



N. 156 - marzo 2017

## Disegno di legge A.S. n. 2233-B, "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"

Il disegno di legge in esame - già approvato, con modifiche, dal Senato e successivamente, con ulteriori modifiche, dalla Camera - concerne, al **Capo I, i rapporti di lavoro autonomo e (in base ad una disposizione introdotta dalla Camera) l'istituto dell'indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (DIS-COLL) e, al Capo II, il lavoro agile, definito come una modalità specifica "di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato";** il testo reca, inoltre, **disposizioni finanziarie e finali** (di cui al **Capo III**). Il disegno di legge è di iniziativa governativa ed è collegato alla manovra annua di finanza pubblica.

### Capo I - Tutela del lavoro autonomo

Le norme di cui al **Capo I** si applicano, ai sensi dell'**articolo 1**, ai rapporti di lavoro autonomo, definiti dall'articolo 2222 del codice civile come quelli derivanti dai contratti con cui il lavoratore si obbliga a compiere, verso un corrispettivo, un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente. Sono esplicitamente compresi anche i lavoratori autonomi i cui rapporti (rientranti nella nozione suddetta) siano inquadrati in una delle tipologie contrattuali di cui al libro IV del codice civile. Sono esclusi dall'ambito di applicazione del presente **Capo I** gli imprenditori, ivi compresi i

piccoli imprenditori<sup>1</sup>.

L'**articolo 2** estende, in quanto compatibili, alle transazioni commerciali<sup>2</sup> tra lavoratori autonomi ed imprese o tra lavoratori autonomi oppure tra lavoratori autonomi e pubbliche amministrazioni le norme di tutela di cui al D.Lgs. 9 ottobre 2002, n. 231, vigenti per le transazioni commerciali tra imprese ovvero tra imprese e pubbliche amministrazioni e relative alla tutela contro i ritardi nei pagamenti<sup>3</sup> e, tra l'altro, alla relativa maturazione di interessi. L'estensione di cui all'**articolo 2** fa salve le eventuali disposizioni più favorevoli.

Il **comma 1 dell'articolo 3** sancisce che sono abusive e prive di effetto le clausole che

<sup>1</sup>Si ricorda che, in base all'art. 2083 del codice civile, sono piccoli imprenditori i coltivatori diretti del fondo, gli artigiani, i piccoli commercianti e coloro che esercitano un'attività professionale organizzata prevalentemente con il lavoro proprio e dei componenti della famiglia.

<sup>2</sup>Per transazioni commerciali si intendono - ai fini della disciplina richiamata dal presente **articolo 2** - i contratti, comunque denominati, che comportino, in via esclusiva o prevalente, la consegna di merci o la prestazione di servizi contro il pagamento di un prezzo. Tale nozione comprende, in ogni caso, "i contratti di appalto o di concessione aventi per oggetto l'acquisizione di servizi, o di forniture, ovvero l'esecuzione di opere o lavori, posti in essere dalle stazioni appaltanti, dagli enti aggiudicatori, dai soggetti aggiudicatori" (ai sensi della norma di interpretazione autentica di cui all'art. 24, comma 1, della L. 30 ottobre 2014, n. 161).

<sup>3</sup>La tutela concerne tutti i pagamenti effettuati a titolo di corrispettivo in una transazione commerciale.

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. Si ricorda che l'art. 4 del citato D.Lgs. n. 231 del 2002, e successive modificazioni, prevede termini diversi a seconda che la transazione commerciale sia tra imprese oppure tra impresa e pubblica amministrazione; in sintesi, l'ipotesi di termini superiori a sessanta giorni è ammessa nel caso di transazioni commerciali tra imprese, purché il termine non sia gravemente iniquo per il creditore e sia pattuito espressamente.

*Potrebbe essere opportuno chiarire, in conformità all'articolazione di fattispecie di cui al suddetto art. 4 del D.Lgs. n. 231, se ed in quali termini la sanzione di nullità per una clausola eccedente i sessanta giorni riguardi anche i casi in cui la data del ricevimento da parte del committente della fattura o della richiesta di pagamento: non sia certa; sia anteriore a quella del ricevimento delle merci o della prestazione dei servizi; sia anteriore alla data dell'accettazione o della verifica eventualmente previste dalla legge o dal contratto, ai fini dell'accertamento della conformità della merce o dei servizi alle previsioni contrattuali.*

Il successivo **comma 2** dell'**articolo 3** afferma che è abusivo il rifiuto del committente di stipulare il contratto in forma scritta.

Nelle ipotesi di violazioni delle norme di cui ai **commi 1 e 2**, il lavoratore autonomo ha diritto al risarcimento del danno (**comma 3**), anche mediante l'eventuale promozione di un tentativo di conciliazione presso gli organismi abilitati. In ogni caso, dal momento che il **comma 1** recita che le clausole ivi descritte sono prive di effetto, si desume che la quota di giorni eccedente i sessanta non rileva ai fini del computo degli interessi di cui al citato D.Lgs. n. 231.

Il **comma 4** estende ai lavoratori autonomi, in quanto compatibile, la disciplina di tutela di cui all'art. 9 della L. 18 giugno 1998, n. 192, e successive modificazioni, relativa all'abuso, da

parte di una o più imprese, dello stato di dipendenza economica (dalla medesima o dalle medesime)<sup>4</sup> nel quale si trova un'impresa cliente o fornitrice. In base a quest'ultima disciplina, il patto attraverso il quale si concreti l'abuso è nullo ed il giudice ordinario è competente per le relative azioni (di nullità, inibitorie e per il risarcimento dei danni); l'abuso "può anche consistere nel rifiuto di vendere o nel rifiuto di comprare, nella imposizione di condizioni contrattuali ingiustificatamente gravose o discriminatorie, nella interruzione arbitraria delle relazioni commerciali in atto". Inoltre, l'Autorità garante della concorrenza e del mercato, qualora ravvisi che un abuso abbia rilevanza per la tutela della concorrenza e del mercato, può procedere a diffide e sanzioni<sup>5</sup>.

L'**articolo 4** prevede che i diritti di utilizzazione economica relativi ad apporti originali ed a invenzioni realizzati nell'esecuzione del contratto spettino al lavoratore autonomo, fatta salva l'ipotesi in cui l'attività inventiva sia prevista come oggetto del contratto e a tale scopo compensata.

Si ricorda che, per i lavoratori dipendenti, i diritti di utilizzazione economica in oggetto spettano invece al datore di lavoro, sempre che gli apporti originali e le invenzioni siano state fatte nell'esecuzione del contratto di lavoro<sup>6</sup>.

L'**articolo 5** reca una delega al Governo per la determinazione degli atti pubblici che possano essere rimessi anche alle professioni organizzate in ordini o collegi (in relazione al carattere di terzietà di queste ultime). La delega (per la quale sono poste le clausole di invarianza degli oneri a carico della finanza pubblica) deve essere

<sup>4</sup>Secondo la disciplina in oggetto, lo stato di dipendenza economica è costituito dalla situazione in cui un'impresa sia in grado di determinare, nel rapporto contrattuale, un "eccessivo squilibrio di diritti e di obblighi"; la dipendenza economica è valutata tenendo conto anche della reale possibilità per la parte che abbia subito l'abuso di reperire sul mercato alternative soddisfacenti.

<sup>5</sup>Diffide e sanzioni di cui all'art. 15 della L. 10 ottobre 1990, n. 287, e successive modificazioni.

<sup>6</sup>Cfr. l'art. 2590 del codice civile (la giurisprudenza ha interpretato nel senso che il diritto del lavoratore dipendente, ivi sancito, non riguarda i profili di utilizzazione economica), l'art. 12-bis della L. 22 aprile 1941, n. 633, e successive modificazioni, ed il codice della proprietà industriale, di cui al D.Lgs. 10 febbraio 2005, n. 30 (in particolare, gli artt. 38 e 64, e successive modificazioni, nonché gli articoli che fanno rinvio a quest'ultimo).

esercitata entro dodici mesi dall'entrata in vigore della presente legge e ha come finalità generali la semplificazione dell'attività delle amministrazioni pubbliche e la riduzione dei tempi di produzione degli atti pubblici. **La riformulazione operata dalla Camera** - oltre ad aggiungere il riferimento suddetto ai collegi - stabilisce i principi dell'individuazione - in sede di esercizio della delega - sia di misure che garantiscano il rispetto della disciplina in materia di tutela dei dati personali nella gestione degli atti pubblici in oggetto sia delle circostanze che possano determinare condizioni di conflitto di interessi nell'esercizio delle funzioni così rimesse ai professionisti. **La Camera ha inoltre soppresso** il riferimento ad atti inerenti alla deflazione del contenzioso giudiziario e alla certificazione dell'adeguatezza dei fabbricati alle norme di sicurezza ed energetiche (a quest'ultimo riguardo, il testo precedente faceva riferimento anche a norme di semplificazione e all'istituzione del fascicolo del fabbricato). La procedura per l'esercizio della delega è specificamente disciplinata dal successivo **articolo 16, introdotto dalla Camera**. Essa prevede, tra l'altro, la previa intesa in sede di Conferenza unificata Stato-regioni-province autonome-città ed autonomie locali, il parere delle Commissioni parlamentari competenti per materia e per i profili finanziari e la possibilità di adottare decreti legislativi correttivi entro dodici mesi dall'entrata in vigore del rispettivo decreto legislativo.

Il **comma 1 dell'articolo 6** reca una delega al Governo per la definizione della possibilità per gli enti di previdenza di diritto privato, che gestiscono forme relative a professionisti iscritti ad ordini o a collegi, di 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. La delega (per la quale sono poste le clausole di invarianza degli oneri a carico della finanza pubblica) deve essere esercitata entro dodici mesi dall'entrata in vigore della presente legge e ha come finalità generale

il rafforzamento delle prestazioni di sicurezza e di protezione sociale dei professionisti. La procedura per l'esercizio della delega è specificamente disciplinata dal successivo **articolo 16, introdotto dalla Camera**. Essa prevede, tra l'altro, il parere delle Commissioni parlamentari competenti per materia e per i profili finanziari e la possibilità di adottare decreti legislativi correttivi entro dodici mesi dall'entrata in vigore del rispettivo decreto legislativo.

Il **comma 2 dell'articolo 6 - comma introdotto dalla Camera** - reca una delega al Governo per la definizione di alcune modifiche alla disciplina del trattamento di maternità relativo alle lavoratrici autonome iscritte alla cosiddetta Gestione separata INPS e alla disciplina dell'indennità di malattia per gli iscritti alla medesima Gestione separata; ai fini della copertura finanziaria degli oneri derivanti dalle modifiche, deve essere stabilito, in sede di esercizio della delega, un aumento dell'aliquota aggiuntiva a carico degli iscritti in via esclusiva alla Gestione separata - aumento possibilmente non superiore a 0,5 punti percentuali, ma, in ogni caso, determinato in misura da assicurare l'invarianza di oneri a carico della finanza pubblica -. Si ricorda che alla Gestione separata sono iscritti lavoratori autonomi e titolari di contratti di collaborazione, appartenenti a categorie per le quali non siano previste specifiche forme pensionistiche obbligatorie e che i due trattamenti in esame concernono i soli soggetti iscritti in via esclusiva alla medesima Gestione<sup>7</sup>. Entrambi i trattamenti sono interessati, oltre che dalla delega in esame, da misure dirette di modifica, poste dall'**articolo 8, comma 8**, e dall'**articolo 13** del presente disegno di legge.

I principi di delega relativi al trattamento di maternità prevedono: l'elevamento dell'attuale arco temporale di 12 mesi (precedenti il periodo oggetto della prestazione<sup>8</sup>) entro il quale sia possibile considerare utile la contribuzione ai fini della sussistenza del requisito (relativo al

<sup>7</sup>Tale ambito non comprende i soggetti iscritti anche ad altra forma pensionistica obbligatoria o titolari di trattamento pensionistico.

<sup>8</sup>Quest'ultimo periodo concerne i due mesi precedenti la data del parto ed i tre mesi successivi (cfr. l'art. 1, comma 1, del D.M. 4 aprile 2002).

trattamento in oggetto) delle 3 mensilità di contribuzione<sup>9</sup>; l'introduzione di minimali e massimali per il trattamento. A quest'ultimo riguardo, si ricorda che la misura dell'indennità di maternità è pari, per ogni giornata, all'80 per cento di 1/365 del reddito di riferimento<sup>10</sup>.

La novella di cui al successivo **articolo 13** sopprime (in via immediata), ai fini del trattamento di maternità in esame, il requisito dell'effettiva astensione dall'attività lavorativa.

Riguardo all'indennità di malattia per gli iscritti alla Gestione separata, si ricorda che essa è attualmente riconosciuta, secondo la disciplina di cui al D.M. 12 gennaio 2001, per i casi di degenza ospedaliera (in particolare, per ogni giornata di degenza presso strutture ospedaliere pubbliche e private accreditate dal Servizio sanitario nazionale ovvero per ogni giornata di degenza, autorizzata o riconosciuta dal Servizio stesso, presso strutture ospedaliere estere). Il **comma 8 dell'articolo 8** del presente disegno di legge estende (in via immediata) il diritto ai periodi di malattia "certificata come conseguente a trattamenti terapeutici di malattie oncologiche" nonché ai periodi di gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti o che comunque comportino un'inabilità lavorativa temporanea del 100 per cento. Inoltre, i principi di delega di cui al **comma 2 dell'articolo 6** prevedono, con riferimento all'indennità in oggetto: l'incremento dell'ambito dei beneficiari, mediante l'inclusione anche di soggetti che superino l'attuale limite massimo di reddito individuale (relativo all'anno solare precedente l'inizio dell'evento), limite costituito dal 70 per cento del massimale di contribuzione pensionistica vigente nel sistema contributivo integrale<sup>11</sup>; l'eventuale introduzione dell'esclusione dell'indennità per gli eventi di

durata inferiore a tre giorni<sup>12</sup>.

La procedura per l'esercizio della delega di cui al **comma 2 dell'articolo 6** è specificamente disciplinata dal successivo **articolo 16, introdotto dalla Camera**. Essa prevede, tra l'altro, il parere delle Commissioni parlamentari competenti per materia e per i profili finanziari e la possibilità di adottare decreti legislativi correttivi entro dodici mesi dall'entrata in vigore del rispettivo decreto legislativo.

L'**articolo 7 - inserito dalla Camera** - rende permanente l'istituto, finora transitorio, dell'indennità di disoccupazione (DIS-COLL) per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, iscritti (come regime pensionistico) in via esclusiva alla cosiddetta Gestione separata INPS, non pensionati e privi di partita IVA, che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione, ed estende la medesima indennità (con riferimento agli eventi di disoccupazione che si verifichino dal 1° luglio 2017) agli assegnisti e ai dottorandi di ricerca con borsa di studio. Ai fini della relativa copertura finanziaria, il medesimo **articolo 7** introduce, a decorrere dal 1° luglio 2017, un'aliquota contributiva, pari allo 0,51 per cento, per le suddette tre categorie di lavoratori, nonché per gli amministratori ed i sindaci (i quali restano esclusi dall'applicazione dell'istituto).

Si ricorda che, in base all'ultima proroga<sup>13</sup> di cui alla normativa vigente, l'indennità in esame concerne gli eventi di disoccupazione ricadenti nel periodo 1° gennaio 2017-30 giugno 2017.

Resta fermo che: ai fini del riconoscimento dell'indennità, è necessario il possesso di almeno tre mesi di contribuzione nel periodo intercorrente tra il primo gennaio dell'anno precedente l'evento di cessazione dal lavoro ed il predetto evento; l'indennità è corrisposta per un numero di mesi non superiore a 6 e pari (entro tale limite) alla metà dei mesi di contribuzione accreditati nel periodo intercorrente tra il primo gennaio dell'anno precedente l'evento di cessazione del lavoro ed il predetto evento; la misura dell'indennità è calcolata in base ai criteri

<sup>9</sup>Per la norma vigente, cfr. l'art. 1, comma 2, del D.M. 4 aprile 2002.

<sup>10</sup>Il reddito di riferimento (ai sensi dell'art. 4 del D.M. 4 aprile 2002) è quello derivante dall'attività di collaborazione coordinata e continuativa o libero professionale, utile ai fini contributivi, nei dodici mesi precedenti l'inizio del periodo oggetto dell'indennità di maternità.

<sup>11</sup>Con riferimento ai valori per il 2017, il limite di reddito è, quindi, pari al 70 per cento di 100.324,00 euro. Si ricorda che l'indennità in oggetto è subordinata anche alla condizione della sussistenza, nei 12 mesi precedenti l'inizio dell'evento, di almeno 3 mesi di contribuzione.

<sup>12</sup>Si ricorda che l'indennità spetta fino al massimo di 180 giorni nell'anno solare.

<sup>13</sup>Proroga di cui all'art. 3, comma 3-*octies*, del D.L. 30 dicembre 2016, n. 244, convertito, con modificazioni, dalla L. 27 febbraio 2017, n. 19.



di cui all'art. 15, commi da 3 a 5, del D.lgs. 4 marzo 2015, n. 22; per i periodi di fruizione dell'indennità non sono riconosciuti contributi pensionistici figurativi.

In base al medesimo **articolo 7**, l'INPS provvede al monitoraggio degli oneri in esame e delle correlate entrate contributive, trasmettendo le risultanze al Ministero del lavoro e delle politiche sociali ed al Ministero dell'economia e delle finanze. Qualora si verificano, o siano in procinto di verificarsi, scostamenti della spesa per le prestazioni rispetto alle suddette entrate contributive, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e il Ministero dell'economia e delle finanze adottano le iniziative volte alla revisione dell'aliquota contributiva.

I **commi 1 e 2 dell'articolo 8** dispongono, con decorrenza dal periodo di imposta in corso al 31 dicembre 2017 (**la Camera ha così modificato** il precedente riferimento al periodo di imposta in corso al 31 dicembre 2016), l'esclusione dal reddito imponibile ai fini IRPEF (e, di conseguenza, ai fini della contribuzione previdenziale) del lavoratore autonomo: 1) di tutte le spese, relative all'esecuzione di un incarico conferito e sostenute direttamente dal committente - esclusione già attualmente prevista per le prestazioni alberghiere e di somministrazione di alimenti e bevande acquistate direttamente da parte del committente -; 2) delle spese relative a prestazioni alberghiere e di somministrazione di alimenti e bevande sostenute dal lavoratore autonomo per l'esecuzione di un incarico ed addebitate analiticamente in capo al committente<sup>14</sup>.

I **commi da 3 a 7** del presente **articolo 8** modificano la disciplina del congedo parentale per le lavoratrici ed i lavoratori autonomi iscritti alla cosiddetta Gestione separata INPS (e non iscritti ad altra forma pensionistica obbligatoria né titolari di trattamento pensionistico)<sup>15</sup>.

<sup>14</sup>Resta ferma, per le altre spese relative a prestazioni alberghiere e a somministrazioni di alimenti e bevande, sostenute dal lavoratore autonomo, la deducibilità nella misura del 75 per cento e, in ogni caso, per un importo complessivamente non superiore al 2 per cento dell'ammontare dei compensi percepiti nel periodo d'imposta.

<sup>15</sup>I soggetti interessati sono costituiti da titolari di contratti di collaborazione e lavoratori autonomi, appartenenti a categorie per le quali non siano previste specifiche forme pensionistiche obbligatorie. Per la relativa disciplina attuale del congedo parentale, cfr. l'art. 1, comma 788, della L.

In merito, la normativa vigente riconosce, per le donne, un trattamento economico per congedo parentale (a carico della Gestione separata INPS), limitatamente ad un periodo di tre mesi entro il primo anno di vita del bambino (ovvero, in caso di adozione o di affidamento, entro il primo anno di ingresso in famiglia) e sempre che sussista il requisito di 3 mensilità di contribuzione nei 12 mesi precedenti i due mesi anteriori alla data del parto<sup>16</sup>; si ricorda che la misura del trattamento economico è pari, per ogni giornata, al 30 per cento di 1/365 del reddito assunto a riferimento per la corresponsione dell'indennità di maternità per le medesime lavoratrici<sup>17</sup>.

Le nuove norme decorrono (**comma 3**) dall'entrata in vigore della presente legge (**la Camera ha così modificato** il termine di decorrenza, il quale, nella versione precedente, era posto al 1° gennaio 2017). Esse, in primo luogo, elevano il limite di durata da 3 a 6 mesi, subordinando il diritto (anche per i primi 3 mesi) alla condizione che i trattamenti economici per congedo parentale fruiti da entrambi i genitori, anche in altre gestioni previdenziali, non superino, complessivamente, il limite di 6 mesi (**commi 3 e 5**). In secondo luogo, si estende (**commi 3 e 4**) il diritto al suddetto trattamento economico - fermo restando il limite complessivo di 6 mesi -, con riferimento al secondo e terzo anno di vita del bambino, a condizione che risultino accreditate 3 mensilità di contribuzione nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo di congedo parentale. In terzo luogo, si estende l'istituto all'iscritto padre (**commi 3 e 5**). Il **comma 6** specifica che le nuove norme (così come le attuali<sup>18</sup>) concernono anche i casi di adozione o di affidamento preadottivo.

Il successivo **comma 8** concerne, come detto, la disciplina dell'indennità di malattia per gli iscritti

27 dicembre 2006, n. 296, e l'art. 24, comma 26, del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla L. 22 dicembre 2011, n. 214.

<sup>16</sup>Requisito di cui all'art. 1, comma 2, del D.M. 4 aprile 2002.

<sup>17</sup>Il reddito di riferimento (ai sensi dell'art. 4 del D.M. 4 aprile 2002) è quello derivante dall'attività di collaborazione coordinata e continuativa o libero professionale, utile ai fini contributivi, nei dodici mesi precedenti l'inizio del periodo oggetto dell'indennità di maternità.

<sup>18</sup>Cfr. l'art. 1, comma 788, ottavo periodo, della L. 27 dicembre 2006, n. 296.

alla Gestione separata INPS (cfr. *sub* la scheda relativa al **comma 2** dell'**articolo 6**).

Nel presente **articolo 8**, la Camera ha altresì **specificato** le quantificazioni degli oneri finanziari derivanti dalle singole misure, quantificazioni che erano già comprese nelle norme di copertura complessiva di cui al successivo **articolo 25**; rispetto alla versione precedente, sono naturalmente cambiate le quantificazioni in relazione ai diversi termini temporali summenzionati.

L'**articolo 9** sostituisce l'attuale regime di deducibilità dal reddito imponibile ai fini IRPEF (e, di conseguenza, ai fini della contribuzione previdenziale) di alcune spese inerenti alla formazione dei lavoratori autonomi con un complesso di norme, che ammettono, in vari termini, la deduzione sia di spese di formazione sia di altre tipologie di spese dei lavoratori autonomi.

Il regime vigente consente la deduzione per le spese di partecipazione a "convegni, congressi e simili o a corsi di aggiornamento professionale", incluse quelle di viaggio e soggiorno, nella misura del 50 per cento del loro ammontare.

La disciplina sostitutiva di cui all'**articolo 9** - la quale decorre (**come specificato dalla Camera**) dal periodo di imposta in corso al 31 dicembre 2017 - ammette invece: 1) l'integrale deduzione, entro il limite annuo di 10.000 euro, delle spese per l'iscrizione a *master* e a corsi di formazione o di aggiornamento professionale, delle spese di iscrizione a convegni e congressi e (**come aggiunto dalla Camera**) delle spese di viaggio e soggiorno inerenti alle suddette partecipazioni; 2) l'integrale deduzione, entro il limite annuo di 5.000 euro, delle "spese sostenute per i servizi personalizzati di certificazione delle competenze, orientamento, ricerca e sostegno all'auto-imprenditorialità", mirati a "sbocchi occupazionali effettivamente esistenti e appropriati in relazione alle condizioni del mercato del lavoro" ed erogati dai centri per l'impiego o dai soggetti accreditati a svolgere funzioni e compiti in materia di politiche attive per il lavoro; 3) l'integrale deduzione degli oneri sostenuti per la garanzia contro il mancato pagamento delle prestazioni (di lavoro autonomo), fornita da forme assicurative o di solidarietà.

Nel presente **articolo 9**, la Camera ha altresì

**specificato** la quantificazione degli oneri finanziari, quantificazione che era già compresa nelle norme di copertura complessiva di cui al successivo **articolo 25**; rispetto alla versione precedente, è naturalmente cambiata la quantificazione in relazione al diverso termine di decorrenza summenzionato.

L'**articolo 10** dispone che i centri per l'impiego 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, il quale (senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica) raccolga le domande e le offerte di lavoro autonomo, consentendo l'accesso alle relative informazioni ai professionisti ed alle imprese che ne facciano richiesta, e fornisca le indicazioni inerenti alle procedure per l'avvio di attività autonome, per le eventuali trasformazioni e per l'accesso a commesse ed appalti pubblici, nonché quelle relative alle opportunità di credito ed alle agevolazioni pubbliche nazionali e locali. Lo sportello in oggetto può essere costituito anche stipulando convenzioni non onerose con: gli ordini e i collegi professionali (il riferimento ai collegi è **stato aggiunto dalla Camera**); le associazioni delle professioni non organizzate in ordini o collegi e le associazioni che rappresentano forme aggregative delle suddette associazioni, purché siano assicurati gli elementi informativi di cui all'art. 4, comma 1, e all'art. 5 della L. 14 gennaio 2013, n. 4; le associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale dei lavoratori autonomi (ivi compresi i lavoratori autonomi appartenenti a categorie non organizzate mediante albi professionali). L'elenco dei soggetti convenzionati è pubblicato sul sito *internet* dell'ANPAL (Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro). Si demanda, inoltre, ad un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali la definizione delle modalità di trasmissione all'ANPAL delle convenzioni e degli statuti dei soggetti convenzionati.

In base al **comma 4**, i centri per l'impiego, ai fini dello svolgimento in favore di lavoratori autonomi disabili delle attività di informazione e supporto in esame, si avvalgono dei servizi pubblici per l'inserimento lavorativo dei disabili (di cui all'art. 6 della L. 12 marzo 1999, n. 68, e successive modificazioni).

L'**articolo 11** reca una delega al Governo per il riassetto delle disposizioni vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute dei lavoratori applicabili agli studi professionali. La delega (per la quale sono poste le clausole di invarianza degli oneri a carico della finanza pubblica) deve essere esercitata entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, sulla base dei seguenti principi e criteri direttivi: l'individuazione di specifiche misure di prevenzione e protezione idonee a garantire la tutela della salute e della sicurezza delle persone che svolgono negli studi professionali, con o senza retribuzione e anche al fine di apprendere un'arte, un mestiere o una professione, attività lavorativa - **la Camera ha in merito soppresso** il riferimento alla previa identificazione delle condizioni in presenza delle quali i rischi per la salute e la sicurezza negli studi professionali siano da equiparare a quelli nelle abitazioni -; la determinazione di misure tecniche ed amministrative di prevenzione compatibili con le caratteristiche gestionali ed organizzative degli studi professionali; la semplificazione degli adempimenti meramente formali in materia di salute e sicurezza negli studi professionali, anche per mezzo di forme di unificazione documentale; la riformulazione e la razionalizzazione dell'apparato sanzionatorio, amministrativo e penale (per la violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro negli studi professionali), avuto riguardo ai poteri del soggetto contravventore e alla natura sostanziale o formale della violazione.

La procedura per l'esercizio della delega è specificamente disciplinata dal successivo **articolo 16, introdotto dalla Camera**. Essa prevede, tra l'altro, il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome, il parere delle Commissioni parlamentari competenti per materia e per i profili finanziari e la possibilità di adottare decreti legislativi correttivi entro dodici mesi dall'entrata in vigore del rispettivo decreto legislativo.

I **commi 1 e 4 dell'articolo 12** richiedono che le amministrazioni pubbliche (senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica) promuovano, in qualità di stazioni appaltanti, la partecipazione dei lavoratori autonomi agli appalti pubblici per le prestazioni di servizi (la

limitazione a quest'ultima tipologia di prestazioni è **stata inserita dalla Camera**), nonché ai bandi per l'assegnazione di incarichi personali di consulenza o ricerca, in particolare favorendo l'accesso dei suddetti lavoratori alle informazioni relative alle gare pubbliche, anche attraverso gli sportelli di cui al precedente **articolo 10**, e la loro partecipazione alle procedure di aggiudicazione.

Il **comma 2 dell'articolo 12** estende a tutti i lavoratori autonomi - sopprimendo, peraltro, ogni limite temporale - il principio di equiparazione alle piccole e medie imprese, ai fini dell'accesso ai piani operativi regionali e nazionali, finanziati con i fondi strutturali europei. In base alla norma attualmente vigente (oggetto di abrogazione da parte del medesimo **comma 2**), il principio di equiparazione alle piccole e medie imprese concerne, con riferimento ai piani operativi finanziati con i fondi strutturali europei inerenti al periodo 2014-2020, i "liberi professionisti", "espressamente individuati dalle Linee d'azione per le libere professioni del Piano d'azione imprenditorialità 2020".

Il successivo **comma 3** riconosce ai soggetti che svolgano attività professionale, a prescindere dalla forma giuridica rivestita, le possibilità, ai fini della partecipazione ai bandi e dell'assegnazione di incarichi e appalti privati: di costituire reti di esercenti la professione e di partecipare (nella conseguente forma di reti miste) alle reti di imprese (di cui all'art. 3, commi 4-ter e seguenti, del D.L. 10 febbraio 2009, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla L. 9 aprile 2009, n. 33, e successive modificazioni), con accesso alle relative provvidenze in materia; di costituire consorzi stabili professionali; di costituire associazioni temporanee professionali, secondo la disciplina, in quanto compatibile, sui raggruppamenti temporanei di operatori economici di cui all'art. 48 del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50.

L'**articolo 13** riguarda, come detto, il trattamento di maternità relativo alle lavoratrici autonome iscritte alla Gestione separata INPS (cfr. *sub* la scheda relativa al **comma 2 dell'articolo 6**).

Nel presente **articolo 13, la Camera ha altresì specificato** la quantificazione degli oneri finanziari, quantificazione che era già compresa nelle norme di copertura complessiva di cui al

successivo **articolo 25**; rispetto alla versione precedente, è naturalmente cambiata la quantificazione in relazione ai diversi termini temporali sopravvenuti.

Il **comma 1** dell'**articolo 14** prevede il diritto, per i lavoratori autonomi che prestino la loro attività in via continuativa per il committente, alla conservazione del rapporto di lavoro - con sospensione del medesimo e senza diritto al corrispettivo -, per un periodo non superiore a centocinquanta giorni per anno solare, in caso di gravidanza, malattia o infortunio; la riformulazione operata dal Senato in prima lettura ha specificato che la sospensione ha luogo su richiesta del lavoratore e che la medesima non è riconosciuta qualora venga meno l'interesse del committente. Il **comma** sembra definire un nuovo quadro normativo, in relazione alla soppressione dell'istituto del lavoro a progetto (il quale rientrava nella figura più generale della collaborazione in forma coordinata e continuativa) e della relativa disciplina sui profili in oggetto, posta dall'art. 66 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 (articolo che è stato abrogato dall'art. 52 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81).

Quest'ultima prevedeva che la malattia o l'infortunio del collaboratore a progetto comportassero il diritto alla sospensione del rapporto contrattuale (senza erogazione del corrispettivo) per un periodo non superiore ad un sesto della durata stabilita nel contratto, qualora essa fosse determinata, ovvero non superiore a trenta giorni, per i contratti di durata determinabile; tali sospensioni non davano diritto a proroghe della durata del rapporto. Per la gravidanza, il diritto alla sospensione (sempre senza erogazione del corrispettivo) poteva comportare una proroga della durata del rapporto per un periodo di centottanta giorni (salva più favorevole disposizione del contratto individuale).

*Potrebbe essere opportuno chiarire se la nuova disciplina riguardi, a differenza di quella qui ricordata<sup>19</sup>, anche i casi in cui il committente sia una pubblica amministrazione e se il diritto alla sospensione ivi stabilito implichi anche una possibilità di proroga della durata del rapporto.*

<sup>19</sup>Cfr. l'art. 86, comma 8, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

Il **comma 2** concerne la sostituzione, parziale o totale, delle lavoratrici autonome, per il caso di maternità (fino al compimento del primo anno di età del bambino nonché nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento). La norma specifica che, oltre all'ipotesi, già contemplata dalla normativa vigente, di ricorso ad un contratto di lavoro dipendente a tempo determinato o all'istituto della somministrazione di lavoro, è possibile la sostituzione con un altro lavoratore autonomo o con un socio, anche attraverso il riconoscimento di forme di compresenza della lavoratrice e del suo sostituto; **la riformulazione operata dalla Camera** richiede, per il solo caso in cui il sostituto sia un lavoratore autonomo, che quest'ultimo goda della fiducia della lavoratrice sostituita e che sia in possesso dei necessari requisiti professionali.

Il **comma 3** dello stesso **articolo 14** introduce il diritto alla sospensione del pagamento dei contributi previdenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali, per i casi di malattia o infortunio di gravità tale da impedire lo svolgimento dell'attività lavorativa per oltre sessanta giorni. La sospensione è ammessa per l'intera durata della malattia o 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. *Sembrerebbe opportuno chiarire se il **comma 3** riguardi anche la contribuzione relativa alle forme di previdenza obbligatorie gestite da persone giuridiche di diritto privato (quali sono molte forme inerenti a liberi professionisti).*

Nel presente **articolo 14**, **la Camera ha altresì specificato (comma 4)** la quantificazione dell'onere finanziario derivante dal **comma 3**, quantificazione che era già compresa nelle norme di copertura complessiva di cui al successivo **articolo 25**.

La **lettera a)** dell'**articolo 15**, **comma 1**, modifica la nozione dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa posta, ai fini dell'inclusione dei medesimi nell'ambito del rito speciale per le controversie in materia di lavoro, dal codice di procedura civile. La novella sembra avere un carattere esclusivamente



formale di coordinamento della nozione con la riforma delle definizioni dei contratti di lavoro subordinato e di collaborazione, operata con l'art. 2 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81<sup>20</sup>. Si ricorda che, in ogni caso, la nozione stabilita dal codice di procedura civile non rileva ai fini fiscali e previdenziali<sup>21</sup>.

La successiva **lettera b)** estende ai lavoratori autonomi il principio di idoneità degli estratti autentici delle scritture contabili come prova scritta ai fini dell'ammissibilità del procedimento giurisdizionale sommario di ingiunzione. In base alla disciplina oggetto di estensione, attualmente vigente solo in favore delle imprese (con esclusione degli imprenditori agricoli), per i crediti relativi a somministrazioni di merci e di danaro nonché a prestazioni di servizi sono prove scritte idonee al fine suddetto gli estratti autentici delle scritture contabili, purché bollate e vidimate nelle forme di legge e regolarmente tenute, nonché gli estratti autentici delle scritture contabili prescritte dalla legislazione tributaria, purché siano tenute con l'osservanza delle norme stabilite per le medesime.

Riguardo all'**articolo 16**, cfr. *sub* le parti della scheda relative agli **articoli 5, 6 e 11**.

L'**articolo 17 - inserito dalla Camera** - prevede l'istituzione, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, di un tavolo tecnico di confronto permanente sul lavoro autonomo. Il tavolo è composto da rappresentanti designati dal suddetto Ministero, nonché dalle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro e dalle associazioni di settore comparativamente più rappresentative a livello nazionale, con il compito di formulare proposte e indirizzi operativi in materia di politiche del lavoro autonomo, con particolare riferimento ai modelli previdenziali e di *welfare* ed alla formazione professionale.

## Capo II - Lavoro agile

Il **Capo II** introduce - anche con riferimento al pubblico impiego, in quanto le norme siano

compatibili (**articolo 18, comma 3**) - una disciplina del lavoro agile, allo scopo di "incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro" (**articolo 18, comma 1**).

Il lavoro agile è definito come una "modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato", in cui la prestazione è contraddistinta dall'esecuzione della stessa in parte all'interno di locali aziendali ed in parte all'esterno, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro, giornaliero e settimanale, derivanti dalla disciplina legislativa e dalla contrattazione collettiva, nonché dall'assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti all'esterno (dei locali aziendali). Nel lavoro agile, inoltre, può essere previsto l'impiego di strumenti tecnologici (per lo svolgimento dell'attività lavorativa) e si possono adottare forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro.

I **commi da 2 a 5 dell'articolo 18** recano alcune norme di conferma e di chiusura, nonché la clausola di invarianza degli oneri di finanza pubblica.

In base all'**articolo 19, comma 1**, l'accordo relativo alla modalità di lavoro agile è stipulato per iscritto "ai fini della regolarità amministrativa e della prova"; il disegno di legge originario, così modificato dal Senato in prima lettura, prevedeva invece la forma scritta a pena di nullità dell'accordo (la modifica è stata operata anche in base alla considerazione che la nullità dell'accordo orale avrebbe potuto creare problemi - per esempio, di natura disciplinare - al lavoratore non presente sul luogo di lavoro). L'accordo deve definire i profili indicati dall'**articolo 19, comma 1**, e dall'**articolo 21**. Tali profili concernono, in particolare, i tempi di riposo e, con riferimento alla prestazione all'esterno dei locali, i poteri direttivo e di controllo del datore di lavoro, gli strumenti impiegati dal dipendente, le condotte che diano luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

L'accordo sul lavoro agile può essere a termine o a tempo indeterminato. In quest'ultimo caso, il recesso (non dal rapporto di lavoro, bensì dalla modalità specifica di lavoro agile) può avvenire secondo la disciplina di cui al **comma 2 dell'articolo 19**; il recesso è ammesso, nell'ipotesi di giustificato motivo, anche per

<sup>20</sup>Cfr., in materia, anche l'art. 52 dello stesso D.Lgs. n. 81.

<sup>21</sup>Per tali profili vige la nozione di cui all'art. 50, comma 1, lettera c-bis), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, a cui fa rinvio l'art. 2, comma 26, della L. 8 agosto 1995, n. 335.

l'accordo a termine. Un'integrazione operata dal Senato in prima lettura ha introdotto un termine di preavviso minimo più elevato in favore dei lavoratori disabili (che rientrino nelle nozioni di lavoratori disabili individuate dalla disciplina del collocamento obbligatorio<sup>22</sup>) per il recesso, da parte del datore di lavoro, dall'accordo a tempo indeterminato (in mancanza di un giustificato motivo), "al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore".

L'**articolo 20** specifica: che il prestatore di lavoro agile ha diritto ad 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 (**la Camera ha specificato** che occorre far riferimento al trattamento economico e normativo derivante dai contratti collettivi, nazionali, territoriali o aziendali, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero - per quelli aziendali - stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali o dalla rappresentanza sindacale unitaria); che l'accordo sul lavoro agile può riconoscere il diritto all'apprendimento permanente, in modalità formali, non formali o informali, e alla periodica certificazione delle relative competenze.

In base al **comma 1 dell'articolo 22**, il datore di lavoro deve garantire la salute e la sicurezza del prestatore di lavoro agile e consegnare al dipendente, nonché al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta, nella quale siano individuati i rischi generali e quelli specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Il disegno di legge non prevede una sanzione specifica per tale obbligo; si ricorda, in ogni caso, che restano applicabili gli obblighi di informazione e di formazione posti dalla normativa generale<sup>23</sup> con riferimento a tutti i lavoratori dipendenti, ivi compresi, peraltro, quelli a domicilio<sup>24</sup>, e le relative

sanzioni penali<sup>25</sup>.

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 (**comma 2 dell'articolo 22**).

Ai sensi del **comma 1 dell'articolo 23**, l'accordo scritto sulla modalità di lavoro agile rientra tra gli atti da comunicare in via obbligatoria al centro per l'impiego competente per territorio.

Il successivo **comma 2** fa salva l'applicazione delle norme in materia di infortuni sul lavoro e malattie professionali che trovino applicazione con riferimento ai rischi specifici derivanti dalla prestazione interessata dall'accordo in oggetto.

Il **comma 3** definisce i termini di applicazione per la prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali (secondo la modalità del lavoro agile) della tutela contro gli infortuni *in itinere*, derivante dall'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Si prevede che la tutela sia operante qualora il luogo per lo svolgimento della suddetta prestazione lavorativa sia stato scelto in base ad esigenze connesse alla prestazione stessa o alla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e la scelta risponda a criteri di ragionevolezza. *Potrebbe essere ritenuto opportuno chiarire se, in conformità alla richiamata disciplina generale sulla tutela in itinere, quest'ultima si applichi anche per il "normale percorso" che colleghi diversi luoghi di prestazione (all'esterno dei locali aziendali), scelti dal prestatore nel rispetto dei criteri summenzionati, nonché per il "normale percorso" che colleghi il suddetto luogo della prestazione (o uno dei luoghi della prestazione) con il locale aziendale dove si svolga un'altra parte della prestazione ovvero con il luogo "di consumazione abituale dei pasti"*<sup>26</sup>.

formazione, l'applicazione ai lavoratori a domicilio opera nei termini di cui all'art. 36, comma 3, del medesimo D.Lgs. n. 81.

<sup>25</sup>Di cui all'art. 55, comma 5, lettera c), e comma 6-bis, del citato D.Lgs. n. 81 del 2008, e successive modificazioni.

<sup>26</sup>Cfr. la disciplina generale di cui all'art. 2, terzo comma, del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni.

<sup>22</sup>Nozioni di cui all'art. 1 della L. 12 marzo 1999, n. 68, e successive modificazioni.

<sup>23</sup>Di cui agli artt. 36 e 37 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, e successive modificazioni.

<sup>24</sup>Ai sensi dell'art. 3, comma 9, del citato D.Lgs. n. 81 del 2008, e successive modificazioni. Per gli obblighi di in-

L'**articolo 24 - inserito dalla Camera** - abroga, a decorrere dal 1° settembre 2017, una norma specifica relativa alla contribuzione previdenziale per gli assistenti domiciliari all'infanzia, qualificati o accreditati presso la provincia autonoma di Bolzano. In base alla norma oggetto di abrogazione, i contributi previdenziali e assicurativi per tale categoria di lavoratori - sia nel caso di rapporto di lavoro subordinato con persone fisiche o nuclei familiari sia nel caso di rapporto di lavoro subordinato con imprese individuali o persone giuridiche - sono dovuti secondo le misure stabilite per i lavoratori domestici anche nel caso in cui le prestazioni di lavoro siano rese presso il domicilio dell'assistente medesimo. Dall'abrogazione - decorrente, come detto, dal 1° settembre 2017 - consegue l'applicazione delle norme generali, con l'eventuale inquadramento come lavoro domestico esclusivamente in base alla relativa nozione ordinaria.

### Capo III - Disposizioni finali

I **commi 1, 2 e 3 dell'articolo 25** provvedono alla stima degli oneri finanziari derivanti dal presente disegno di legge (stima che, nella versione del disegno di legge **reformulata dalla Camera**, è presente, come detto, anche nei singoli articoli di riferimento) ed alla relativa copertura finanziaria nonché - secondo una modifica **inserita dalla Camera** - all'incremento per l'anno 2017, nella misura di 35 milioni di euro, del Fondo sociale per occupazione e formazione; quest'ultimo incremento viene in sostanza disposto sulla base della riduzione della quantificazione della restante spesa complessiva per il 2017 - riduzione derivante dai diversi termini temporali sopravvenuti - e sulla base della permanenza della precedente misura complessiva di copertura relativa al medesimo anno 2017.

Ai fini della copertura (ivi compresa quella inerente al suddetto incremento del Fondo sociale per occupazione e formazione), si prevedono:

- una riduzione della dotazione del fondo per "favorire la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato a tempo indeterminato". Tale

fondo è stato istituito (nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali) dall'art. 1, comma 204, della L. 28 dicembre 2015, n. 208, ed ha una dotazione finanziaria di 10 milioni di euro per il 2016 e di 50 milioni annui a decorrere dal 2017. La riduzione è disposta nelle misure indicate nella **lettera a) del comma 3**, mentre il precedente **comma 1** provvede ad un rifinanziamento del medesimo fondo, anche ai fini di assicurare la capienza delle dotazioni per la copertura suddetta;

- una riduzione, nella misura di 0,18 milioni di euro per il 2017, del Fondo per interventi strutturali di politica economica (**comma 3, lettera b)**);

- una riduzione, nella misura di 5 milioni di euro per il 2017, dell'accantonamento relativo al Ministero del lavoro e delle politiche sociali del fondo speciale di parte corrente (fondo destinato alla copertura degli oneri derivanti dai provvedimenti legislativi che si prevede possano essere approvati nel triennio di riferimento) (**comma 3, lettera c)**);

- l'impiego, per il 2018, di una quota (pari a 16,16 milioni di euro) delle entrate contributive afferenti al Fondo di rotazione in materia di formazione professionale ed al Fondo sociale per occupazione e formazione<sup>27</sup> (**comma 3, lettera d)**). Tale misura è stata introdotta dalla Camera, in relazione ai maggiori oneri per il 2018 (rispetto alla precedente quantificazione), derivanti dai diversi termini temporali nel frattempo sopravvenuti;

- una riduzione della dotazione del fondo istituito precipuamente per l'esercizio delle deleghe (cosiddetto *jobs act*) di cui alla L. 10 dicembre 2014, n. 183 (fondo di cui all'art. 1, comma 107, della L. 23 dicembre 2014, n. 190) La riduzione è disposta nelle misure indicate nel **comma 3, lettera e)**.

I **commi 4 e 5** recano clausole di monitoraggio e salvaguardia finanziari - clausole che **sono state modificate dalla Camera** in relazione alle norme generali in materia nel frattempo

<sup>27</sup>La conseguente riduzione non concerne la quota delle entrate contributive destinata ai fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua.

sopravvenute -, mentre il **comma 6** reca una clausola contabile finale.

Ai sensi dell'**articolo 26**, la presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale*.

*A cura di M. Bracco*

**L'ultima nota breve:**

*[Senza distinzione di sesso. Dall'articolo 3 della Costituzione alla lotta contro il femminicidio. I 70 anni in cui le donne hanno cambiato le leggi e l'Italia.](#)*

(n. 155 - marzo 2017)

**nota breve**

sintesi di argomenti di attualità  
del Servizio Studi del Senato

I testi sono disponibili alla pagina:  
<http://www.senato.it> – leggi e documenti – dossier di documentazione. Servizio studi – note brevi

**www.senato.it**