

## Scheda di lettura e commento del disegno di legge

### **“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”**

#### **Ambito di applicazione (art.1)**

Il testo riguarda i rapporti di lavoro autonomo di cui al titolo III del Libro V del codice civile, e quindi il contratto d’opera di cui all’art.2222 e segg. cod.civ., incluse le professioni intellettuali (art. 2229 e segg. cod.civ.).

Si tratta dei rapporti di lavoro autonomo che, ora che sono state eliminate le collaborazioni a progetto, si possono concretizzare in collaborazioni coordinate e continuative oppure in collaborazioni a Partita Iva.

Sono esclusi dall’ambito di applicazione gli imprenditori, compresi i piccoli imprenditori di cui all’art. 2083 cod.civ.

*E’ positivo un intervento di portata generale, che fornisca tutele di base ai co. co. co. e partite Iva. Tuttavia vanno previste, tutele aggiuntive (garanzie x il credito bancario, Dis Coll., malattia lunga, etc.) per le prestazioni con co.co.co. e partita IVA “deboli” (iscritti alla gestione separata? limiti di fatturato?), nella prospettiva della “modulazione delle tutele”, propria dello Statuto dei lavori di Biagi-Treu, anche al fine dell’estensione della nostra rappresentanza.*

#### **Nuova definizione di collaborazione coordinata e continuativa (art.12, co.1 , a)**

Come è noto, le collaborazioni coordinate e continuative sono definite dall’art.409, co. 1, num.3) come “rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato” A tale definizione il testo in esame aggiunge una specificazione relativa al significato di coordinazione, intendendosi la collaborazione come

coordinata “quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l’attività lavorativa”.

*Osserviamo che positivamente si mette in rilievo che la collaborazione coordinata e continuativa, per essere genuina (e dunque rientrare a tutti gli effetti nel lavoro autonomo), deve garantire una libertà di organizzazione dell’attività lavorativa da parte del collaboratore. Ciò è da raccordare con l’art. 2 del Dlgs 81/2015(attuativo del Jobs Act) ai sensi del quale alle collaborazioni etero-organizzate deve applicarsi la disciplina del rapporto di lavoro subordinato.*

### **Tutele relative a crediti e transazioni commerciali (art. 12, co.1, b; art.2)**

L’art.12, co.1, lett.b) del testo estende ai lavoratori autonomi la tutela, già prevista dall’art.634 c.p.c., per i crediti vantati da chi esercita attività commerciale, relativamente alle prove scritte da utilizzare come condizione di ammissibilità della domanda di ingiunzione.

Inoltre l’art.2 estende ai lavoratori autonomi le disposizioni del Dlgs 9 ottobre 2002, n. 231, relative al contrasto ai ritardi di pagamento nelle transazioni commerciali.

*Si tratta di tutele che era doveroso estendere ai rapporti di lavoro autonomo.*

### **Tutele relative al rapporto con il committente (artt. 3 e 4)**

Si punta poi a tutelare il lavoratore autonomo da clausole e condotte abusive da parte del committente.

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

- le clausole mediante le quali le parti concordano termini di pagamento superiori a sessanta giorni dalla data del ricevimento della fattura o della richiesta di pagamento.

Si considera abusivo anche il rifiuto del committente di stipulare il contratto in forma scritta.

In tutti questi casi il lavoratore autonomo ha diritto al risarcimento dei danni.

Si stabilisce poi che, salvo il caso in cui l'attività inventiva sia prevista come oggetto del contratto di lavoro, i diritti relativi a apporti originali e a invenzioni fatti nell'esecuzione del contratto stesso spettano al lavoratore autonomo.

*Come da noi chiesto, alcune delle tutele già previste per le collaborazioni a progetto (collaborazioni ora abrogate dal citato Dlgs 81/2015), sono state trasferite sulle collaborazioni coordinate e continuative e sulle Partita Iva, aggiungendo forme di tutela contro contratti nettamente sbilanciati e con condizioni di eccessivo svantaggio per i lavoratori autonomi (c.d. contratti capestro).*

*Va chiarito quale sia il rito applicabile alle controversie relative ai rapporti di lavoro autonomo di cui al presente testo.*

*Va inserito un richiamo all'obbligo di applicazione delle norme in tema di salute e sicurezza sul lavoro, nel caso in cui la prestazione si svolga nei luoghi di lavoro del committente, in quanto l'art.3 co.7 del dlgs 81/2008 pone quest'obbligo solo in relazione ai collaboratori coordinati e continuativi.*

## **Sostegno fiscale (art.5)**

Modificando l'articolo 54, co. 5, del DPR 22 dicembre 1986, n. 917, vengono complessivamente migliorate le norme sulla deducibilità fiscale di alcune spese. Divengono integralmente deducibili, entro il limite annuo di 10.000 euro, le spese per l'iscrizione a master e a corsi di formazione o di aggiornamento professionale nonché le spese di iscrizione a convegni e congressi. Sono integralmente deducibili, entro il limite annuo di 5.000 euro, 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 erogati dagli organismi accreditati. Sono interamente deducibili gli oneri sostenuti per la garanzia contro il mancato pagamento delle prestazioni di lavoro autonomo fornita da forme assicurative o di solidarietà.

*Si tratta di forme di sostegno molto attese dal mondo delle collaborazioni, anche se va osservato che sarebbe più utile e conveniente la detraibilità delle spese elencate, più della deducibilità.*

*Particolarmente interessante la possibilità della deducibilità degli oneri in merito alla garanzia per il rischio di insolvenza, che aiuterà la diffusione di queste polizze. Ma una tutela ancora maggiore verrebbe dal prevedere fondi mutualistici costituiti sulla base di accordi sindacali, sulla falsariga di quanto previsto relativamente ai Fondi bilaterali di solidarietà per il sostegno al reddito dei lavoratori dipendenti.*

### **Accesso alle informazioni, ai servizi, agli appalti pubblici (artt. 6 e 7)**

I centri per l'impiego e gli altri organismi accreditati dovranno dotarsi di uno sportello dedicato al lavoro autonomo per raccogliere domande e offerte di lavoro autonomo, fornire le relative informazioni ai professionisti ed alle imprese, nonché informazioni relative all'avvio di attività autonome, all'accesso a commesse ed appalti pubblici, alle opportunità di credito e alle agevolazioni pubbliche.

Le amministrazioni pubbliche dovranno promuovere la partecipazione dei lavoratori autonomi agli appalti pubblici, in particolare, favorendo il loro accesso alle informazioni relative alle gare pubbliche e alle procedure di aggiudicazione.

I lavoratori autonomi vengono equiparati alle piccole e medie imprese ai fini dell'accesso ai fondi strutturali europei.

*Lo sportello dedicato presso i centri per l'impiego è una novità utile, anche se è opportuno specificare che deve trattarsi di uno sportello anche on-line.*

## **Tutele assistenziali per gli iscritti alla gestione separata (artt. 8,9,10,11)**

Vengono apportati alcuni miglioramenti alle tutele assistenziali spettanti ai lavoratori autonomi iscritti alla Gestione Separata Inps di cui all'articolo 2, comma 26 della legge 8 agosto 1995, n. 335.

### Maternità

L'articolo 64, co 2, primo periodo, del Dlgs n. 151/2001 aveva esteso la tutela del congedo obbligatorio di maternità ai lavoratori autonomi nelle forme e con le modalità previste per il lavoro dipendente. A tal fine era stato emanato il decreto interministeriale del 4 aprile 2002. Ora il nuovo testo precisa che l'indennità di maternità spettante per i due mesi antecedenti la data del parto ed i tre mesi successivi sarà erogata a prescindere dalla effettiva astensione dall'attività lavorativa.

### Congedo parentale

Il trattamento economico di congedo parentale di cui all'articolo 1, comma 788, sesto periodo, della legge n. 296/2006 viene aumentato nella durata da tre mesi a sei mesi, e potrà essere fruito entro i primi tre anni di vita del bambino, mentre la normativa vigente ne prevede la fruizione entro un anno di età del bambino.

### Sospensione attività in caso di gravidanza, malattia e infortunio

La gravidanza, la malattia e l'infortunio dei lavoratori autonomi che prestano la loro attività in via continuativa per il committente non comportano l'estinzione del rapporto di lavoro, la cui esecuzione rimane sospesa, senza diritto al corrispettivo, per un periodo non superiore a centocinquanta giorni per anno solare.

In caso di malattia e infortunio di gravità tale da impedire lo svolgimento della attività lavorativa per oltre sessanta giorni, il versamento dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi è sospeso per l'intera durata della malattia e dell'infortunio fino ad un massimo di due anni, decorsi i quali il lavoratore è tenuto a versare i contributi ed i premi maturati durante il periodo di sospensione in un numero di rate mensili pari a tre volte i mesi di sospensione.

## Malattia

I periodi di malattia certificata come conseguente a trattamenti terapeutici di malattie oncologiche sono equiparati alla degenza ospedaliera, e quindi per tali periodi ai lavoratori autonomi spetta la relativa indennità che, ricordiamo, spetta fino a un massimo di 180 giorni nell'anno solare ed è pari alle seguenti percentuali del massimale contributivo valido nell'anno in cui ha avuto inizio il ricovero:

8% quando il soggetto può far valere, nei 12 mesi precedenti la data d'inizio della degenza ospedaliera, da 3 a 4 contributi mensili accreditati, anche se non continuativi;

12% quando il soggetto può far valere da 5 a 8 contributi mensili accreditati, anche se non continuativi;

16% quando il soggetto può far valere da 9 a 12 contributi mensili accreditati, anche se non continuativi.

*Ricordiamo che hanno l'obbligo di iscrizione alla Gestione Separata tutte le categorie residuali di liberi professionisti, vale a dire quelli per i quali non è stata prevista una specifica cassa previdenziale, nonché tutte le forme di collaborazione coordinata e continuativa, e che negli anni tutte le tutele assistenziali legate ai versamenti alla Gestione Separata (maternità, congedo parentale, malattia) sono state estese alle Partita Iva.*

*Con il testo in esame si fanno alcuni passi avanti, ma si deve fare di più. E' apprezzabile il raddoppio del periodo di congedo parentale indennizzato, così come l'allungamento del periodo entro il quale può essere utilizzato. E' anche importante il diritto alla sospensione dell'attività lavorativa, mutuato dalla abrogata normativa relativa ai collaboratori a progetto, per un periodo massimo di centocinquanta giorni per anno solare in caso di gravidanza, malattia e infortunio. E' invece insufficiente prevedere, in caso di malattia e infortunio lunghi, la mera sospensione del versamento dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi, da recuperare poi con versamenti rateizzati; va invece prevista l'effettiva interruzione dei versamenti.*

*Positiva anche l'equiparazione dei periodi relativi a trattamenti terapeutici di malattie oncologiche alla degenza ospedaliera, cosa che consentirà di fruire dell'indennità di malattia spettante in caso di degenza ospedaliera, superiore a quella prevista in caso di malattia domiciliare. Questo risponde alla richiesta della Cisl di migliorare i trattamenti degli autonomi in caso di malattie lunghe, ma solo in parte, in quanto contempla le sole malattie oncologiche.*

*Quanto alla nuova norma sulla maternità, pur nella consapevolezza che per alcune lavoratrici autonome può essere problematico sospendere l'attività in occasione della maternità, riteniamo che debbano prevalere la salute della madre e del bambino, e che sia doveroso prevedere un periodo di sospensione obbligatoria dell'attività in occasione della maternità, stabilendo semmai condizioni per poter assolvere a tale obbligo con forme di flessibilità, e distinguere tra chi ha collaborazioni coordinate e continuative, a rischio ricatto del committente, e chi è a Partita Iva e quindi spesso è libera di lavorare da casa.*

*Inoltre chiediamo che con questo disegno di legge si colga l'occasione di estendere la Dis.Coll. ai lavoratori a Partita Iva iscritti alla Gestione Separata. Segnaliamo che la Dis.Coll., introdotta dal Dlgs 22/2015 (così come accadeva per la precedente indennità di fine lavoro che la Dis Coll ha sostituito) è finanziata dalla fiscalità generale con stanziamenti stabiliti dalla legge di stabilità. A nostro avviso la Dis.Coll. va messa a carico della Gestione Separata e quindi estesa a tutti gli iscritti alla Gestione stessa aventi i requisiti previsti dal citato Dlgs 22/2015.*

## **Lavoro agile**

### **Definizione**

Viene introdotto nel nostro ordinamento, sia per il settore privato che per il pubblico, il lavoro agile (c.d. “smart working”), inteso come modalità

flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, allo scopo di incrementarne la produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Il lavoro agile è definito come una prestazione di lavoro subordinato che si svolge con le seguenti modalità:

- esecuzione della prestazione lavorativa in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, ed entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
- possibilità di utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti all'esterno dei locali aziendali.

Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

*Mentre il telelavoro prevede postazioni remote fisse dalle quali svolgere la prestazione lavorativa, il lavoro agile ne rappresenta una evoluzione, comprendendo forme di telelavoro più flessibili e snelle. Quindi i tratti distintivi del lavoro agile rispetto al telelavoro sono riconducibili al carattere non necessariamente regolare/continuativo, e alla mancanza di ancoraggio ad un luogo fisso di lavoro.*

*Finora la nostra normativa non aveva regolamentato lo smart working, ed il telelavoro è regolamentato per legge solo nelle pubbliche amministrazioni. Ma da qualche anno sia il telelavoro sia lo smart working si sono diffusi nel settore privato in diverse grandi aziende sulla base di accordi collettivi, a cui in parte si rifà il testo in esame.*

## **Incentivi**

Gli incentivi di carattere fiscale e contributivo riconosciuti in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato sono applicabili, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, anche quando l'attività lavorativa sia prestata in modalità di lavoro agile.

*E' positivo, ma non è sufficiente inserire i lavoratori in modalità di lavoro agile tra i beneficiari della detassazione del salario produttività. La Cisl chiede che siano previsti incentivi specifici rivolti a datori di lavoro che stipulino accordi collettivi che intervengano a regolamentare il lavoro agile (vedi oltre).*

## **Disciplina del rapporto di lavoro**

La prestazione di lavoro agile è disciplinata da un accordo individuale scritto, a termine o a tempo indeterminato, che definisce, in relazione alla prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, le forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro, gli strumenti utilizzati dal lavoratore, i tempi di riposo, il potere di controllo del datore, nei limiti della disciplina dei controlli a distanza contenuta nell'art. 4 della legge 300/70 come rivista dal Jobs Act, le condotte connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

L'accordo di lavoro agile è oggetto delle comunicazioni obbligatorie a carico del datore di lavoro.

Nel caso di accordo a tempo indeterminato, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni.

In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.

I contratti collettivi possono introdurre ulteriori previsioni finalizzate ad agevolare i lavoratori e le imprese che intendono utilizzare la modalità di lavoro agile.

*Se si affidasse la regolamentazione del lavoro agile alla contrattazione collettiva, la sua applicazione per incentivare la riorganizzazione del lavoro per obiettivi, per incrementare la produttività e favorire la conciliazione sarebbe più efficace. Riteniamo utile una riformulazione che affidi il lavoro agile ad un accordo individuale esclusivamente in assenza di contrattazione collettiva (così come accade per le clausole elastiche ed*

*il lavoro supplementare nel part-time). Invece l'attuale testo affida alla contrattazione collettiva un ruolo secondario, affidandole solo la possibilità di introdurre "ulteriori previsioni".*

*L'affidamento alla contrattazione collettiva consentirebbe anche di affrontare meglio il cosiddetto rischio dell' "always on ", regolando i tempi di riposo in modo tale da tenere conto del "diritto alla disconnessione".*

*Chiediamo inoltre, come detto sopra, un sistema di incentivazioni specifiche per il datore di lavoro che stipuli accordi collettivi per regolamentare il lavoro agile, che renda dunque conveniente per l'azienda la regolamentazione per via collettiva. Gli accordi collettivi dovrebbero peraltro prevedere una verifica dei risultati ottenuti, da realizzare in sede congiunta, così come andrebbe individuata una sede congiunta (nazionale?) di verifica di compatibilità e coerenza degli accordi aziendali, e come luogo di risoluzione delle controversie.*

*Va poi esplicitato il carattere "volontario" del lavoro agile, con ripristino, in caso di eventuale interruzione, della modalità di lavoro precedente; in questo senso, va chiarito che quando, nel testo, si parla di "recesso" si fa riferimento all'interruzione della modalità di lavoro agile stabilita nell'accordo e non all'interruzione del rapporto di lavoro.*

*L'affidare la regolamentazione del lavoro agile al solo accordo individuale enfatizza poi una serie di questioni specifiche. In particolare, poiché il testo prevede che sarà l'accordo individuale scritto a definire, in relazione alla prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, le forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro, il suo potere di controllo e le sanzioni disciplinari, va esplicitato che queste ultime debbano rispettare il principio di proporzionalità.*

*In particolare, in relazione al potere di controllo, va richiamato non solo l'art. 4, St. Lav., ma più in generale il rispetto della normativa sulla Privacy.*

## **Trattamento del lavoratore**

Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto di ricevere un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

*Sarebbe più opportuno fare riferimento a “mansioni di pari livello e categoria legale” oppure scrivere “a parità di mansioni svolte”, perché potrebbero verificarsi situazioni in cui non vi siano in azienda lavoratori che svolgono le medesime mansioni del lavoratore in lavoro “agile”.*

### **Protezione dei dati, custodia e riservatezza**

Il datore di lavoro deve adottare misure atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore.

Il lavoratore è tenuto a custodire con diligenza gli strumenti tecnologici messi a disposizione dal datore di lavoro ed è responsabile della riservatezza dei dati.

*Positivo che l'onere della tutela dei dati sia posto in capo al datore di lavoro, con la cooperazione del lavoratore.*

### **Sicurezza sul lavoro**

Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore e consegna altresì al lavoratore, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

Il lavoratore d'altro lato è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione predisposte dal datore di lavoro.

### **Assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali**

Il lavoratore 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.

Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro 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, quando la scelta del luogo della prestazione è dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.

*La protezione in materia di salute e sicurezza è debole, va migliorata in particolare su:*

*\*la fornitura ed uso delle attrezzature/strumenti di lavoro nonché degli eventuali d.p.i. (dispositivi di protezione individuale) va effettuata secondo le previsioni del Titolo III d.lgs. n. 81/2008;*

*\*se la prestazione avviene mediante collegamento informatico e telematico, trovano applicazione le disposizioni del Titolo VII, d.lgs. n. 81/2008 (tutele per l'utilizzo dei videoterminali);*

*\*va garantita la formazione del lavoratore alla sicurezza, in relazione ai rischi che la nuova modalità di lavoro comporta.*

*E' molto importante l'obbligo di copertura dell'assicurazione obbligatoria, che comprende anche la copertura dell' "in itinere (i contratti collettivi già in essere si sono in genere definiti in settori che già avevano coperture assicurative aggiuntive), ma è da eliminare il riferimento "a criteri di ragionevolezza", formula di estrema incertezza, che riconosce all'Inail un potere discrezionale non richiesto ai fini della tutela assicurativa.*

## **Risorse finanziarie**

Il disegno di legge rinvia, per il finanziamento delle disposizioni in esso contenute, sia relative al lavoro autonomo che al lavoro agile, all' art. 1, co. 204 della Legge di stabilità 2016 (legge 28 dicembre 2015, n. 208), che ha istituito presso il Ministero del lavoro un Fondo, con una dotazione finanziaria di 10 milioni di euro per l'anno 2016 e di 50 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2017, finalizzato a "favorire la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale" e "l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato a tempo indeterminato".

*Si tratta di risorse molto limitate e che, da notizie ancora informali, saranno destinate inizialmente alla sola parte relativa al lavoro autonomo.*