono al mittente di modificare unilateralmente le condizioni contrattuali;
- Prevedono termini di pagamento superiori a 60 giorni (dalla data di ricevimento della fattura o richiesta del pagamento);
- Prevedono il rifiuto di stipulare il contratto in forma scritta

Il lavoratore autonomo ha diritto al risarcimento del danno anche con un tentativo di conciliazione.

- **MATERNITÀ:**

Le lavoratrici iscritte alla gestione separata possono fruire del trattamento di maternità a prescindere dall'astensione dall'attività lavorativa.

La durata del congedo parentale passa da 3 a 6 mesi, e si potrà fruire non solo entro il primo anno di vita del bambino, ma fino al terzo anno.

Il tetto massimo del congedo resta 6 mesi (fruibili complessivamente dai genitori, anche se fruiti in altra gestione o cassa di previdenza).

- **MALATTIA:**

In caso di malattia, infortunio o gravidanza, se si svolge un'attività continuativa per il committente, il rapporto di impiego non si estingue (senza diritto a corrispettivo) e può essere sospeso fino a 150 giorni (salvo il venir meno dell'interesse del "datore").

Se la malattia o l'infortunio è particolarmente grave, si può interrompere il versamento di contributi e premi fino a due anni (si restituiranno in rate mensili).

- **APPALTI:**

Le pubbliche amministrazioni possono promuovere la partecipazione degli autonomi agli appalti pubblici per la prestazione di servizi o ai bandi per l'assegnazione di incarichi individuali di consulenza o ricerca.

I lavoratori autonomi sono equiparati alle Pmi per l'accesso ai piani operativi regionali e nazionali a valere sui Fondi strutturali europei.

Per partecipare ai bandi i professionisti possono costituire reti, consorzi stabili, associazioni temporanee professionali.

- **FORMAZIONE:**

Sono totalmente deducibili le spese sostenute:

- Per iscrizione a master, corsi di formazione o aggiornamento, convegni e congressi (nel limite annuo di 10mila euro).
- Per servizi di certificazione delle competenze, orientamento, sostegno all'autoimprenditorialità (nel limite annuo di 5mila euro).

Sono integralmente deducibili i costi per l'assicurazione per la garanzia dal mancato pagamento.

- **INVENZIONI:**

Viene estesa anche al lavoratore autonomo la disciplina della legge sul diritto d'autore (già prevista per i lavoratori dipendenti), che conferisce al professionista i diritti di utilizzazione economica relativi agli apporti originali e alle invenzioni realizzati nell'esecuzione del contratto

(si fa salva la sola ipotesi in cui l'attività inventiva costituisca oggetto del contratto e a tale scopo venga compensata).

Agli autonomi si estende anche la disciplina di tutela dell'abuso di dipendenza economica.

- **DELEGHE:**

Il governo è delegato a:

- Individuare "gli atti pubblici" (come certificazioni, asseverazioni, autentiche ecc.) da devolvere alle professioni ordinistiche, attraverso il riconoscimento del loro ruolo sussidiario (e di terzietà);
- Semplificare gli adempimenti su salute e sicurezza negli studi professionali quando sono simili ad abitazioni;
- Consentire alle Casse di previdenza di attivare anche altre nuove "prestazioni sociali" con particolare attenzione agli iscritti colpiti da gravi patologie oncologiche.

- **SMART WORKING:**

Viene fornita per la prima volta una definizione normativa del lavoro agile: lo *smart working* si configura come una «modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato» (non è quindi una nuova tipologia contrattuale) stabilita mediante accordo tra le parti, caratterizzata dall'utilizzo di strumenti tecnologici, eseguito in parte all'interno dell'azienda in parte all'esterno.

Si prevede che l'accordo scritto tra impresa e lavoratore dovrà disciplinare i tempi di riposo (il c.d. diritto alla disconnessione).

- **CONTRATTAZIONE:**

Il trattamento economico e normativo riconosciuto al lavoratore in modalità agile non dovrà essere inferiore a quello applicato ai colleghi che svolgono le stesse mansioni all'interno dell'impresa, in attuazione dei contratti collettivi di cui all'articolo 51 del Dlgs. 81/2015 (vale a dire, non solo nazionali, ma anche aziendali).

Al lavoratore può essere riconosciuto il diritto all'apprendimento permanente e alla periodica certificazione delle competenze.

- **DIS-COLL:**

Da luglio la Dis-coll, l'indennità di disoccupazione per i collaboratori (anche a progetto) diventa strutturale, ed estesa ad assegnisti e dottorandi di ricerca con borsa di studio, a fronte di un incremento dell'aliquota contributiva dello 0,51 per cento.