



N. 124 - agosto 2016

Disegno di legge A.S. n. 2233-A, "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-A - "collegato" alla manovra di finanza pubblica - concerne i rapporti di lavoro autonomo (**Capo I**) ed il lavoro agile, definito come una modalità specifica "di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato" (**Capo II**); il disegno di legge reca, inoltre, disposizioni finanziarie 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, 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. **Con una riformulazione approvata dalla 11^a Commissione del Senato**, si è specificato che sono 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 esplicitamente esclusi dall'ambito di applicazione del presente **Capo I** 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 o - **ipotesi aggiunta dalla 11^a Commissione del Senato** - 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 pagamenti³ 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 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.

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 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).

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

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.

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, come specificato dalla 11^a Commissione del Senato, 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 - aggiunto dalla 11^a Commissione del Senato** - 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)⁴

⁴ 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.

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 sanzioni⁵.

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 lavoro⁶.

L'**articolo 5 - inserito dalla 11^a Commissione del Senato** - reca una delega al Governo per la determinazione degli atti pubblici che possano essere rimessi anche alle professioni ordinistiche (in relazione al carattere di terzietà di queste ultime), ivi compresi atti inerenti alla deflazione del contenzioso giudiziario e (anche mediante norme di semplificazione e l'istituzione del fascicolo del fabbricato) alla certificazione dell'adeguatezza dei fabbricati alle norme di sicurezza ed energetiche. 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 generali la semplificazione dell'attività delle amministrazioni pub-

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

⁶ 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).

bliche e la riduzione dei tempi di produzione degli atti pubblici.

L'articolo 6 - inserito dalla 11^a Commissione del Senato - 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 (su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze) 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.

L'articolo 7 è stato inserito dalla 11^a Commissione del Senato.

I **commi 1 e 2** di tale articolo dispongono, con decorrenza dal 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 committente⁷.

I **commi da 3 a 7** del presente **articolo 7** - corrispondenti, come materia, all'**articolo 9** del dise-

gno di legge originario - 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)⁸.

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 parto⁹; 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 lavoratrici¹⁰.

Le nuove norme decorrono dal 2017 (**commi 3 e 7**). 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**) - in termini analoghi all'**articolo 9** del disegno di legge originario - 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

⁸ 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. 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.

⁹ Requisito di cui all'art. 1, comma 2, del D.M. 4 aprile 2002.

¹⁰ 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.

⁷ 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.

(**commi 3 e 5**). Il **comma 6** specifica che le nuove norme (così come le attuali¹¹) concernono anche i casi di adozione o di affidamento preadottivo.

Il successivo **comma 8** - corrispondente, come materia, all'**articolo 11** del disegno di legge originario - 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)¹². Tale indennità (a carico della stessa Gestione) 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 presente **comma 8** estende il diritto ai periodi di malattia "certificata come conseguente a trattamenti terapeutici di malattie oncologiche" - estensione che corrisponde a quella prevista dall'**articolo 11** del disegno di legge originario - nonché (**secondo le ipotesi aggiunte dalla 11^a Commissione del Senato**) ai periodi di gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti o che comunque comportino un'inabilità lavorativa temporanea del 100 per cento.

L'**articolo 8** 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 8** ammette invece: 1) l'integrale deduzione, entro il limite annuo di 10.000 euro, delle spese per l'i-

scrizione 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 9** 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.

In base alle norme aggiunte dalla 11^a Commissione del Senato, lo sportello in oggetto può essere costituito anche stipulando convenzioni non onerose con: gli ordini (nonché, *si dovrebbe intendere*, i collegi) professionali; 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*

¹¹ Cfr. l'art. 1, comma 788, ottavo periodo, della L. 27 dicembre 2006, n. 296.

¹² 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.

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, inserito dalla 11^a Commissione del Senato**, 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 10, introdotto dalla 11^a Commissione del Senato**, 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 delle misure di prevenzione e protezione idonee a garantire la tutela della salute e 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 - previa identificazione delle condizioni in presenza delle quali i rischi per la salute e 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.

Si segnala che le discipline di delega di cui agli articoli 5, 6 e 10 non prevedono il parere delle competenti Commissioni parlamentari sui relativi schemi di decreto.

I **commi 1 e 4 dell'articolo 11** 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, nonché, **come specificato dalla 11^a Commissione del Senato**, 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 9**, e la loro partecipazione alle procedure di aggiudicazione.

Il **comma 2 dell'articolo 11** 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, inserito dalla 11^a Commissione del Senato**, 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 12** 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)¹³.

La novella di cui al presente **articolo 12** 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 riferimento¹⁴.

Il **comma 1 dell'articolo 13** 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 dalla 11^a Commissione del Senato** 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 sospen-

sione (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 ricordata¹⁵, 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 - inserito dalla 11^a Commissione del Senato** - esplicita la possibilità, previo consenso del committente, di alcune forme di sostituzione, parziale o totale, delle lavoratrici autonome, per il caso di maternità. *Potrebbe essere opportuno valutare se il comma abbia un'effettiva portata innovativa.*

Il **comma 3 dello stesso articolo 13** 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).*

La **lettera a) dell'articolo 14, 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. 81¹⁶. Si ricorda che, in ogni ca-

¹³ 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.

¹⁴ 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.

¹⁵ Cfr. l'art. 86, comma 8, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

¹⁶ Cfr., in materia, anche l'art. 52 dello stesso D.Lgs. n. 81.

so, la nozione stabilita dal codice di procedura civile non rileva ai fini fiscali e previdenziali¹⁷. 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.

Capo II - Lavoro agile

Il **Capo II** introduce - anche con riferimento al pubblico impiego, in quanto le norme siano compatibili (**articolo 15, 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 15, 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 - **come specificato dalla 11^a Commissione del Senato** - 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 15** recano alcune norme di conferma e di chiusura, nonché la clausola di invarianza degli oneri di finanza pubblica.

In base all'**articolo 16, 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 dalla 11^a Commissione del Senato**, 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 16, comma 1**, e dall'**articolo 18**. 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; con un'integrazione operata **dalla 11^a Commissione del Senato all'articolo 16, comma 1**, si è previsto, riguardo ai tempi di riposo, che l'accordo definisca le misure tecniche ed organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

L'accordo sul lavoro agile può essere a 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 16**; il recesso è ammesso, nell'ipotesi di giustificato motivo, anche per l'accordo a termine. Un'integrazione operata **dalla 11^a Commissione del Senato** 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 obbligatorio¹⁸) 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".

¹⁷ 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.

¹⁸ Nozioni di cui all'art. 1 della L. 12 marzo 1999, n. 68, e successive modificazioni.

L'**articolo 17** 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; che (in base al **comma 2, introdotto dalla 11^a Commissione del Senato**) 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.

L'originario **articolo 17** del disegno di legge è stato soppresso **dalla 11^a Commissione del Senato**. Tale **articolo** specificava che 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 e che il lavoratore è tenuto a custodire con diligenza gli strumenti tecnologici messi a disposizione da parte del datore di lavoro ed è responsabile della riservatezza dei dati cui può accedere tramite l'uso di tali strumenti.

In base al **comma 1 dell'articolo 19**, il datore di lavoro deve garantire la salute e la sicurezza del prestatore di lavoro agile e consegnare al dipendente, **nonché - come aggiunto dalla 11^a Commissione del Senato - 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 generale¹⁹ con riferimento a tutti i lavoratori dipendenti, ivi compresi, peraltro, quelli a domicilio²⁰, e le relative sanzioni penali²¹.

Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal dato-

re di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali (**comma 2 dell'articolo 19**).

Ai sensi del **comma 1 dell'articolo 20**, 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"*²².

L'originario **articolo 20** del disegno di legge è stato soppresso **dalla 11^a Commissione del Senato**. Tale **articolo** specificava 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 ulte-

¹⁹ Di cui agli artt. 36 e 37 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, e successive modificazioni.

²⁰ Ai sensi dell'art. 3, comma 9, del citato D.Lgs. n. 81 del 2008, e successive modificazioni. Per gli obblighi di informazione, l'applicazione ai lavoratori a domicilio opera nei termini di cui all'art. 36, comma 3, del medesimo D.Lgs. n. 81.

²¹ Di cui all'art. 55, comma 5, lettera c), e comma 6-bis, del citato D.Lgs. n. 81 del 2008, e successive modificazioni.

²² 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.

riori previsioni, intese ad agevolare i lavoratori e le imprese che intendano ricorrere alla modalità di lavoro agile.

Ai sensi dell'**articolo 22**, la presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale*.

Capo III - Disposizioni finali

I **commi 1 e 2** dell'**articolo 21** provvedono alla stima degli oneri finanziari derivanti dal presente disegno di legge ed alla relativa copertura finanziaria. Gli oneri (che derivano dagli **articoli 7, 8, 12 e 13**) sono quantificati nel **comma 2**.

Ai fini della copertura, 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 2, 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 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 1**;
- 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 3 a 5** recano clausole di monitoraggio e salvaguardia finanziari, mentre il **comma 6** reca una clausola contabile finale.

A cura di M. Bracco

L'ultima nota breve:

Proroga di termini in materia di processo amministrativo telematico e assunzione di personale amministrativo presso il Ministero della giustizia - A.S. n. 2500 - Decreto-legge 30 giugno 2016, n. 117 (n. 123 - agosto 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