



N. 106 - febbraio 2016

Disegno di legge A.S. n. 2233 "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 governativo A.S. n. 2233 - "collegato" alla manovra di finanza pubblica - concerne i rapporti di lavoro autonomo (**Capo I**) ed il lavoro agile, definito "quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato" (**Capo II**), oltre alle disposizioni finali (di cui al **Capo III**).

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, definito dall'**articolo 2222** del codice civile, ivi richiamato, 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 esclusi dal presente ambito di applicazione gli imprenditori, ivi compresi i piccoli imprenditori¹.

L'**articolo 2** estende, in quanto compatibili, alle transazioni commerciali² tra lavoratori autonomi

ed imprese o tra lavoratori autonomi 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 pagamenti³ e, tra l'altro, alla relativa maturazione di interessi. L'estensione di cui all'**articolo 2** fa salve le eventuali disposizioni più favorevoli.

L'estensione non concerne le transazioni commerciali tra lavoratori autonomi e pubbliche amministrazioni.

Il **comma 1** dell'**articolo 3** sancisce che sono abusive e prive di effetto le clausole che attribuiscono al committente la facoltà di modificare unilateralmente le condizioni del contratto o, nel caso di contratto avente ad oggetto una prestazione continuativa, di recedere da esso senza congruo preavviso, nonché le clausole mediante le quali le parti concordino termini di pagamento superiori a sessanta giorni dalla data del ricevimento, da parte del committente, della fattura o della richiesta di pagamento. 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

¹ 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.

² 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 a-

venti 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).

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

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 riguarda 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**). 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.

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 lavoro⁴.

⁴ 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).

L'**articolo 5** sostituisce l'attuale regime di deducibilità dalla base imponibile IRPEF 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 5** 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 nonché le spese di iscrizione a convegni e congressi - rispetto alla norma vigente, tra l'altro, si esclude la deducibilità delle spese di viaggio e di soggiorno o comunque delle spese di partecipazione diverse dall'iscrizione -; 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.

L'**articolo 6** dispone che i centri per l'impiego ed i soggetti accreditati a svolgere funzioni e compiti in materia di politiche attive per il 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.

I **commi 1 e 3 dell'articolo 7** 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, in particolare favorendo il loro accesso alle informazioni relative alle gare pubbliche, anche attraverso gli sportelli di cui al precedente **articolo 6**, e la loro partecipazione alle procedure di aggiudicazione.

Il **comma 2 dell'articolo 7** 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".

L'**articolo 8** riguarda il trattamento di maternità relativo alle lavoratrici autonome iscritte alla cosiddetta Gestione separata INPS (e non iscritte ad altra forma pensionistica obbligatoria né titolari di trattamento pensionistico). I soggetti interessati sono costituiti, in via principale, da titolari di contratti di collaborazione in forma coordinata e continuativa e da lavoratori autonomi di categorie per le quali non siano previste specifiche forme pensionistiche obbligatorie.

La novella di cui al presente **articolo 8** sopprime, ai fini del trattamento di maternità spettante (a carico della Gestione separata INPS) per i due mesi precedenti la data del parto e per i tre mesi successivi, il requisito dell'effettiva astensione dall'attività lavorativa.

Si ricorda che la misura dell'indennità di maternità è pari, per ogni giornata, all'80 per cento di 1/365 del reddito di riferimento⁵.

⁵ 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.

L'**articolo 9** concerne il congedo parentale per le lavoratrici autonome iscritte alla suddetta Gestione separata INPS (e non iscritte ad altra forma pensionistica obbligatoria)⁶.

In merito, la normativa vigente riconosce 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); 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 lavoratrici⁷.

La nuova norma di cui all'**articolo 9** prevede l'elevamento del periodo massimo da tre a sei mesi e l'ampliamento del periodo di riferimento dal primo ai primi tre anni (di vita del bambino).

Potrebbe essere ritenuto opportuno chiarire se - come sembrerebbe, in considerazione della norma di rinvio vigente per i casi di adozione o di affidamento⁸ - tali modifiche riguardino anche queste ultime fattispecie.

Il **comma 1 dell'articolo 10** 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 norma 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 settem-

⁶ Riguardo all'ambito di lavoratrici interessate, cfr. la scheda sul precedente **articolo 8**. Per la relativa disciplina del congedo parentale, cfr. l'art. 1, comma 788, della L. 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.

⁷ Come già detto, 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.

⁸ Norma di rinvio di cui all'art. 1, comma 788, ottavo periodo, della L. 27 dicembre 2006, n. 296.

bre 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 ricordata⁹, 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.

Il **comma 2** dello stesso **articolo 10** 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 2** 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).*

L'**articolo 11** concerne la disciplina dell'indennità di malattia per gli iscritti alla suddetta Gestione separata INPS (e non iscritti ad altra forma pensionistica obbligatoria né titolari di trattamento pensionistico)¹⁰. Tale indennità (a carico della stessa Gestione) è attualmente riconosciuta, se-

condo 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 presente **articolo 11** estende il diritto ai periodi di malattia "certificata come conseguente a trattamenti terapeutici di malattie oncologiche".

Il **comma 1** dell'**articolo 12** 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. 81¹¹. Si ricorda che, in ogni caso, la nozione stabilita dal codice di procedura civile non rileva ai fini fiscali e previdenziali¹².

Il **comma 2** dell'**articolo 12** 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.

Capo II - Lavoro agile

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

⁹ Cfr. l'art. 86, comma 8, del citato D.Lgs. n. 276 del 2003.

¹⁰ Riguardo all'ambito di lavoratori interessati, cfr. la scheda sul precedente **articolo 8**.

¹¹ Cfr., in materia, anche l'art. 52 dello stesso D.Lgs. n. 81.

¹² 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.

compatibili (**articolo 13, comma 4**) - una disciplina del lavoro agile, allo scopo di incrementare "la produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro" (**articolo 13, comma 1**).

Il lavoro agile è definito (**articolo 13, commi 1 e 2**) come una "modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato", in cui la prestazione è contraddistinta da: a) esecuzione della stessa in parte all'interno di locali aziendali ed in parte all'esterno ed entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla disciplina legislativa e dalla contrattazione collettiva; b) possibilità di impiego di strumenti tecnologici (per lo svolgimento dell'attività lavorativa); c) assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti all'esterno dei locali aziendali.

I **commi da 3 a 6 dell'articolo 13** recano alcune norme di conferma e di chiusura, nonché la clausola di invarianza degli oneri di finanza pubblica. L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile è stipulato per iscritto a pena di nullità e deve disciplinare i profili indicati dall'**articolo 14, comma 1**, e dall'**articolo 16**; 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 può avvenire secondo la disciplina di cui al **comma 2 dell'articolo 14**; il recesso è ammesso, nell'ipotesi di giustificato motivo, anche per l'accordo a termine.

L'**articolo 15** 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.

Il datore di lavoro deve adottare misure atte a garantire la protezione dei dati impiegati ed elaborati dal dipendente durante la prestazione in modalità di lavoro agile (**comma 1 dell'articolo 17**). 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 cui può accedere tramite l'uso di tali strumenti (**comma 2**).

Il datore di lavoro deve garantire la salute e la sicurezza del prestatore di lavoro agile e consegnare al dipendente, 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 (**comma 1 dell'articolo 18**). 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**).

Ai sensi del **comma 1 dell'articolo 19**, 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 ov-*

vero con il luogo "di consumazione abituale dei pasti"¹³.

L'**articolo 20** specifica che i 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 possono introdurre ulteriori previsioni, intese ad agevolare i lavoratori e le imprese che intendano ricorrere alla modalità di lavoro agile.

Capo III - Disposizioni finali

Il **comma 1** dell'**articolo 21** provvede alla stima degli oneri finanziari derivanti dal presente disegno di legge ed alla relativa copertura finanziaria. Gli oneri (che derivano dagli **articoli 5, 8, 9, 10 e 11**) sono quantificati nell'**alinea** del **comma 1**.

Ai fini della copertura, si prevede:

- 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 **lettera a)** del presente **comma 1** dispone una riduzione pari a 9,31 milioni di euro per il 2016, 50 milioni per il 2017, 38,77 milioni per il 2018, 38,88 milioni per il 2019, 39,09 milioni per il 2020, 39,65 milioni per il 2021, 39,82 milioni per il 2022, 40,2 milioni per il 2023, 40,36 milioni per

il 2024 e 40,65 milioni annui a decorrere dal 2025;

- una riduzione, nella misura di 0,18 milioni di euro per il 2017, del Fondo per interventi strutturali di politica economica;
- 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).

I **commi da 2 a 4** recano clausole di monitoraggio e salvaguardia finanziari, mentre il **comma 5** reca una clausola contabile finale.

Ai sensi dell'**articolo 22**, 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:

[A.S. n. 2224](#)
[Disegno di legge A.S. n. 2224](#)
["Disposizioni in materia di responsabilità professionale del personale sanitario"](#)
(n. 105 - febbraio 2016)

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

¹³ 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.