

Scheda di lettura e commento della 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"

Lavoro autonomo non imprenditoriale

Ambito di applicazione (art.1)

La nuova legge riguarda il lavoro autonomo non imprenditoriale. Il testo si applica ai rapporti di lavoro autonomo di cui al titolo III del Libro V del codice civile, ivi incluso il contratto d'opera di cui all'art.2222 e segg. cod.civ. nonché le professioni intellettuali di cui art. 2229 e segg. cod.civ. Sono incluse anche le collaborazioni che, dopo l'eliminazione delle collaborazioni a progetto, si concretizzano in collaborazioni coordinate e continuative. Sono esclusi dall'ambito di applicazione gli imprenditori, compresi i piccoli imprenditori di cui all'art. 2083 cod.civ.

In definitiva la legge si applica a tutto il lavoro autonomo non imprenditoriale, sia che si tratti di professionisti, con o senza Partita Iva, sia che si tratti di co.co.co., sia che si tratti di prestatori d'opera occasionale. Ovviamente nel caso dei prestatori d'opera occasionale non si applicano le tutele legate alla continuità del rapporto e le prestazioni derivanti dall'iscrizione alla Gestione Separata Inps.

Nuova definizione di collaborazione coordinata e continuativa (art.15, co.1 , lett. 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 si era poi affiancato l'art.2 del Dlgs 81/15 ai sensi del quale "si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro", stabilendo quindi che alle collaborazioni etero-organizzate deve applicarsi la disciplina del rapporto di lavoro subordinato. La nuova legge aggiunge ora 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".

Al fine di dare confini meno incerti alla distinzione tra lavoro subordinato e collaborazione, viene aggiunta la specifica relativa alla coordinazione, che va stabilita di comune accordo tra le parti. 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.

Tutele relative a crediti e transazioni commerciali (art.2 e art.15, co. 1, lett.b)

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.

Inoltre l'art.15, co. 1, lett.b, modificando il secondo comma dell'art.634 del cod. proc. civ., estende ai lavoratori autonomi la tutela per i crediti vantati da chi esercita attività commerciale, relativamente alle prove scritte da utilizzare come condizione di ammissibilità della domanda di ingiunzione.

Si tratta di tutele che era doveroso estendere ai lavoratori autonomi, i quali fino ad ora non avevano strumenti efficaci in una situazione in cui possono incorrere.

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

Vengono introdotte norme volte 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.

Viene anche stabilito che a tali rapporti contrattuali si applica, in quanto compatibile, l'articolo 9 della legge 18 giugno 1998, n. 192, in materia di abuso di dipendenza economica.

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 abrogate dal citato Dlgs 81/2015), sono state trasferite sulle collaborazioni coordinate e continuative e sulle collaborazioni a Partita Iva, aggiungendo forme di tutela contro contratti nettamente sbilanciati e con condizioni di eccessivo svantaggio per i lavoratori autonomi (c.d. contratti capestro).

Stabilizzazione ed estensione della Dis.Coll. (Art. 7)

La Dis.Coll., di cui all'art.15 del Dlgs 22/2015, dal 1 luglio 2017 andrà definitivamente a regime, senza più bisogno di proroghe normative.

Per gli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° luglio 2017 la Dis-Coll. è inoltre riconosciuta, oltre che ai collaboratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata, privi di partita IVA, che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione, anche agli assegnisti e ai dottorandi di ricerca con borsa di studio.

Per gli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° luglio 2017 non si applica il requisito del mese di contribuzione nell'anno in cui si verifica l'evento di cessazione dal lavoro. I requisiti saranno, dunque: stato di disoccupazione al momento della domanda; almeno tre mesi di contribuzione dal primo gennaio dell'anno precedente.

Sempre a decorrere dal 1° luglio 2017, per i collaboratori, gli assegnisti e i dottorandi di ricerca con borsa di studio, nonché per gli amministratori e i sindaci, è dovuta alla Gestione separata Inps un'aliquota contributiva pari allo 0,51%, destinata al finanziamento della prestazione, che diviene di tipo contributivo e non più posto a carico della fiscalità generale.

Dopo l'intervento dell'art.3, co. 3-octies del Decreto Milleproroghe (decreto-legge 30 dicembre 2016, n. 244, convertito in legge 27 febbraio 2017, n.19.) che ha garantito la continuità dell'erogazione della Dis.Coll fino a giugno 2017, la Dis. Coll. diviene finalmente un trattamento a regime, come la Cisl ha chiesto sin dall'inizio, il cui finanziamento viene posto, come è giusto, a carico della Gestione Separata Inps. Ciò che è meno condivisibile è l'introduzione di un'aliquota aggiuntiva dello 0,51% che per un terzo (0,17%) sarà a carico dei lavoratori, i quali sono però già gravati da un carico contributivo importante (quest'anno il 32,72%).

Inoltre sottolineiamo che non sono stati inclusi nel beneficio, diversamente da ciò che avevamo richiesto, i professionisti iscritti alla Gestione Separata Inps che lavorano con partita IVA, che restano privi di qualsiasi protezione a fronte di discontinuità di reddito.

Deducibilità delle spese per esecuzione di incarico, per formazione, per assicurazione contro il rischio di insolvenza (Art. 8, co. 1-3 e Art.9)

Modificando l'art.54, comma 5, del TUIR (testo unico delle imposte sui redditi, di cui al DPR n. 917/86), l'art.8, co. 1-3, elimina, dal periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2017, i limiti di deducibilità per le spese di vitto e alloggio sostenute per l'esecuzione di un incarico. Specifica inoltre che tutte le spese relative all'esecuzione di un incarico conferito e sostenute direttamente dal committente non costituiscono compensi in natura per il professionista.

Con un'altra modifica all'articolo 54, co. 5, del TUIR, l'art.9 migliora complessivamente 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, comprese quelle di viaggio e soggiorno. 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'autoimprenditorialità, mirate a sbocchi occupazionali effettivamente esistenti e appropriati in relazione alle condizioni del mercato del lavoro, erogati dagli organismi accreditati ai sensi della disciplina vigente.

Sono altresì integralmente 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.

Particolarmente interessante la possibilità della deducibilità degli oneri in merito alla garanzia per il rischio di insolvenza, che aiuterà la diffusione di queste polizze.

Accesso alle informazioni sul mercato e servizi personalizzati di orientamento, riqualificazione e ricollocazione (Art. 10)

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, 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.

Nello svolgimento di tali attività i centri per l'impiego, al fine di fornire informazioni e supporto ai lavoratori autonomi con disabilità, si avvalgono dei servizi per il collocamento mirato delle persone con disabilità.

Lo sportello dedicato presso i centri per l'impiego è una novità utile, anche se sarebbe opportuno istituire uno sportello anche on-line.

Informazioni e accesso agli appalti pubblici e ai bandi per l'assegnazione di incarichi e appalti privati (Art. 12)

Le amministrazioni pubbliche dovranno promuovere la partecipazione dei lavoratori autonomi agli appalti pubblici per la prestazione di servizi o ai bandi per l'assegnazione di incarichi di consulenza o ricerca, in particolare favorendo il loro accesso alle informazioni relative alle gare pubbliche, anche attraverso gli

sportelli di cui sopra, e la loro partecipazione alle procedure di aggiudicazione. I lavoratori autonomi vengono equiparati alle piccole e medie imprese ai fini dell'accesso ai fondi strutturali europei.

Al fine di consentire la partecipazione ai bandi e concorrere all'assegnazione di incarichi e appalti privati, è riconosciuta ai soggetti che svolgono attività professionale, a prescindere dalla forma giuridica rivestita, la possibilità di costituire reti di esercenti la professione e consentire agli stessi di partecipare alle reti di imprese; di costituire consorzi stabili professionali; di costituire associazioni temporanee professionali.

Tutele sociali e assistenziali per gli iscritti alla Gestione separata (artt. 8,13,14)

Vengono apportate modifiche in tema di tutele sociali e assistenziali, in particolare alcuni miglioramenti alle tutele spettanti ai lavoratori autonomi iscritti alla Gestione Separata Inps.

Congedo parentale (Art.8, co.4-9)

Per gli iscritti alla Gestione Separata Inps non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, 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 previgente ne prevedeva la fruizione entro un anno di età del bambino. I trattamenti economici per congedo parentale, ancorché fruiti in altra gestione o cassa di previdenza, non possono complessivamente superare il limite complessivo di sei mesi tra entrambi i genitori. Resta fermo che il trattamento spetta anche nei casi di adozione o affidamento preadottivo.

Non viene modificato il requisito soggettivo, pari ad almeno tre mensilità di contribuzione accreditate nei dodici mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile.

L'indennità continua ad essere pari, per ciascuna giornata, al 30 % del reddito.

Se i periodi di congedo parentale sono fruiti entro il primo anno di vita del bambino il trattamento è corrisposto a prescindere dal requisito contributivo alle lavoratrici ed ai lavoratori che abbiano titolo all'indennità di maternità o paternità (e che quindi, anche se non hanno il requisito contributivo per il congedo parentale, devono avere il requisito contributivo per l'indennità di maternità pari ad almeno tre mensilità accreditate nei 12 mesi anteriori i 2 precedenti il parto). In tale caso, l'indennità è calcolata in misura pari al 30% del reddito preso a riferimento per la corresponsione dell'indennità di maternità o paternità.

Malattia (Art.8, co. 10-11)

I periodi di malattia certificata come conseguente a trattamenti terapeutici di malattie oncologiche o di gravi patologie cronic-degenerative ingravescenti o che comunque comportino una inabilità lavorativa temporanea del 100%, sono equiparati alla degenza ospedaliera, e quindi per tali periodi ai lavoratori autonomi spetta la relativa indennità che, ricordiamo, può coprire 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.

Maternità (Art 13)

L'indennità di maternità spettante per i due mesi antecedenti la data del parto ed i tre mesi successivi, ai sensi dell'articolo 64, co 2, del Dlgs n. 151/2001, che ha esteso il congedo obbligatorio di maternità ai lavoratori autonomi nelle forme e con le modalità previste per il lavoro dipendente, sarà erogata a prescindere dalla effettiva astensione dall'attività lavorativa.

Sospensione attività in caso di gravidanza, malattia e infortunio (Art.14, co.1)

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, fatto salvo il venir meno dell'interesse del committente.

Sostituzione lavoratrici in maternità (Art.14, co. 2)

L'articolo 4, comma 5, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 ha già riconosciuto alle aziende agevolazioni per l'assunzione a termine di sostitute delle lavoratrici autonome in maternità. Ora la nuova legge esplicita la possibilità, previo consenso del committente, di sostituzione delle lavoratrici autonome in maternità da parte di altri lavoratori autonomi di fiducia delle lavoratrici stesse, in possesso dei necessari requisiti professionali, nonché dei soci, anche attraverso il riconoscimento di forme di compresenza della lavoratrice e del suo sostituto.

Sospensione versamento contributi per malattia e infortunio gravi (Art.14, co. 3 e 4)

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.

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 le tutele assistenziali legate ai versamenti alla Gestione Separata (maternità, congedo parentale, malattia), inizialmente previste per i co.co.co., sono state estese ai professionisti con 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, riteniamo altresì limitativo che i sei mesi previsti siano cumulativi per entrambi i genitori, anche in considerazione del fatto che in questo modo si riduce il diritto dell'altro genitore, se dipendente, e tenendo presente che un lavoratore autonomo, per sua natura, molto difficilmente tenderà ad usufruire di periodi lunghi di congedi parentali.

Positiva l'equiparazione dei periodi relativi a trattamenti terapeutici di malattie oncologiche e di altre gravi patologie 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.

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 sarebbe stato preferibile mantenere il periodo di sospensione obbligatoria in occasione della maternità, stabilendo semmai condizioni per poter assolvere a tale obbligo con forme di flessibilità, eventualmente distinguendo tra chi è in monocommittenza, e può quindi essere esposta a pressioni dal committente, e chi no.

E' anche importante avere previsto la sospensione dell'attività lavorativa in caso di gravidanza, malattia e infortunio, su richiesta del collaboratore, norma mutuata dalla abrogata normativa relativa ai collaboratori a progetto. Non si tratta però di un diritto, ma di una possibilità limitata dalla frase "fatto salvo il venir meno dell'interesse del committente".

La norma sulle sostituzioni delle lavoratrici autonome in maternità da parte di altri lavoratori autonomi di fiducia delle lavoratrici stesse, anche attraverso forme di compresenza della lavoratrice e del suo sostituto, sembra una mera esplicitazione di una modalità che era già possibile, senza bisogno di una norma di legge.

E' insufficiente avere previsto, 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; andava invece prevista, almeno per le malattie più gravi, l'effettiva interruzione dei versamenti e la sua sostituzione con contribuzione figurativa.

Deleghe al Governo (Artt. 5, 6, 11,16)

Delega in materia di atti pubblici rimessi alle professioni organizzate in ordini o collegi (Art.5)

Al fine di semplificare l'attività delle amministrazioni pubbliche e di ridurre i tempi di produzione, il Governo è delegato ad adottare, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi in materia di rimessione di atti pubblici alle professioni organizzate in ordini o collegi, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

- a) individuazione degli atti delle amministrazioni pubbliche che possono essere rimessi anche alle professioni organizzate in ordini o collegi in relazione al carattere di terzietà di queste;
- b) individuazione di misure che garantiscano, nella gestione degli atti, il rispetto della disciplina in materia di tutela dei dati personali;
- c) individuazione delle circostanze che possano determinare condizioni di conflitto di interessi.

Deleghe 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 (Art. 6)

Al fine di rafforzare le prestazioni di sicurezza e di protezione sociale dei professionisti iscritti agli ordini o ai collegi, il Governo è delegato ad adottare, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della legge in esame, uno o più decreti legislativi volti ad abilitare gli enti di previdenza di diritto privato ad attivare, oltre a prestazioni complementari di tipo previdenziale e socio-sanitario, anche altre prestazioni sociali, finanziate da apposita contribuzione, con particolare riferimento a situazioni di riduzione del reddito professionale e di gravi patologie.

Inoltre, al fine di incrementare le prestazioni per gli iscritti alla Gestione separata, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali, il Governo è delegato ad adottare, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della legge in esame, uno o più decreti legislativi nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

- a) riduzione dei requisiti di accesso alle prestazioni di maternità e introduzione di minimali e massimali per le medesime prestazioni;
- b) modifica dei requisiti dell'indennità di malattia, incrementando la platea dei beneficiari ed eventualmente prevedendo l'esclusione della corresponsione dell'indennità per i soli eventi di durata inferiore a tre giorni;
- c) previsione di un aumento dell'aliquota aggiuntiva per maternità, anz e malattia.

E' positivo che, valutando che non vi fossero attualmente le condizioni per fare di più, non si sia voluto considerare chiuso l'argomento delle tutele di sicurezza e protezione sociale dei professionisti iscritti a ordini o collegi e dei lavoratori autonomi iscritti alla Gestione separata, e si sia quindi inserita nel testo questa delega. In particolare tra i criteri di delega vi è il miglioramento delle tutele in caso di maternità e malattia per gli iscritti alla Gestione Separata, compreso il pagamento dell'indennità di malattia già dal terzo giorno e non dal quarto come succede oggi, come da noi chiesto.

Delega in materia di semplificazione della normativa sulla salute e sicurezza degli studi professionali (Art. 11)

Il Governo è delegato ad adottare, entro un anno dalla data di entrata in vigore della legge in esame, uno o più decreti legislativi per il riassetto delle disposizioni vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute negli studi professionali, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

- individuazione di misure idonee a garantire la tutela della salute e della sicurezza delle persone che svolgono attività lavorativa negli studi professionali, con o senza retribuzione e anche al fine di apprendere la professione;
- determinazione di misure tecniche ed amministrative di prevenzione compatibili con le caratteristiche gestionali ed organizzative degli studi professionali;
- semplificazione degli adempimenti meramente formali anche per mezzo di forme di unificazione documentale;
- riformulazione e razionalizzazione dell'apparato sanzionatorio, amministrativo e penale.

Nonostante si possa condividere la finalità di semplificazione normativa occorre considerare che gli studi professionali costituiscono in ogni caso un "luogo di lavoro" .

Più che a misure "amministrative" occorre considerare le misure di carattere tecnico ed organizzativo di prevenzione compatibili con le caratteristiche degli studi professionali.

Di interesse la previsione sulla semplificazione ed unificazione degli adempimenti meramente documentali.

L'apparato sanzionatorio andrebbe infine solo "razionalizzato" non ritenendo indispensabile una "riformulazione" della disciplina sanzionatoria per il solo settore degli studi professionali.

Procedura di adozione dei decreti legislativi (Art. 16)

Gli schemi dei decreti legislativi relativi alle deleghe di cui sopra sono adottati di concerto dai Ministri competenti, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Regioni, trasmessi poi alla Camera dei deputati e al Senato della Repubblica perché su di essi siano espressi, entro trenta giorni dalla data di trasmissione, i pareri delle Commissioni competenti per materia e per i profili finanziari. Decorso tale termine, i decreti possono essere adottati anche in mancanza dei pareri.

Entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore di ciascuno dei decreti legislativi sempre nel rispetto dei principi e criteri direttivi, il Governo può adottare, con le stesse procedure, disposizioni integrative e correttive.

Tavolo tecnico di confronto permanente sul lavoro autonomo (Art. 17)

Al fine di coordinare e di monitorare gli interventi in materia, presso il Ministero del lavoro è istituito un tavolo tecnico di confronto permanente sul lavoro autonomo, composto da rappresentanti del Ministero del lavoro, delle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro e delle associazioni di settore comparativamente più rappresentative a livello nazionale, con il compito di formulare proposte in materia di lavoro autonomo con particolare riferimento a modelli previdenziali, modelli di welfare, formazione professionale.

E' importante l'istituzione per legge di un tavolo tecnico di confronto permanente sul lavoro autonomo con le parti sociali, volto ad affrontare le tematiche che al momento non si è riusciti ad inserire nella legge, soprattutto per questioni di costi. Il tavolo dovrebbe rappresentare anche il momento di confronto con le parti sociali in relazione all'attuazione delle deleghe contenute nella legge in esame, visto che l'art.16 relativo alla procedura di adozione dei relativi decreti legislativi non prevede esplicito confronto con le parti sociali.

Lavoro agile

Definizione (Art.18)

Viene introdotto nel nostro ordinamento, sia per il settore privato che per il pubblico, il lavoro agile (c.d. “smart working”), inteso come modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi.

Il lavoro agile si svolge con le seguenti modalità:

- assenza di precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro;
- 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;
- assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti all'esterno dei locali aziendali;
- possibilità di utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

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

La Cisl valuta positivamente la regolamentazione del lavoro agile, peraltro mutuata dagli accordi sindacali in aziende medio-grandi, sempre più frequenti negli ultimi anni. 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.

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.

Forma e recesso (Art.19 e Art.23, co.1)

La prestazione di lavoro agile è disciplinata da un accordo individuale scritto, a termine o a tempo indeterminato, che disciplina l'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, individua i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

L'accordo può essere a termine o a tempo indeterminato; in tale ultimo caso, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni. Nel caso di lavoratori disabili il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a novanta giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle specifiche esigenze.

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.

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

Siamo critici sull'aver affidato l'introduzione in azienda del lavoro agile alla contrattazione individuale, anziché alla contrattazione collettiva, come da noi chiesto, cosa che non solo avrebbe garantito maggiori tutele al lavoratore, ma avrebbe anche reso più efficace l'applicazione ai fini di incentivare la

riorganizzazione del lavoro per obiettivi, incrementare la produttività e favorire la conciliazione vita-lavoro. Benchè quando, nel testo, si parla di “recesso” il riferimento è all’interruzione della modalità di lavoro agile stabilita nell’accordo e non all’interruzione del rapporto di lavoro sottostante, sarebbe stato più opportuno prevedere espressamente il ripristino della modalità di lavoro precedente.

Anche la tutela dei lavoratori disabili è debole, non essendo previste dalla legge percentuali minime di orario da svolgere all’interno dei locali aziendali né tutele specifiche in assenza di contrattazione collettiva, come avevamo richiesto.

E’ stata invece accolta la nostra richiesta di prevedere misure tecniche e organizzative per assicurare la disconnessione , al fine di affrontare meglio il cosiddetto rischio dell’ “always on “.

Nel testo definitivo sono stati eliminati sia l’obbligo per il datore di lavoro di adottare misure atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore, sia l’obbligo per il lavoratore di custodire con diligenza gli strumenti tecnologici messi a disposizione dal datore di lavoro e la sua responsabilità sulla riservatezza dei dati. Si tratta di questioni da recuperare con la contrattazione collettiva.

Alla luce di quanto detto, la contrattazione collettiva dovrà porre particolare attenzione a regolamentare il lavoro agile, in modo che l’ accordo individuale debba poi attenersi, per tutta una serie di aspetti, all’accordo collettivo.

La contrattazione collettiva potrà, ad esempio, attivare strumenti che supportino il mantenimento di contatti inter-personali e con i rappresentanti sindacali, regolamentare il supporto a costi eventualmente sostenuti dai lavoratori per accedere allo smartworking (lan ad esempio), definire tutele particolari per i lavoratori con invalidità o disabilità o gravi patologie, regolamentare gli oneri di tutela dei dati, oltre agli altri aspetti via via richiamati nella presente scheda.

Parità di trattamento (Art.20, co.1 e Art.18, co. 4)

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.

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.

Sarebbe importante che la contrattazione collettiva introducesse garanzie anche sulla parità di accesso ai percorsi di carriera.

E’ positivo avere inserito i lavoratori in modalità di lavoro agile tra i possibili beneficiari della detassazione del salario di produttività. Ovviamente per potere usufruire dei benefici fiscali è necessario che vi sia un accordo collettivo, come stabilito dalla normativa di riferimento.

Apprendimento permanente (Art.20, co.2)

Al lavoratore impiegato in forme di lavoro agile può essere riconosciuto, nell’ambito dell’accordo, il diritto all’apprendimento permanente, in modalità formali, non formali o informali, e alla periodica certificazione delle relative competenze.

Sarebbe importante trasformare questa possibilità in un vero e proprio diritto, prevedendolo nella contrattazione collettiva, che potrebbe peraltro anche prevedere il diritto ad una formazione specifica sugli strumenti tecnici di lavoro da utilizzare e sulle caratteristiche di tale forma organizzativa. E’ infatti indispensabile la formazione per l’ “accompagnamento” al lavoro agile, in modo che il lavoratore non finisca per sentirsi emarginato.

Potere di controllo e disciplinare (Art. 21)

L'accordo 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 dell'articolo 4 della legge n. 300/1970, come recentemente modificato dal Jobs Act, sui controlli a distanza.

L'accordo individua inoltre le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Avere affidato la regolamentazione del lavoro agile al solo accordo individuale enfatizza una serie di questioni specifiche. In particolare, può presentare criticità l'affidare al solo accordo individuale le forme di esercizio del potere di controllo del datore di lavoro e le sanzioni disciplinari, in relazione alla prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali.

La contrattazione collettiva dovrà intervenire anche su questo aspetto, quantomeno esplicitando che le sanzioni debbano rispettare il principio di proporzionalità.

Sicurezza sul lavoro (Art.22)

Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore e consegna altresì al lavoratore, e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza 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 predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

*La disciplina in materia è molto scarna (non è un mistero che la diversità dal telelavoro sia per lo più affermata per non applicare la disciplina di sicurezza, ritenuta troppo vincolante).Al riguardo si stabilisce solo un obbligo generale per il datore di lavoro di garantire la tutela della salute e sicurezza del lavoro agile e a tal fine di consegnare al lavoratore, e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta circa i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Pur tenendo conto dell'impossibilità da parte del datore di lavoro di controllare i luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa, sul piano applicativo, tramite la contrattazione collettiva, andrebbe tuttavia quantomeno precisato che: *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 preventiva formazione del lavoratore alla sicurezza, in relazione ai rischi che la nuova modalità di lavoro può comportare.*

Assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali (Art. 23, co. 2 e 3)

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 all'esterno dei locali aziendali, quando la scelta del luogo della prestazione sia 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.

E' molto importante l'obbligo di copertura dell'assicurazione obbligatoria, che comprende anche la copertura dell' infortunio "in itinere" (i contratti collettivi già in essere si sono in genere definiti in settori che già avevano coperture assicurative aggiuntive), ma il riferimento "a criteri di ragionevolezza"

introduce un' estrema incertezza, riconoscendo all'Inail un potere discrezionale non richiesto ai fini della tutela assicurativa.