

DISEGNO DI LEGGE RECANTE 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 (COLLEGATO ALLA LEGGE DI STABILITA' 2016)

RELAZIONE

Il presente disegno di legge prevede misure di sostegno in favore del lavoro autonomo e misure per favorire l'articolazione flessibile della prestazione di lavoro subordinato in relazione al tempo e al luogo di svolgimento.

Negli ultimi due decenni il sistema produttivo italiano è stato caratterizzato da profonde trasformazioni. La composizione della forza lavoro ha vissuto una radicale mutazione, vedendo crescere in maniera sempre più significativa il peso dei lavoratori che svolgono la loro attività in forma autonoma. Allo stesso tempo, i dati dell'ISTAT mostrano come in questi anni le forme autonome di lavoro hanno fortemente subito le conseguenze della crisi economica, costituendo il corpo sociale che più consistentemente è scivolato verso il rischio della povertà e dell'esclusione sociale.

Anche sotto il profilo della precarietà, nel contesto occupazionale del Paese generalmente negativo, i lavoratori autonomi hanno mostrato una condizione di ulteriore fragilità. Alla radice di queste generali condizioni di fragilità non vi è tanto la natura della prestazione autonoma, quanto la mancanza di un'architettura complessiva di sostegno e di tutele. Un'assenza che si avverte specie nei momenti di difficoltà personale o di assenza obbligata dal lavoro, come in caso di malattia o di maternità. Nonostante l'ampia portata dei fenomeni economici e sociali richiamati, il nostro sistema giuridico a tutt'oggi non affronta in maniera sistematica le esigenze che caratterizzano le attività dei genuini prestatori di lavoro autonomo.

L'obiettivo, quindi, è quello di costruire anche per i lavoratori autonomi, un sistema di diritti e di welfare moderno capace di sostenere il loro presente e di tutelare il loro futuro.

Per quanto riguarda le misure previste per favorire l'articolazione flessibile della prestazione di lavoro subordinato in relazione al tempo e al luogo di svolgimento c.d. lavoro agile, il presente disegno di legge nasce dalla necessità di dar vita a una modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, allo scopo di incrementarne la produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e di accompagnare il profondo cambiamento culturale nella concezione del lavoro.



Il disegno di legge configura il lavoro agile come strumento e non come tipologia contrattuale, con lo scopo di renderlo utilizzabile da tutti i lavoratori che svolgano mansioni compatibili con questa possibilità, anche in maniera «orizzontale»: alcuni pomeriggi a settimana, tre ore al giorno, tutte le mattine, a seconda dell'accordo raggiunto tra datore di lavoro e lavoratore.

Il provvedimento si compone di 22 articoli suddivisi in tre Titoli.

Il titolo I concerne il **lavoro autonomo** e si compone degli articoli da 1 a 12.

L'articolo 1 delimita l'ambito di applicazione del titolo I che riguarda i rapporti di lavoro autonomo disciplinati dal titolo III del libro V del codice civile (articoli da 2222 a 2238) ovvero le prestazioni d'opera materiali e intellettuali.

Sono invece esclusi dall'ambito di applicazione del titolo I tutti gli imprenditori, compresi i piccoli imprenditori.

L'articolo 2 estende, nei limiti della compatibilità, l'applicazione del decreto legislativo 231 del 2002 - che attualmente trova applicazione nei confronti dei pagamenti effettuati a titolo di corrispettivo in una transazione commerciale tra imprese o tra imprese e pubbliche amministrazioni - alle transazioni commerciali tra lavoratori autonomi e imprese o tra lavoratori autonomi, salva l'applicazione di disposizioni più favorevoli.

L'articolo 3 dispone che sono prive di effetto le clausole che attribuiscono al committente la facoltà di modificare unilateralmente le condizioni del contratto o di recedere dal contratto avente ad oggetto una prestazione continuativa senza congruo preavviso.

Analogamente, sono prive di effetto le clausole che stabiliscono termini di pagamento delle prestazioni di lavoro autonomo superiori a 60 giorni dalla data del ricevimento da parte del committente della fattura o della richiesta di pagamento.

Si prevede, inoltre, che il rifiuto del committente di stipulare il contratto di lavoro autonomo in forma scritta si considera abusivo. Nelle suddette ipotesi il lavoratore autonomo ha diritto al risarcimento dei danni.

Si precisa che la mancanza di forma scritta non incide sulla validità e sull'efficacia del contratto, ma attribuisce al lavoratore, che abbia richiesto la forma scritta, il diritto di ottenere il risarcimento dei danni. Nel caso in cui, pur in mancanza di forma scritta, il contratto abbia avuto regolare esecuzione, di fatto non dovrebbero sussistere danni dei quali il lavoratore possa chiedere il risarcimento o comunque tali danni dovrebbero essere di minima entità.



L'articolo 4 riguarda gli apporti originali e le invenzioni compiute dal lavoratore autonomo durante l'esecuzione del contratto.

In particolare, si stabilisce che i diritti di utilizzazione economica degli apporti originali e delle invenzioni spettano al lavoratore autonomo secondo le disposizioni della legge n. 633 del 1941 sul diritto d'autore e del decreto legislativo n. 30 del 2005 recante il Codice della proprietà industriale.

È escluso il caso in cui l'attività inventiva sia prevista come oggetto del contratto di lavoro e a tale scopo specificamente compensata.

L'articolo 5 modifica l'articolo 54, comma 5, del DPR n. 817 del 1986 (TUIR), introducendo l'integrale deducibilità, 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 delle spese di iscrizione a convegni e congressi, l'integrale deducibilità, 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, mirate a sbocchi occupazionali effettivamente esistenti e appropriati in relazione alle condizioni del mercato del lavoro erogati dagli organismi accreditati ai sensi della disciplina vigente e l'intera deducibilità degli oneri sostenuti per la garanzia contro il mancato pagamento delle prestazioni di lavoro autonomo fornita da forme assicurative o di solidarietà. Nel contempo, viene esclusa la deducibilità delle spese di viaggio e soggiorno precedentemente prevista.

Nello specifico, le spese di cui si vuole introdurre l'integrale deducibilità, entro il limite annuo di 5.000 euro, sono quelle sostenute per il pagamento di servizi specialistici per il lavoro e le politiche attive del lavoro offerti dai soggetti accreditati ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2015 (agenzie per il lavoro) e consistenti nell'assistenza prestata al lavoratore autonomo per il suo inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro.

Si prevede, poi, l'intera deducibilità delle spese per gli oneri sostenuti per la garanzia contro il mancato pagamento delle prestazioni di lavoro autonomo fornita da forme assicurative o di solidarietà.

Quanto a quest'ultima tipologia di spese, si specifica che si tratta delle spese per il pagamento di premi per polizze assicurative facoltative contro il rischio del mancato pagamento delle prestazioni di lavoro autonomo. Tali spese si distinguono per esempio da quelle per l'assicurazione obbligatoria per i danni derivanti al cliente dall'esercizio dell'attività professionale, di cui all'articolo 5 del decreto del presidente della Repubblica n. 137 del 2012.



La previsione espressa dell'intera deducibilità delle spese per le polizze assicurative contro il mancato pagamento delle prestazioni di lavoro autonomo ha lo scopo di favorire la stipula di tali polizze, favorendo allo stesso tempo lo sviluppo del mercato assicurativo e la diffusione di tali forme assicurative, con un conseguente abbattimento dei costi per il lavoratore autonomo.

L'articolo 6 prevede che i centri per l'impiego e i soggetti accreditati ai sensi della legislazione vigente (d. lgs n.150 del 2015) che offrono servizi per il lavoro e le politiche attive sono tenuti a dotarsi di uno sportello dedicato al lavoro autonomo che raccoglie le domande e le offerte di lavoro autonomo, fornisce informazioni ai professionisti e alle imprese anche sulle procedure di avvio di attività autonome, sulla partecipazione agli appalti pubblici e le opportunità di accesso al credito e alle agevolazioni pubbliche previste a livello nazionale e locale. L'articolo reca la clausola di invarianza finanziaria.

L'articolo 7 stabilisce che le amministrazioni pubbliche promuovono 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 all'art. 6, comma 1, e favorendo, la loro partecipazione alle procedure di aggiudicazione.

Si prevede, inoltre, che i lavoratori autonomi rientranti nella disciplina del presente titolo sono equiparati alle piccole e medie imprese ai fini dell'accesso ai piani operativi regionali e nazionali a valere sui fondi strutturali europei. Viene conseguentemente abrogato il comma 821, dell'articolo 1 della legge n. 208 del 2015 – legge di stabilità per il 2016, il quale prevede che i Piani operativi regionali e nazionali del Fondo sociale europeo (FSE) e del Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR), rientranti nella programmazione dei fondi strutturali europei 2014/2020, si intendono estesi anche ai liberi professionisti, in quanto equiparati alle piccole e medie imprese come esercenti attività economica, a prescindere dalla forma giuridica rivestita, L'articolo reca la clausola di invarianza finanziaria.

L'articolo 8 modifica l'articolo 64, comma 2, primo periodo, del decreto legislativo n. 151 del 2001 c.d. TU maternità e paternità, stabilendo il principio secondo cui le lavoratrici iscritte alla gestione separata presso l'INPS di cui all'articolo 26, comma 2, della legge n. 335 del 1995 hanno diritto di percepire l'indennità di maternità spettante per i due mesi antecedenti la data del parto e i tre mesi successivi, a prescindere dalla effettiva astensione dall'attività lavorativa.

L'articolo 9 estende la durata e l'arco temporale entro il quale i lavoratori iscritti alla gestione separata presso l'INPS di cui all'articolo 26, comma 2, della legge n. 335 del 1995 possono usufruire dei congedi parentali. In particolare, si prevede che, l'indennità di cui all'articolo 1,



comma 788, sesto periodo, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 può essere corrisposta per un periodo massimo di sei mesi entro i primi tre anni di vita del bambino.

L'articolo 10 reca disposizioni per la tutela della gravidanza, malattia e infortunio. Si prevede che il rapporto di lavoro dei lavoratori autonomi che prestano la loro attività in via continuativa non si estingue in caso di gravidanza, malattia e infortunio, ma rimane sospeso, senza diritto al corrispettivo, per un periodo non superiore a 150 giorni per anno solare.

In caso di malattia e infortunio di gravità tale da impedire lo svolgimento dell'attività lavorativa per oltre 60 giorni, il versamento dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi è sospeso per l'intera durata della malattia e dell'infortunio e fino ad un massimo di 2 anni, decorsi i quali il lavoratore è tenuto a versare i contributi e i premi assicurativi maturati durante il periodo di sospensione, usufruendo di una rateizzazione del pagamento.

L'articolo 11 reca disposizioni in materia di tutela contro la malattia in favore degli iscritti alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26 della legge n. 335 del 1995, per i quali si stabilisce che i periodi di malattia certificata come conseguente a trattamenti terapeutici di malattie oncologiche sono equiparati alla degenza ospedaliera.

L'articolo 12 modifica l'articolo 409, primo comma, numero 3), del codice di procedura civile, specificando la definizione di collaborazione coordinata. Alla luce della modifica, si chiarisce che si ha collaborazione coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa. Si modifica, inoltre, l'articolo 634, secondo comma, del c.p.c. relativo alla prova scritta nel procedimento d'ingiunzione. Al riguardo, si prevede che per i lavoratori autonomi sono prove scritte idonee a consentire l'ammissibilità della domanda di ingiunzione anche gli estratti autentici delle scritture contabili di cui agli articoli 2214 e seguenti del codice civile, purché bollate e vidimate nelle forme di legge e regolarmente tenute, nonché gli estratti autentici delle scritture contabili prescritte dalle leggi tributarie, quando siano tenute con l'osservanza delle norme stabilite per tali scritture.

Il titolo II reca disposizioni in materia di lavoro agile e si compone degli articoli da 13 a 20.

L'articolo 13 definisce il lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato allo scopo di incrementarne la produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Il lavoro agile consiste in una prestazione di lavoro subordinato che si svolge con le seguenti modalità: a) la prestazione viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte



all'esterno, ed entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva; b) l'attività lavorativa può essere svolta tramite l'utilizzo di strumenti tecnologici; c) quando il lavoratore svolge la prestazione fuori dai locali aziendali non è necessario che utilizzi una postazione fissa.

Se il datore di lavoro assegna al lavoratore strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa è responsabile della loro sicurezza e buon funzionamento.

Per quanto concerne il lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le disposizioni del titolo relativo al lavoro agile trovano applicazione, in quanto compatibili, e secondo le direttive emanate anche ai sensi dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124. Resta salva l'applicazione delle diverse disposizioni specificamente adottate per tali rapporti.

Si prevede, inoltre, che gli incentivi di carattere fiscale e contributivo eventualmente riconosciuti in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato sono applicabili anche quando l'attività lavorativa sia prestata in modalità di lavoro agile.

L'articolo reca la clausola di invarianza finanziaria.

L'articolo 14 disciplina la forma dell'accordo relativo alla modalità di svolgimento del lavoro agile e il recesso dall'accordo.

L'accordo deve essere stipulato per iscritto a pena di nullità e disciplina le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione. L'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore.

L'accordo può essere stipulato a tempo determinato o a tempo indeterminato. Qualora sia a tempo indeterminato, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni; se sussiste un giustificato motivo, il recesso può avvenire senza preavviso. Qualora l'accordo sia a tempo determinato, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine in presenza di un giustificato motivo.

L'articolo 15 pone il principio secondo cui il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto di ricevere un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

L'articolo 16 prevede che l'accordo di lavoro agile disciplina l'esercizio del potere di controllo e disciplinare sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto di



quanto disposto dall'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 concernente gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti di controllo dell'attività lavorativa. L'accordo individua le condotte connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

L'articolo 17 dispone in ordine alla protezione dei dati, custodia e riservatezza. Al riguardo, il datore di lavoro deve adottare misure atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore che svolge la prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile. Dal canto suo, 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 a cui può accedere tramite l'uso di tali strumenti.

L'articolo 18 concerne la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile. Il datore di lavoro è tenuto a consegnare altresì al lavoratore, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. 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.

L'articolo 19 prevede che l'accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile e le sue modificazioni sono oggetto della comunicazione obbligatoria di cui all'art. 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510 convertito con modificazioni dalla legge 28 novembre 1996, n. 608.

Si stabilisce, inoltre, che il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali e alla tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali, nei limiti e alle condizioni di cui al terzo comma dell'art. 2 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, quando la scelta del luogo della prestazione è dettata da esigenze connesse alla prestazione o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita e di lavoro e risponda comunque a criteri di ragionevolezza.

L'articolo 20 dispone che i contratti collettivi, di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, possono introdurre ulteriori previsioni finalizzate ad agevolare i lavoratori e le imprese che intendono utilizzare la modalità di lavoro agile. L'articolo 51 del decreto



legislativo n. 81 del 2015 stabilisce che per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

Il titolo III reca le **disposizioni finali** e si compone dell'articolo 21, il quale reca la clausola di copertura finanziaria degli oneri a valere sulle risorse di cui all'articolo 1, comma 204, della legge n. 208 del 2015 – legge di stabilità per il 2016, nonché la clausola di salvaguardia e dell'articolo 22, il quale dispone che il provvedimento entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione.

