

Ebook gratuito

PRESTAZIONI OCCASIONALI, NUOVO LAVORO AUTONOMO E SMART WORKING



Autore: **Francesco Geria**

FISCO [7]

Sommario

PRESTAZIONI OCCASIONALI.....	3
1.1 Premessa e quadro normativo	3
1.2 Definizione e limiti.....	3
1.3 Adempimenti generali.....	5
1.4 Libretto Famiglia.....	7
1.5 Contratto di prestazione occasionale.....	8
1.6 Il regime per l'agricoltura	11
1.7 Il regime sanzionatorio	12
IL NUOVO LAVORO AUTONOMO.....	15
2.1 Premessa e quadro normativo	15
2.2 Definizione e limiti.....	15
2.3 Le nuove tutele per il lavoratore autonomo	16
2.3.1 Transazioni commerciali.....	16
2.3.2 Tutela gravidanza, maternità, malattia e infortunio	18
2.4 Tutela processuale.....	19
2.5 Indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa	19
2.6 Trattamento fiscale e sociale.....	24
2.7 Modalità di accesso al mercato	25
2.8 Deleghe al Governo	26
SMART WORKING	28
3.1 Premessa e quadro normativo	28
3.2 Definizione e ambito di applicazione	28
3.3 Forma e recesso del contratto	29
3.4. Trattamento del lavoratore	31
3.5 Sicurezza nei luoghi di lavoro	31
3.6 Comunicazione e monitoraggio dei contratti stipulati.....	33

PRESTAZIONI OCCASIONALI

1.1 Premessa e quadro normativo

Tra le novità di maggior rilievo introdotte con la c.d. Manovra 2017, spicca quella relativa alla regolamentazione delle prestazioni di lavoro, definite ora “occasional”, dopo l’abolizione del lavoro accessorio (voucher).

La previsione normativa, introdotta dall’art. 54-*bis* del D.L. 24 aprile 2017, n. 50, convertito in Legge n. 96 del 21 giugno 2017 (G.U. n. 144 del 23 giugno 2017), regola le prestazioni di lavoro occasionali, diversificando tra le prestazioni svolte nell’ambito familiare (il cosiddetto “Libretto Familiare”) e quelle a favore di soggetti in regime di attività professionale o impresa.

Pertanto la nuova disciplina consente la possibilità, per i datori di lavoro, di acquisire prestazioni di lavoro occasionali, nei limiti previsti dalla norma, secondo due distinte modalità di utilizzo: il “*Libretto Famiglia*” e il “*Contratto di prestazione occasionale*”.

Dette tipologie di contratto di lavoro, ognuna delle quali si riferisce a diverse categorie di datori di lavoro, presenta profili di specificità in relazione all’oggetto della prestazione, alla misura minima dei compensi e dei connessi diritti di contribuzione sociale obbligatoria, nonché alle modalità di assolvimento degli adempimenti informativi verso l’Istituto.

Quale intervento di prassi, con la Circolare del 5 luglio 2017, n. 107 l’Inps ha fornito le prime istruzioni operative concernenti la gestione operativa del nuovo contratto di lavoro occasionale, alla luce delle specificità dell’utilizzatore.

1.2 Definizione e limiti

A norma del comma 1 dell’articolo 54-*bis* della Legge n. 96/2017, per **prestazioni di lavoro occasionali** si intendono le attività lavorative che vengono rese nel rispetto delle previsioni che regolano:

- i **contratti di lavoro introdotti dalla norma** (Libretto Famiglia e Contratto di prestazione occasionale);
- i seguenti **limiti economici**, tutti riferiti all’anno civile di svolgimento della prestazione lavorativa:
 - a) per **ciascun prestatore**, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, a compensi di importo complessivamente *non superiore a 5.000 euro* - art. 54-*bis*, comma 1, lett. a);
 - b) per **ciascun utilizzatore**, con riferimento alla totalità dei prestatori, a compensi di importo complessivamente *non superiore a 5.000 euro* - art. 54-*bis*, comma 1, lett. b);
 - c) per **le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore** in favore del medesimo utilizzatore, a compensi di importo *non superiore a 2.500 euro* - art. 54-*bis*, comma 1, lett. c).

Occorre precisare, come indicato nella Circolare Inps n. 107/2017, che detti importi sono riferiti ai compensi percepiti dal prestatore, ossia al netto di contributi, premi assicurativi e costi di gestione.

Inoltre, ai fini del rispetto dei limiti annui suindicati, la **misura del compenso è calcolata sulla base del 75% del suo effettivo importo** per le seguenti categorie di prestatori:

- a) **titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;**
- b) **giovani con meno di venticinque anni di età**, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'università;
- c) **persone disoccupate**, ai sensi dell'articolo 19 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150;
- d) **percettori di prestazioni integrative** del salario, di reddito di inclusione, ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito.

Pertanto, con particolare riferimento ai limiti di compenso di cui alle lettere a) e c) del comma 1, riferiti a ciascun singolo prestatore, va ricordato che sono sempre da considerare nel loro valore nominale.

Diversamente, un singolo utilizzatore, ai fini del rispetto del limite economico di cui alla lettera b) del comma 1, potrà computare nella misura del 75% i compensi erogati a favore dei lavoratori appartenenti alle categorie sopra indicate.

Infine, nel caso di prestatori percettori di prestazioni integrative del salario, così come indicate dalla lettera d), sarà compito dell'Inps sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle suddette prestazioni, laddove prevista, gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni occasionali rese dal prestatore.

Sulla base delle disposizioni recate dal comma 4, del succitato articolo 54-*bis*, **i compensi percepiti dal prestatore:**

- **non incidono sul suo stato di disoccupato;**
- **sono computabili ai fini della determinazione del reddito** necessario per il **rilascio** o il **rinnovo del permesso di soggiorno;**
- **sono esenti da tassazione** ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche.

Al rispetto dei limiti economici sopra delineati, si aggiunge un **ulteriore limite**, di **carattere temporale**. Infatti, a norma del comma 20 dell'articolo 54-*bis*, **la prestazione occasionale, resa nei confronti del medesimo utilizzatore, non potrà avere durata superiore alle 280 ore nell'arco dello stesso anno civile.**

Oltre a quanto descritto, va specificato che **l'utilizzatore non potrà ricorrere a prestazioni di lavoro occasionali:**

- da parte di **lavoratori** con i quali **l'utilizzatore** abbia **in corso** un rapporto di lavoro subordinato o di **collaborazione coordinata e continuativa;**
- nel caso in cui **l'utilizzatore** abbia avuto **con il prestatore, entro i sei mesi precedenti la prevista prestazione di lavoro occasionale,** un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa.

Il prestatore ha **diritto**:

- al **riposo giornaliero**;
- alle **pause** e ai **riposi**;
- all'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, con **iscrizione alla Gestione separata**;
- **all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro** e le malattie professionali.

Relativamente a quanto sopra esposto, appare rilevante sottolineare come gli oneri relativi all'assicurazione per l'invalidità vecchiaia e superstiti (Ivs) e all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (Inail) sono interamente a carico dell'utilizzatore.

1.3 Adempimenti generali

Indipendentemente dalla natura dell'utilizzatore, la gestione delle prestazioni occasionali, ivi inclusa l'erogazione del compenso ai prestatori, è supportata da un'apposita **piattaforma telematica** predisposta dall'Inps, fruibile attraverso l'accesso al sito internet dell'Istituto - www.inps.it - al servizio Prestazioni Occasionali.

Gli adempimenti di registrazione, da parte degli utilizzatori e dei prestatori nonché di comunicazione dei dati relativi alla prestazione lavorativa possono essere svolti:

- **direttamente dall'utilizzatore/prestatore**, attraverso l'accesso alla citata piattaforma telematica con l'utilizzo delle proprie credenziali personali (PIN Inps, credenziali SPID – Sistema Pubblico di Identità Digitale, CNS - Carta Nazionale dei Servizi);
- **avvalendosi dei servizi di *contact center* Inps**, che gestiranno, per conto dell'utente (utilizzatore/prestatore), lo svolgimento delle attività di registrazione e/o degli adempimenti di comunicazione della prestazione lavorativa. Anche in tal caso, è preliminarmente necessario che l'utente risulti in possesso delle credenziali personali (PIN Inps, credenziali SPID – Sistema Pubblico di Identità Digitale, CNS - Carta Nazionale dei Servizi).

Prestatori e utilizzatori devono, utilizzando l'apposita piattaforma telematica, registrarsi preventivamente al servizio www.inps.it/ Prestazioni Occasionali, scegliendo se accedere al Libretto Famiglia o al Contratto per prestazioni occasionali e seguire le istruzioni presentate.

All'atto della registrazione, gli utilizzatori e i prestatori forniranno le informazioni identificative necessarie per la gestione del rapporto di lavoro e dei connessi adempimenti contributivi.

Inoltre, i prestatori di lavoro dovranno indicare l'Iban del conto corrente bancario/postale, libretto postale ovvero della carta di credito, sul quale l'Istituto provvederà, entro il giorno 15 del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione, ad erogare il compenso pattuito.

Appare necessario evidenziare che, nel caso di inserimento di conto corrente o di libretto postale, questo dovrà essere intestato o cointestato al prestatore.

Diversamente, se si tratti di carta di credito dotata di Iban, la stessa dovrà necessariamente essere intestata al prestatore medesimo.

L'erogazione del compenso al lavoratore avviene, come precedentemente accennato, **entro il giorno 15 del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione**, a cura dell'Inps, attraverso:

- accredito delle somme sul conto corrente bancario fornito dal prestatore all'atto della registrazione o a seguito di successive variazioni dei dati anagrafici;
- ovvero, in mancanza dell'indicazione dei dati bancari, attraverso bonifico bancario domiciliato che può essere riscosso, a spese del prestatore, presso uno degli uffici territoriali della rete di Poste Italiane S.p.A.

Parimenti, contestualmente all'erogazione del compenso nei confronti del prestatore medesimo, sarà onere dell'Istituto di Previdenza Sociale provvedere all'accreditamento alla Gestione Separata dei contributi previdenziali sulla posizione assicurativa del prestatore.

Al contrario, il trasferimento all'Inail dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, nonché dei dati relativi alle prestazioni di lavoro occasionali del periodo rendicontato, avverrà due volte l'anno, il 30 giugno e il 31 dicembre di ciascun anno, sulla base di modalità concordate fra l'Inps e l'Inail.

Per poter ricorrere alle prestazioni di lavoro occasionali, sia tramite Libretto Famiglia sia tramite Contratto di prestazione occasionale, **è necessario che l'utilizzatore, preventivamente rispetto alla data della presunta prestazione, alimenti il proprio portafoglio telematico.**

A tal proposito, con Comunicato del 31 agosto 2017, l'Inps ha chiarito che l'accreditamento sul "portafoglio" di Libretto Famiglia o Contratto di prestazione occasionale avviene circa nove/dieci giorni dopo l'effettuazione del pagamento, in considerazione dei tempi stabiliti per il riversamento delle somme da parte degli intermediari (istituti bancari o Poste Italiane SpA) all'Agenzia delle Entrate e il successivo riversamento all'Inps delle stesse.

Le **modalità di versamento** utili alla remunerazione delle prestazioni occasionali e all'assolvimento degli adempimenti contributivi e degli oneri di gestione sono:

1. **versamento a mezzo modello F24-Elementi identificativi (ELIDE)**, con l'indicazione dei dati identificativi dell'utilizzatore e di distinte causali di pagamento a seconda che si tratti di Libretto Famiglia ovvero di Contratto di prestazione occasionale;
2. **pagamento elettronico con addebito in c/c o su carta di credito/debito**, gestiti attraverso la modalità di pagamento "pagoPA" di Agid e accessibili esclusivamente dal servizio Prestazioni Occasionali del Portale dei Pagamenti Inps attraverso l'utilizzo delle credenziali personali dell'utilizzatore (PIN Inps, Carta Nazionale dei Servizi o dello SPID - Sistema Pubblico di Identità Digitale).

Per quanto attiene all'utilizzo del modello F24-ELIDE, vi è da sottolineare **l'istituzione di causali di contributo ad hoc**, per il versamento delle somme dovute a titolo di prestazioni occasionali, da parte dell'Agenzia delle Entrate, con Risoluzione del 3 luglio 2017, n. 81.

Nel dettaglio, il provvedimento dispone l'indicazione delle causali:

- **LIFA**, denominata "Finanziamento del Libretto Famiglia per l'accesso a prestazioni di lavoro occasionale – art. 54-bis D.L. n. 50/2017";
- **CLOC**, denominata "Finanziamento del contratto di lavoro occasionale – art. 54-bis D.L. n. 50/2017".

Ne deriva che, in sede di compilazione del modello F24-ELIDE, si dovrà procedere come segue:

- Sezione “*CONTRIBUENTE*”: codice fiscale e dati anagrafici del soggetto che effettua il versamento;
- Sezione “*ERARIO ED ALTRO*”:
 - Campo “tipo”: lettera “I” (Inps);
 - Campo “elementi identificativi”: nessun valore;
 - Campo “codice”: LIFA o CLOC;
 - Campo “anno di riferimento”: anno in cui si effettua il pagamento, in formato “AAAA”.

Inoltre, la Risoluzione n. 81/E/2017 segnala che la causale CLOC può essere utilizzata anche nel modello F24-Enti pubblici, esclusivamente in corrispondenza delle somme esposte nella colonna “importi a debito versati”, indicando:

- Sezione “*CONTRIBUENTE*”: codice fiscale e dati anagrafici dell’ente che effettua il versamento;
- Sezione “*DETTAGLIO VERSAMENTO*”:
 - Campo “sezione”: lettera “I” (Inps);
 - Campo “codice tributo/causale”: CLOC;
 - Campo “codice”: nessun valore;
 - Campo “estremi identificativi”: nessun valore;
 - Campo “riferimento A”: mese in cui si effettua il pagamento, in formato “00AA”;
 - Campo “riferimento B”: anno in cui si effettua il pagamento, in formato “AAAA”.

Infine, è necessario sottolineare che, per espressa previsione della Circolare Inps n. 107/2017, è esclusa la facoltà di compensazione dei crediti, di cui all’articolo 17 del D.Lgs. 9 luglio 1997, n. 241.

Posta la disciplina generale, occorre procedere nella trattazione suddividendo il regime in base alla tipologia del datore di lavoro.

1.4 Libretto Famiglia

Destinatari del c.d. Libretto Famiglia possono essere soltanto le persone fisiche, non nell’esercizio dell’attività professionale o d’impresa.

In tal caso, potranno essere remunerate esclusivamente le **prestazioni di lavoro occasionali rese in favore** dei suddetti soggetti, per:

- a) **lavori domestici**, inclusi i lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione;
- b) **assistenza domiciliare** ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con disabilità;
- c) **insegnamento privato** supplementare.

Il Libretto Famiglia, così come definito, è composto da titoli di pagamento, il cui **valore nominale** è fissato in **10,00 euro**, utilizzabili per compensare **prestazioni** di durata **non superiore ad un’ora** e suddivisi come segue:

- **8,00 euro** per il compenso a favore del prestatore;
- **1,65 euro** per la contribuzione IVS alla Gestione separata Inps;
- **0,25 euro** per il premio assicurativo INAIL;

- **0,10 euro** per il finanziamento degli oneri di gestione della prestazione di lavoro occasionale e dell'erogazione del compenso al prestatore.

Ne deriva che, in sede di alimentazione del portafoglio elettronico, secondo le modalità sopra esplicitate, per il Libretto Famiglia, **ogni versamento sarà pari a 10,00 euro ovvero a multipli di 10,00 euro.**

Per quanto attiene agli adempimenti da rispettare per l'accesso alla prestazione, oltre a quanto già indicato in sede generale, è necessario che, **al termine della prestazione lavorativa, e comunque non oltre il terzo giorno del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione stessa, l'utilizzatore**, tramite la piattaforma telematica Inps, o avvalendosi dei servizi di *contact center* messi a disposizione dall'Inps stesso, **comunichi**:

- **i dati identificativi del prestatore;**
- **il luogo di svolgimento della prestazione;**
- **il numero di titoli utilizzati per il pagamento della prestazione;**
- **la durata della prestazione;**
- **l'ambito di svolgimento della prestazione;**
- **altre informazioni per la gestione del rapporto.**

Tale comunicazione dovrà avvenire mediante **l'utilizzo di un calendario giornaliero** gestito attraverso la procedura Inps, con l'indicazione giornaliera delle prestazioni.

Qualora il prestatore, inoltre, rientri in una delle categorie previste dall'articolo 54-bis, comma 8, della L. n. 96/2017, per i quali la misura del compenso è calcolata sulla base del 75% del suo effettivo importo, l'utilizzatore, nell'ambito della predetta comunicazione, ne fornirà apposita dichiarazione.

Si ricorda, infine, che, con l'intento di favorire la trasparenza dei processi di informazione legati allo svolgimento delle prestazioni occasionali, di ogni comunicazione svolta tramite l'apposita piattaforma Inps, **il prestatore riceverà notifica**, attraverso comunicazione di posta elettronica e/o di *short message service* (SMS) e MyINPS.

1.5 Contratto di prestazione occasionale

Come precisato dalla Circolare Inps n. 107/2017, per Contratto di prestazione occasionale s'intende il **contratto mediante il quale un utilizzatore acquisisce**, con modalità semplificate, **prestazioni di lavoro occasionali o saltuarie di ridotta entità.**

Possono fare ricorso a tale strumento, nel rispetto dei limiti economici di cui al comma 1 dell'articolo 54-bis della L. n. 96/2017, e degli ulteriori vincoli di seguito evidenziati:

- **professionisti;**
- **lavoratori autonomi;**
- **imprenditori;**
- **associazioni;**
- **fondazioni;**
- **altri enti di natura privata;**
- **amministrazioni pubbliche;**

- **imprese del settore agricolo** (per cui si rimanda alla sezione dedicata, in ragione delle specificità del settore).

Il ricorso al Contratto di prestazione occasionale, oltre ai limiti di carattere generale, **non è ammesso** per i **datori di lavoro**:

- che hanno alle **proprie dipendenze più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato** (ad eccezione delle Pubbliche Amministrazioni);
- delle **imprese dell'edilizia e di settori affini**;
- delle imprese esercenti **l'attività di escavazione o di lavorazione di materiale lapideo**;
- delle imprese del settore delle **miniere, cave e torbiere**;
- in caso di esecuzione di **appalti di opere o servizi**;
- in **agricoltura**, salvo la specifica disciplina.

Con specifico riferimento al **computo dei lavoratori subordinati a tempo indeterminato**, l'Inps è intervenuto, oltre che con la sopracitata Circolare 107/2017, anche tramite il Messaggio del 12 luglio 2017, n. 2887, con cui definisce il periodo da assumere a riferimento per il calcolo della forza aziendale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato come il semestre che va dall'ottavo al terzo mese antecedente la data dello svolgimento della prestazione lavorativa occasionale.

Ne deriva che:

- devono essere presi a riferimento i dati esposti nell'elemento <ForzaAziendale> nella dichiarazione contributiva UniEmens, limitate ai lavoratori subordinati a tempo indeterminato;
- nel novero rientrano anche gli apprendisti a tempo indeterminato;
- devono essere ricompresi i lavoratori di qualunque qualifica (lavoranti a domicilio, dirigenti, ecc.);
- i lavoratori part-time sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno, con arrotondamento secondo le modalità disciplinate dall'articolo 9 del D.Lgs. n. 81/2015;
- i lavoratori intermittenti sono conteggiati in proporzione all'orario effettivamente svolto nel semestre, secondo le modalità disciplinate dall'articolo 18 del citato D.Lgs. n. 81/2015;
- ai fini della media occupazionale, devono essere ricompresi nel semestre anche i periodi di sosta di attività e di sospensioni stagionali; per le aziende di nuova costituzione il requisito si determinerà in relazione ai mesi di attività, se inferiori al semestre di riferimento.

Diversamente da quanto avviene nel caso del Libretto Famiglia, **la determinazione della misura del compenso**, nel Contratto di prestazione occasionale, **è lasciata alla libera determinazione delle parti**, purché:

- **non sia inferiore al livello minimo**, stabilito per legge, in **9,00 euro per ogni ora di prestazione lavorativa**;
- **l'importo del compenso giornaliero non sia inferiore alla remunerazione di 4 ore lavorative** (36,00 euro).

Sul compenso così determinato, inoltre, si calcolano e si aggiungono i seguenti oneri a carico dell'utilizzatore:

- contribuzione ivs alla Gestione Separata: **33%**;
- premio assicurativo Inail: **3,5%**;

- oneri di gestione della prestazione e dell'erogazione del compenso: **1%**.

Ne consegue che, per il Contratto di prestazione occasionale, la misura dei versamenti tramite F24-ELIDE è individuata dall'utilizzatore.

Per quanto attiene agli adempimenti per l'accesso al suddetto contratto, la piattaforma telematica dell'Inps prevede tre distinte opzioni:

- per le **Pubbliche Amministrazioni**;
- per le **imprese agricole**;
- per gli **altri utilizzatori**,

che integrano nell'ambito di un'unica comunicazione gli obblighi di informazione preventiva e di rendicontazione della prestazione lavorativa.

In tali casi, dunque, l'utilizzatore è tenuto, **almeno sessanta minuti prima dell'inizio dello svolgimento della prestazione lavorativa**, tramite la piattaforma informatica Inps o avvalendosi dei servizi di *contact center* messi a disposizione dall'Inps, **a fornire** le seguenti informazioni:

- **i dati identificativi del prestatore**;
- **la misura del compenso pattuita**;
- **il luogo di svolgimento della prestazione lavorativa**;
- **la data e l'ora di inizio e di termine della prestazione lavorativa**;
- **il settore di impiego del prestatore**;
- **altre informazioni per la gestione del rapporto di lavoro.**

Anche per le comunicazioni così effettuate, **sarà necessario l'utilizzo di un calendario giornaliero gestito attraverso la procedura Inps**, con l'indicazione delle prestazioni.

Inoltre, parimenti a quanto già sottolineato per il Libretto Famiglia, qualora il prestatore rientri in una delle categorie previste dall'articolo 54-*bis*, comma 8, della L. n. 96/2017, per le quali la misura del compenso è calcolata sulla base del 75% del suo effettivo importo, l'utilizzatore, nell'ambito della predetta comunicazione, ne fornirà apposita dichiarazione.

Considerando che **quanto detto costituisce comunicazione preventiva** rispetto allo svolgimento della prestazione lavorativa, se per evenienze di carattere straordinario la medesima prestazione **non dovesse essere resa**, è data facoltà, all'utilizzatore, di avvalersi della procedura telematica Inps per la **revoca della dichiarazione** inoltrata, purché ciò avvenga entro le ore 24 del terzo giorno successivo a quello previsto per lo svolgimento della prestazione.

Decorso il terzo giorno successivo a quello previsto per lo svolgimento della prestazione, l'Inps procede ad integrare il compenso pattuito dalle parti nell'ambito del primo prospetto paga da formare, nonché a valorizzare la posizione assicurativa del lavoratore ai fini Ivs e Inail, trattenendo altresì le somme destinate al finanziamento degli oneri gestionali.

Inoltre, si segnala che l'Inps, in raccordo con l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, porrà in essere dei controlli automatici sulle revoche delle comunicazioni di prestazioni inserite in procedura, sulla base di indicatori di rischio calcolati in funzione della frequenza di ricorso alla revoca della dichiarazione da parte dell'utilizzatore.

A fronte di una prestazione di lavoro che risulti effettivamente svolta, l'avvenuta revoca della dichiarazione preventiva da parte dell'utilizzatore determina l'applicazione delle sanzioni in materia di lavoro nero.

Inoltre, anche in tali casi, con l'intento di favorire la trasparenza dei processi di informazione legati allo svolgimento delle prestazioni occasionali, di ogni comunicazione svolta tramite l'apposita piattaforma Inps, il prestatore riceverà notifica, attraverso comunicazione di posta elettronica e/o di *short message service* (SMS) e MyINPS.

1.6 Il regime per l'agricoltura

Come precedentemente anticipato, il Legislatore, in ragione della particolarità del settore, ha previsto alcune specificità nella gestione del Contratto di prestazione occasionale per il **mondo del lavoro agricolo**.

Nel dettaglio, fatto **salvo il limite di non più di cinque dipendenti**, per il settore agricolo è ammessa la **possibilità di ricorso** al Contratto di prestazione occasionale **esclusivamente per le attività lavorative** rese da lavoratori appartenenti alle seguenti categorie:

- a) **titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;**
- b) **giovani con meno di venticinque anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'università;**
- c) **persone disoccupate, ai sensi dell'articolo 19 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150;**
- d) **percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione (REI o SIA, che costituisce la prestazione di sostegno all'inclusione attualmente vigente e destinata ad essere sostituita dal REI), ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito.**

Il **compenso minimo orario** sarà **pari** all'importo della **retribuzione oraria** delle prestazioni di natura subordinata **individuata** dal **contratto collettivo** stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (CCNL operai agricoli e florovivaisti).

È stabilito, inoltre, che i suddetti lavoratori **non risultino iscritti** in uno degli **elenchi anagrafici comunali** degli Operai a Tempo Determinato - OTD - di più recente pubblicazione.

Il Messaggio Inps del 12 luglio 2017, n. 2887, ha chiarito che **l'importo giornaliero della prestazione non potrà essere inferiore alla misura minima fissata per la remunerazione di quattro ore lavorative**, anche qualora la durata effettiva della prestazione lavorativa giornaliera sia inferiore a quattro ore.

Ai predetti minimi salariali è aggiunto, in relazione alla peculiare natura del rapporto di lavoro occasionale, il cd. *terzo elemento retributivo* previsto per gli operai a tempo determinato, quale corrispettivo degli istituti riconosciuti agli operai a tempo indeterminato (festività nazionali e infrasettimanali, ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità).

Ne deriva che, le **misure minime oraria e giornaliera** del compenso relativo allo svolgimento di prestazioni di lavoro occasionale nel settore agricolo sono riportate nel prospetto seguente:

Area professionale	Misura del compenso minimo	
	Orario	Giornaliero (durata non superiore a 4 ore)
1 [^]	9,65 euro	38,60 euro
2 [^]	8,80 euro	35,20 euro
3 [^]	6,56 euro	26,24 euro

Pertanto, in ragione della diversa determinazione del compenso, **il limite di durata pari a 280 ore nell'arco dello stesso anno civile**, come tetto massimo per la prestazione resa nei confronti del medesimo utilizzatore, non troverà applicazione.

Tuttavia, il suddetto limite sarà pari al rapporto tra il limite di importo dei compensi di 2.500 euro (prestazione resa dallo stesso lavoratore nei confronti del medesimo utilizzatore) e la retribuzione individuata come sopra descritto.

Per quanto attiene agli adempimenti per l'attivazione del Contratto di Prestazioni occasionali, si rimanda a quanto indicato nella precedente sezione, sottolineando, tuttavia, che **l'indicazione**, da parte dell'utilizzatore, **dell'arco temporale della prestazione non potrà eccedere i tre giorni consecutivi**.

1.7 Il regime sanzionatorio

Con la Circolare del 9 agosto 2017, n. 5, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro fornisce chiarimenti in merito alle conseguenze sanzionatorie derivanti dalla violazione della disciplina in tema di prestazioni occasionali.

Nel dettaglio, per quanto riguarda i **limiti temporali ed economici** imposti dall'articolo 54-*bis*, il superamento, da parte di un utilizzatore, per ogni singolo prestatore:

- del limite economico di 2.500 euro (comma 1, lett. c);
- o comunque del limite di durata della prestazione pari a 280 ore nell'arco di un anno civile;
- ovvero del diverso limite previsto nel settore agricolo;

comporta la trasformazione del relativo rapporto nella tipologia di lavoro a tempo pieno e indeterminato a far data dal giorno in cui si realizza il predetto superamento, con applicazione delle connesse sanzioni civili ed amministrative.

Tuttavia, va precisato che la trasformazione del rapporto e l'applicazione delle suddette sanzioni non operano nel caso in cui l'utilizzatore sia una pubblica amministrazione.

Diversamente, la violazione dei divieti di cui al comma 5 del predetto articolo, ossia l'aver acquisito *"prestazioni di lavoro occasionali da soggetti con i quali l'utilizzatore abbia in corso o abbia cessato da meno di sei mesi un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa"*, integra un difetto "genetico" afferente alla costituzione del rapporto e comporta dunque, la conversione *ex tunc* dello stesso nella tipologia ordinaria (art. 1, D.Lgs. n. 81/2015) del lavoro a tempo pieno e indeterminato, con applicazione delle relative sanzioni civili e amministrative, laddove evidentemente sia accertata la natura subordinata dello stesso.

Sui divieti di cui al comma 5 va altresì chiarito che gli stessi – stante la formulazione normativa – non trovano comunque applicazione in relazione al personale utilizzato attraverso lo strumento della somministrazione.

Con esclusivo riferimento al Contratto di prestazione occasionale, **in caso di violazione dei limiti soggettivi** imposti dal comma 14 dell'articolo 54-*bis* per i prestatori e degli obblighi di comunicazione preventiva ex comma 17, **è stabilito che si applichi la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 500 a euro 2.500 per ogni prestazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione.**

In tali ipotesi, inoltre, **non trova applicazione la procedura di diffida** di cui all'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004, mentre la **sanzione ridotta** ai sensi dell'art. 16 della L. n. 689/1981 è pari ad euro 833,33 per ogni giornata non tracciata da regolare comunicazione.

In particolare, la suddetta sanzione troverà applicazione laddove la comunicazione sia effettuata in ritardo o non contenga tutti gli elementi richiesti o, ancora, detti elementi non corrispondano a quanto effettivamente accertato.

In aggiunta a quando evidenziato, si sottolinea che **il prestatore di lavoro ha diritto altresì al riposo giornaliero, alle pause e ai riposi settimanali** di cui agli artt. 7, 8 e 9, del D.Lgs. n. 66/2003, il cui mancato rispetto da parte di qualsiasi utilizzatore comporterà l'applicazione delle specifiche sanzioni ivi previste.

Per quanto concerne la **tutela della salute e della sicurezza** del prestatore, invece, trova applicazione l'art. 3, comma 8, D.Lgs. n. 81/2008.

Infine, in relazione all'ambito di applicazione della **c.d. maxisanzione** in rapporto con la violazione dell'obbligo preventivo di comunicazione della prestazione occasionale, è previsto che, nelle ipotesi di:

- **mancata trasmissione della comunicazione preventiva;**
- ovvero di **revoca** della stessa a fronte di una prestazione di lavoro giornaliera effettivamente svolta;

la mera registrazione del lavoratore sulla piattaforma predisposta dall'Istituto non costituisce di per sé elemento sufficiente ad escludere che si tratti di un rapporto di lavoro sconosciuto alla Pubblica Amministrazione con la conseguente possibilità, laddove sia accertata la natura subordinata dello stesso, di contestare l'impiego di lavoratori "in nero".

Ciò premesso, occorre individuare dei criteri utili a differenziare le ipotesi in cui:

- la prestazione di lavoro effettivamente resa possa considerarsi quale prestazione occasionale non comunicata;
- ovvero come un "normale" rapporto di lavoro "in nero", come tale sanzionabile **esclusivamente** con la c.d. maxisanzione.

Pertanto, si applicherà esclusivamente la sanzione di cui all'art. 54-*bis*, comma 20, ogniqualvolta – ferma restando evidentemente la registrazione delle parti sulla piattaforma Inps – ricorrano congiuntamente i seguenti requisiti:

- a) la prestazione sia comunque possibile in ragione del mancato superamento dei limiti economici e temporali (280 ore) previsti dallo stesso art. 54-*bis*;
- b) la prestazione possa effettivamente considerarsi occasionale in ragione della presenza di precedenti analoghe prestazioni lavorative correttamente gestite, così da potersi configurare una mera violazione dell'obbligo di comunicazione.

Viceversa, in assenza di anche uno solo dei predetti requisiti, troverà applicazione la *c.d. maxisanzione* per lavoro "nero" laddove, evidentemente, concorra il requisito della subordinazione.

La *maxisanzione* troverà, inoltre, applicazione in assenza di uno dei requisiti anzidetti, anche qualora la comunicazione venga effettuata nel corso dell'accesso ispettivo.

Da ultimo, come già chiarito dall'Inps con la citata circ. n. 107/2017, la stessa sanzione si applicherà in presenza di una revoca della comunicazione a fronte di una prestazione di lavoro che, a seguito di accertamenti, risulti effettivamente resa, attesa l'evidente volontà di "occultare" la stessa prestazione.

IL NUOVO LAVORO AUTONOMO

2.1 Premessa e quadro normativo

Con l'entrata in vigore della Legge del 22 maggio 2017, n. 81 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”*, a decorrere dal 14 giugno 2017, a seguito della sua pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del 13 giugno 2017, n. 135, il Legislatore ha sancito l'introduzione di diverse misure a protezione del lavoro autonomo non imprenditoriale e al sostegno della conciliazione tra vita e lavoro nei rapporti di lavoro subordinato.

A tal fine, la suddetta Legge si divide in:

- Capo I: **Tutela del Lavoro Autonomo** (c.d. Jobs Act Autonomi);
- Capo II: **Lavoro agile** (o smart working).

Nel dettaglio la disciplina del Capo I, prevede nuove e specifiche tutele, in ambito previdenziale ed assistenziale, a favore dei lavoratori autonomi così come identificati al libro V, Titolo III, art. 2222 del codice civile (contratto d'opera).

Restano esclusi dal regime in oggetto gli imprenditori, compresi i piccoli imprenditori di cui all'articolo 2083 del codice civile.

2.2 Definizione e limiti

A norma dell'articolo 1 della Legge 81/2017, l'ambito di applicazione delle disposizioni contenute nel Capo I è definito con riguardo a:

- **i rapporti di lavoro autonomo disciplinati dal titolo III del Libro quinto del Codice Civile;**
- **i rapporti che hanno una disciplina particolare ex art. 2222 del Codice Civile.**

A tal proposito, si ricorda che, per espressa previsione del succitato articolo 2222, per **rapporto di lavoro autonomo** s'intende *“quello derivante da contratto 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”*.

Pertanto, **elementi caratterizzanti** i rapporti di lavoro così come definiti sono:

- **l'esecuzione di un'opera o un servizio con lavoro prevalentemente proprio;**
- **l'assenza di un vincolo di subordinazione.**

Sono, invece, **esclusi** dal campo di applicazione del regime che in seguito verrà delineato:

- gli imprenditori;
- i piccoli imprenditori definiti ex art. 2083 c.c.

Nel dettaglio, nella categoria dei **piccoli imprenditori** vengono ricompresi:

- i coltivatori diretti del fondo;
- gli artigiani;
- i piccoli commercianti;



Vorresti far fare a CGN
le pratiche di Comunicazione Unica
o Deposito Bilancio al posto tuo?

Da oggi è possibile grazie
a **Service Pratiche CCIAA!**

- ✓ Ottimizzi i tempi di gestione delle pratiche
- ✓ Razionalizzi le risorse interne
- ✓ Sopperisci a temporanee mancanze di personale

[CLICCA QUI](#)

- coloro che esercitano un'attività professionale organizzata prevalentemente con il lavoro proprio e dei componenti della famiglia.

2.3 Le nuove tutele per il lavoratore autonomo

Dopo aver definito il contesto di applicazione della normativa, la Legge 81/2017, nel proseguo, determina le **nuove tutele** a favore dei rapporti di lavoro autonomo, con specifico riferimento a:

- **transazioni commerciali;**
- **maternità;**
- **gravidanza;**
- **malattia;**
- **infortunio;**
- **aspetti processuali.**

2.3.1 Transazioni commerciali

Entrando nel dettaglio della tutela più strettamente commerciale, l'articolo 2 prevede che venga estesa l'applicabilità delle disposizioni contenute nel D.Lgs. 9 ottobre 2002, n. 231, attuazione della direttiva 2000/35/CE, relativa alla **lotta contro i ritardi di pagamento nelle transazioni commerciali**.

Ne deriva che, parimenti a quanto avviene nei rapporti tra imprese e tra imprese e Pubblica Amministrazione e fatta salva la determinazione di disposizioni più favorevoli, la **suddetta normativa** sarà **adottata** anche per le transazioni commerciali tra:

- **lavoratori autonomi;**
- **lavoratori autonomi e imprese;**
- **lavoratori autonomi e Pubblica Amministrazione.**

Le disposizioni di cui al D.Lgs 231/2002 si **applicano**, nello specifico, **ad ogni pagamento effettuato a titolo di corrispettivo in una transazione commerciale**, eccetto:

- debiti oggetto di procedure concorsuali aperte a carico del debitore;
- richieste di interessi inferiori a 5 euro;
- pagamenti effettuati a titolo di risarcimento del danno ivi compresi i pagamenti effettuati a tale titolo da un assicuratore.

In tali casi, è disposto, dall'articolo 3 del D.Lgs. n. 231/2002, che il creditore abbia diritto alla corresponsione degli interessi moratori, salvo che il debitore dimostri che il ritardo nel pagamento del prezzo sia stato determinato dall'impossibilità della prestazione derivante da causa a lui non imputabile.

Detti interessi decorrono, automaticamente, dal giorno successivo alla scadenza del termine per il pagamento.

Diversamente, se il termine per il pagamento non è stabilito nel contratto, gli interessi decorrono, automaticamente, senza che sia necessaria la costituzione in mora, alla scadenza del seguente termine legale:

- a) trenta giorni dalla data di ricevimento della fattura da parte del debitore o di una richiesta di pagamento di contenuto equivalente;
- b) trenta giorni dalla data di ricevimento delle merci o dalla data di prestazione dei servizi, quando non è certa la data di ricevimento della fattura o della richiesta equivalente di pagamento;
- c) trenta giorni dalla data di ricevimento delle merci o dalla prestazione dei servizi, quando la data in cui il debitore riceve la fattura o la richiesta equivalente di pagamento è anteriore a quella del ricevimento delle merci o della prestazione dei servizi;
- d) trenta giorni dalla 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, qualora il debitore riceva la fattura o la richiesta equivalente di pagamento in epoca non successiva a tale data.

Le parti, tuttavia, nella propria libertà contrattuale, possono stabilire un termine superiore rispetto a quello legale, a condizione che le diverse pattuizioni siano stabilite per iscritto e rispettino i limiti concordati nell'ambito di accordi sottoscritti, presso il Ministero delle attività produttive, dalle organizzazioni maggiormente rappresentative a livello nazionale della produzione, della trasformazione e della distribuzione per categorie di prodotti deteriorabili specifici.

Il creditore, inoltre, ha diritto al risarcimento dei costi sostenuti per il recupero delle somme non tempestivamente corrispostegli, salva la prova del maggior danno, ove il debitore non dimostri che il ritardo non sia a lui imputabile.

Successivamente, con l'articolo 3 della Legge n. 81/2017, vengono definite le **clausole** e le **condotte abusive**.

Sono, dunque, considerate abusive e prive di effetto le clausole:

- che attribuiscono al committente la facoltà di modificare unilateralmente le condizioni del contratto;
- che consentono il recesso senza congruo preavviso, nel caso di contratto avente ad oggetto una prestazione continuativa;
- mediante cui le parti concordano termini di pagamento superiori a 60 giorni da ricevimento, da parte del committente, della fattura o della richiesta di pagamento.

In aggiunta, è considerato abusivo anche il rifiuto del committente di stipulare il contratto in forma scritta.

Al verificarsi di una di queste situazioni, il comma 3 dell'articolo in oggetto prevede che il lavoratore autonomo abbia diritto al risarcimento dei danni, anche per mezzo l'esperimento di un tentativo di conciliazione nelle sedi abilitate.

Infine, l'ultimo comma della norma estende anche ai lavoratori autonomi la disciplina in materia di abuso di dipendenza economica.

Nel dettaglio, il riferimento è all'articolo 9 della legge 18 giugno 1998, n. 192, e sue successive modificazioni, che sancisce il divieto dell'abuso, da parte di una o più imprese, dello stato di dipendenza economica nel quale si trova, nei suoi o nei loro riguardi, una impresa cliente o fornitrice.

A tal fine, si considera dipendenza economica la situazione in cui un'impresa sia in grado di determinare, nei rapporti commerciali con un'altra impresa, un eccessivo squilibrio di diritti e di obblighi.

L'abuso, così come definito, 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.

Infine, a norma dell'articolo 4 del Jobs Act Autonomi (L. 81/2017), viene definito il regime applicabile agli apporti originali e alle invenzioni del lavoratore autonomo.

Pertanto, i diritti di utilizzazione economica relativi ad apporti originali e a invenzioni realizzati nell'esecuzione del contratto spettano al lavoratore autonomo secondo le disposizioni di cui:

- alla Legge 22 aprile 1941, n. 633, recante *“Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio”*;
- al D.Lgs. 10 Febbraio 2005, n. 30, c.d. Codice della proprietà industriale.

2.3.2 Tutela gravidanza, maternità, malattia e infortunio

Successivamente, con riferimento alla **tutela della maternità**, l'articolo 13 della L. n. 81/2017 introduce una modifica all'articolo 64 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, recante *“Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53”*.

Nel dettaglio, la norma statuisce che le **lavoratrici iscritte in via esclusiva alla Gestione Separata possano accedere al trattamento di maternità, a prescindere, per quanto concerne la relativa indennità spettante per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre successivi, dall'effettiva astensione dall'attività lavorativa.**

Inoltre il successivo art. 14 stabilisce che la gravidanza, la malattia e l'infortunio dei lavoratori autonomi che prestano la loro attività in via continuativa per il committente, **non comportino l'estinzione del rapporto di lavoro.**

L'esecuzione della prestazione, su richiesta del lavoratore stesso, **può rimanere sospesa, senza diritto al compenso, per un periodo non superiore a centocinquanta giorni per anno solare**, fatto salvo il venir meno dell'interesse del committente.

In caso di maternità, inoltre, previo consenso del committente, per espressa previsione dell'articolo 4, comma 5, del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 15, è data **facoltà alla lavoratrice autonoma di farsi sostituire**, anche attraverso il riconoscimento di forme di compresenza tra la lavoratrice stessa e il sostituto, da:

- **altri lavoratori autonomi, di sua fiducia, in possesso dei necessari requisiti professionali;**
- **soci.**

Per quanto attiene, invece, ai casi di **infortunio o malattia di gravità tale da impedire lo svolgimento dell'attività lavorativa per oltre 60 giorni**, il versamento dei contributi previdenziali e

dei premi assicurativi risulterà sospeso per l'intera durata dell'evento e fino ad un massimo di due anni.

Decorso il suddetto termine, il lavoratore sarà tenuto a versare i contributi e i premi maturati durante il periodo di sospensione, in un numero di rate mensili pari a tre volte i mesi di sospensione.

2.4 Tutela processuale

Infine, occorre richiamare l'articolo 15 del Jobs Act Autonomi (L. 81/2017) per la **definizione delle tutele processuali** in favore dei lavoratori autonomi.

La norma, infatti, statuisce la modifica **dell'articolo 409**, comma 1, numero 3), del Codice di Procedura Civile che individua i rapporti di lavoro in relazione ai quali trova **applicazione il rito speciale** per le controversie in materia di lavoro, ossia:

- rapporti di agenzia;
- rapporti di rappresentanza commerciale;
- altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato.

Finalità di tale modifica è la precisazione della definizione di collaborazione coordinata e continuativa, alla luce della nuova disciplina in tema di tutela delle transazioni commerciali per i lavoratori autonomi (articolo 2, L. n. 81/2017), per cui la collaborazione s'intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo tra le parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa.

In aggiunta a quanto sopra esplicito, l'articolo 15 prevede un'ulteriore modifica al Codice di Procedura Civile, in particolare al comma 2 **dell'articolo 634**, in tema di prova scritta nel procedimento di ingiunzione, estendendone l'applicazione anche ai lavoratori autonomi non imprenditori.

A tal riguardo, sono considerate **prove scritte**, per i crediti relativi a somministrazioni di merci e di danaro, nonché per prestazioni di servizi fatte da imprenditori che esercitano un'attività commerciale, anche a persone che non esercitano tale attività:

- 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;
- gli estratti autentici delle scritture contabili prescritte dalle leggi tributarie, quando siano tenute con l'osservanza delle norme stabilite per tali scritture.

2.5 Indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa

La legge 22 maggio 2017, n. 81, all'art. 7, ha disposto, attraverso la modifica ed integrazione dell'art. 15 del D.lgs. n. 22 del 2015, la **stabilizzazione ed estensione dell'indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa** (c.d. DIS-COLL), a fronte di un incremento dell'aliquota contributiva pari allo 0,51%.

Conseguenza, dunque, della suddetta previsione normativa è la modifica attinente alle aliquote contributive dovute, dall'anno 2017, per alcune tipologie di iscritti alla Gestione Separata.

Nel dettaglio, l'art. 7, rubricato "*Stabilizzazione ed estensione dell'indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa - DIS-COLL -*", ha integrato l'articolo 15 del D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 22, aggiungendo il comma 15-bis, a norma del quale, a decorrere dal 1° luglio 2017, l'indennità DIS-COLL viene riconosciuta anche:

- **ai collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, già destinatari della prestazione;**
- **agli assegnisti e ai dottorandi di ricerca con borsa di studio;**

in relazione agli **eventi di disoccupazione** verificatisi **a decorrere dalla predetta data del 1° luglio 2017.**

In ragione di tale modifica, l'Inps, con la propria Circolare del 19 luglio 2017, n. 115, fornisce i chiarimenti necessari alla predetta stabilizzazione ed estensione dell'indennità di disoccupazione.

Occorre, in primis, precisare che sono **destinatari** della indennità DIS-COLL:

- **i collaboratori coordinati e continuativi;**
- **anche a progetto;**
- **gli assegnisti e i dottorandi di ricerca con borsa di studio iscritti in via esclusiva alla gestione separata presso l'Inps, non pensionati e privi di partita IVA, che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione (esclusivamente in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi a fare data dal 1° luglio 2017);**
- **i collaboratori delle Pubbliche Amministrazioni.**

L'indennità DIS-COLL, così come definita, è riconosciuta ai lavoratori, che soddisfino congiuntamente i seguenti **requisiti**:

- **siano, al momento della domanda di prestazione, in stato di disoccupazione ai sensi dell'art. 19, comma 1 del D.Lgs. 14 settembre 2015 n. 150 (stato di disoccupazione);**
- **possano fare valere almeno tre mesi di contribuzione nel periodo che va dal 1° gennaio dell'anno civile precedente l'evento di cessazione dal lavoro al predetto evento (accredito contributivo di tre mensilità).**

A tal proposito, per quanto attiene al requisito dello **stato di disoccupazione**, ai sensi dell'art. 19, comma 1 del D.Lgs. n. 150 del 2015, **si considerano disoccupati i soggetti privi di impiego** che dichiarano, in forma telematica al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa ed alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l'impiego.

Diversamente, con riguardo all'accredito contributivo, i beneficiari dell'indennità devono possedere, inoltre, ai fini dell'accesso alla prestazione DIS-COLL, almeno tre mesi di contribuzione nella Gestione Separata presso l'Inps.

Il periodo di osservazione per l'individuazione del requisito contributivo va dal 1° gennaio dell'anno civile precedente la data di cessazione dal lavoro fino alla predetta data di cessazione.

La **misura** dell'indennità è rapportata al reddito imponibile ai fini previdenziali risultante dai versamenti contributivi effettuati - derivante dai rapporti di collaborazione/assegno di ricerca/dottorato di ricerca con borsa di studio di cui all'art. 15, comma 1 e 15 *bis* del D.lgs. n. 22 del 2015 - relativo all'anno civile in cui si è verificato l'evento di cessazione dal lavoro e all'anno civile precedente, diviso per il numero di "*mesi di contribuzione, o frazione di essi*", ottenendo così l'importo del reddito medio mensile.

Ne deriva che, l'**indennità** rapportata al reddito medio mensile come sopra determinato, è:

- **pari al 75% del suddetto reddito medio mensile nel caso in cui tale reddito sia pari o inferiore, per l'anno 2017, all'importo di 1.195 euro;**
- **nel caso in cui il reddito medio mensile sia superiore al predetto importo, la misura della DIS-COLL è pari al 75% del predetto importo di 1.195 euro, incrementata di una somma pari al 25% della differenza tra il reddito medio mensile e il predetto importo di 1.195 euro.**

A tal fine, va precisato che la sua misura, in nessun caso, potrà superare l'importo massimo mensile di 1.300 euro per l'anno 2017, annualmente rivalutato.

Per la fruizione dell'indennità DIS-COLL, i lavoratori con contratto di collaborazione/assegno di ricerca/dottorato di ricerca con borsa di studio devono presentare **apposita domanda** all'Inps, esclusivamente in via telematica, entro il termine previsto a pena di decadenza di sessantotto giorni dalla data di cessazione del contratto di collaborazione/assegno di ricerca/dottorato di ricerca con borsa di studio.

L'indennità, quindi, **spetterà**:

- **a decorrere dall'ottavo giorno successivo alla data di cessazione del rapporto di collaborazione/assegno di ricerca/dottorato di ricerca con borsa di studio se la domanda è presentata entro l'ottavo giorno;**
- **o, qualora la domanda sia presentata successivamente a tale data, la prestazione DIS-COLL spetta dal primo giorno successivo alla data di presentazione della domanda.**

Come sottolineato in precedenza, al fine di permettere il suddetto sostegno al reddito, sui compensi erogati ai soggetti sopra individuati risulta dovuta un'aliquota contributiva aggiuntiva pari allo 0,51%.

Per mezzo della Circolare del 28 luglio 2017, n. 122, l'Inps fissa le **nuove aliquote di contribuzione alla Gestione Separata** alle quali saranno soggetti i lavoratori autonomi dopo l'introduzione dell'art. 7 Legge 22 maggio 2017, n. 81.

Nel dettaglio, **a decorrere dal 1° luglio 2017**, tale aliquota, si aggiunge a quelle attualmente in vigore pari a:

- **32,00%**, così come stabilito dall'art. 2, comma 57, della legge 28 giugno 2012, n. 92;
- **0,50%**, stabilita dall'art. 59, comma 16, della Legge n. 449/1997 (utile per il finanziamento dell'onere derivante dalla estensione della tutela relativa alla maternità, agli assegni per il nucleo familiare e alla malattia, anche in caso di non degenza ospedaliera, così come disposto dall'art. 1, comma 788 della citata legge finanziaria 2007);

- **0,22%** disposto dall'art. 7 del Decreto Ministeriale 12 luglio 2007, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 247 del 23 ottobre 2007, in attuazione di quanto previsto dal comma 791, articolo unico, della finanziaria 2007 (legge 27 dicembre 2006, n. 296;

portando, così, l'aliquota totale di contribuzione dovuta pari al 33,2 %.

Sono **interessati** alla **modifica** in oggetto i **soggetti** privi di altra copertura previdenziale obbligatoria, non pensionati e non titolari di partita IVA e i cui **compensi** derivano da:

- **Uffici di amministratore, sindaco o revisore di società, associazioni e altri enti con o senza personalità giuridica (così come disciplinato dall'art. 50 – comma 1, lett. c bis, DPR n. 917/1986);**
- **tutte le collaborazioni coordinate e continuative, anche a progetto, incluse le collaborazioni occasionali;**
- **dottorato di ricerca, assegno, borsa di studio.**

Gli adempimenti previsti a seguito della variazione dell'aliquota dello 0,51% possono essere effettuati entro il terzo mese successivo a quello di emanazione della circolare in esame come di seguito indicato:

- **Versamento dei contributi:** i versamenti del contributo, relativo ai soli soggetti interessati all'aumento della contribuzione sui compensi corrisposti a luglio, agosto e settembre 2017, potevano essere effettuati entro il 16 ottobre 2017 senza aggravio di somme aggiuntive, a titolo di sanzioni civili.
- **Flusso Uniemens:** nella denuncia Emens devono essere indicate le aliquote di competenza. La presentazione delle denunce dei soli soggetti interessati all'aliquota del 33,23% per i mesi di luglio, agosto e settembre 2017 doveva essere effettuata entro il 31 ottobre 2017.

Per effetto, dunque, di quanto sopra delineato, le aliquote contributive, dovute alla Gestione Separata, risultano fissate come segue:

Codice	Tipo rapporto. Soggetti senza altra copertura previdenziale	Aliquote				
		IVS	Mal, mat, anf	Mater.	DIS-COLL	Totale
1A – 1E	Amministratore di società, associazione e altri enti con o senza personalità giuridica	32	0,5	0,22	0,51	33,23
1B	Sindaco di società, associazione e altri enti con o senza personalità giuridica	32	0,5	0,22	0,51	33,23
1C	Revisore di società, associazione e altri enti con o senza personalità giuridica	32	0,5	0,22	0,51	33,23
1D	Liquidatore di società	32	0,5	0,22	0,51	33,23
02	Collaboratore di giornali, riviste, enciclopedie e simili	32	0,5	0,22	0,51	33,23
03	Partecipante a collegi e commissioni	32	0,5	0,22		32,72
04	Amministratore di enti locali (d.m. 25.5.2001)	32	0,5	0,22		32,72
05	Dottorato di ricerca, assegno, borsa di studio	32	0,5	0,22	0,51	33,23
06	Co. co. co. (con contratto a	32	0,5	0,22	0,51	33,23

	progetto/programma di lavoro/fase)					
07	Venditore porta a porta	32	0,5	0,22		32,72
09	Rapporti occasionali autonomi (legge 326/2003 art. 44)	32	0,5	0,22		32,72
10	Co. co. e co. dei titolari di pensione di vecchiaia o ultrasessantacinquenni	24	0	0	0	0
11	Collaborazioni coordinate e continuative presso pp.aa.	32	0,5	0,22	0,51	33,23
12	Rapporti di co. co. co. prorogati	32	0,5	0,22	0,51	33,23
13	Associati in partecipazione (dal 2004 al 2015)	32	0,5	0,22		32,72
14	Formazione specialistica	32	0,5	0,22		32,72
17	Consulente parlamentare	32	0,5	0,22	0,51	33,23
18	Collaborazioni coordinate e continuative - d.lgs. n. 81/2015	32	0,5	0,22	0,51	33,23

Infine, alla luce degli aumenti contributivi recentemente istituiti e dell'estensione dell'indennità DIS-COLL anche ai lavoratori parasubordinati, a decorrere dal 1° luglio 2017, si ritiene utile predisporre **una tabella di raffronto** che evidenzia i soggetti che possono accedere alla suddetta indennità e coloro ai quali è da applicarsi l'aumento dell'aliquota contributiva:

Codice	Tipo di rapporto	Beneficiario DIS-COLL		Aumento aliquota (0,51%)
		Fino al 30/06/2017	Dal 01/07/2017	
1A - 1E	Amministratore di società, associazione e altri enti con o senza personalità giuridica	NO	NO	SI
1B	Sindaco di società, associazione e altri enti con o senza personalità giuridica	NO	NO	SI
1C	Revisore di società, associazione e altri enti con o senza personalità giuridica	NO	NO	SI
1D	Liquidatore di società	NO	NO	SI
02	Collaboratore di giornali, riviste, enciclopedie e simili	SI	SI	SI
03	Partecipante a collegi e commissioni	NO	NO	NO
04	Amministratore di enti locali (d.m. 25.5.2001)	NO	NO	NO
05	Dottorato di ricerca, assegno, borsa di studio	NO	SI	SI
06	Co. co. co. (con contratto a progetto/programma di lavoro/fase)	NO	SI	SI
07	Venditore porta a porta	NO	NO	NO
09	Rapporti occasionali autonomi	NO	NO	NO

	(legge 326/2003 art. 44)			
10	Co. co. e co. dei titolari di pensione di vecchiaia o ultrasessantacinquenni	NO	NO	NO
11	Collaborazioni coordinate e continuative presso pp.aa	SI	SI	SI
12	Rapporti di co. co. co. prorogati	SI	SI	SI
13	Associati in partecipazione (dal 2004 al 2015)	NO	NO	NO
14	Formazione specialistica	NO	SI	NO
17	Consulente parlamentare	NO	SI	SI
18	Collaborazioni coordinate e continuative - d.lgs. n. 81/2015	SI	SI	SI

2.6 Trattamento fiscale e sociale

L'articolo 8 della Legge n. 81/2017 individua una serie di **disposizioni di carattere fiscale e sociale**.

Nel dettaglio, viene prevista una modifica all'articolo 54, comma 5, del Testo Unico delle Imposte sui Redditi, da applicarsi a partire dal 31 dicembre 2017, a norma del quale:

- **le spese relative a prestazioni alberghiere e di somministrazione di alimenti e bevande sostenute dall'esercente arte o professione, per l'esecuzione di un incarico, e addebitate analiticamente al committente non sono soggette ai limiti di deducibilità del 75% e del 2% dei compensi percepiti, così come previsto dall'articolo 54, comma 5 del TUIR;**
- **le spese relative all'esecuzione di un incarico conferito e sostenute direttamente dal committente non costituiscono compensi in natura per il professionista e, di conseguenza, non partecipano alla formazione del suo reddito, né possono essere dedotte dal committente.**

Oltre a tale previsione, il comma 4 dello stesso articolo 8, statuisce che, a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge in esame, si applica la disciplina del congedo parentale per le lavoratrici e i lavoratori autonomi iscritti alla Gestione Separata, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie.

Ne consegue che tale trattamento per **congedo parentale**:

- **è dovuto per un periodo massimo pari a sei mesi, entro i primi tre anni di vita del bambino;**
- **non può superare, complessivamente tra entrambi i genitori, il limite di sei mesi, tenuto conto dei trattamenti fruiti in altra gestione o cassa di previdenza;**
- **è corrisposto a condizione che risultino accreditate almeno 3 mensilità, della predetta contribuzione maggiorata, nei dodici mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile;**
- **è corrisposto, a prescindere dal requisito di cui al punto precedente e nella misura del 30% del reddito preso a riferimento per la corresponsione dell'indennità di maternità o paternità, per periodi fruiti entro il primo anno di vita del bambino.**

In aggiunta alle disposizioni dell'articolo 8, l'articolo 9 del Jobs Act Autonomi statuisce il regime di **deducibilità delle spese di formazione e accesso alla formazione permanente**, intervenendo con una modifica all'articolo 54, comma 5, del Testo Unico delle Imposte sui Redditi.

In ragione di tale intervento viene disposta **l'integrale deducibilità** di:

- **spese per l'iscrizione a master, corsi di formazione o di aggiornamento professionale, convegni e congressi, compresi viaggio e soggiorno, entro il limite annuo di 10.000 euro;**
- **spese sostenute per servizi personalizzati di certificazione delle competenze, orientamento, ricerca e sostegno all'autoimprenditorialità, mirate a sbocchi occupazionali effettivamente esistenti e appropriati in relazione alle condizioni del mercato del lavoro ed erogati dagli organismi accreditati secondo la disciplina vigente, entro il limite annuo di 5.000 euro;**
- **oneri sostenuti per la garanzia contro il mancato pagamento delle prestazioni di lavoro autonomo, fornita da forme assicurative o di solidarietà.**

2.7 Modalità di accesso al mercato

L'articolo 10 del Jobs Act Autonomi stabilisce le **modalità di accesso alle informazioni sul mercato** e i servizi di orientamento, riqualificazione e ricollocazione a favore dei lavoratori autonomi.

A tal proposito, è disposto che i **centri per l'impiego** e gli **organismi autorizzati** alle attività di intermediazione in materia di lavoro si dotino, in ogni sede aperta al pubblico, di uno *sportello dedicato al lavoro autonomo*, anche stipulando convenzioni non onerose con ordini, collegi professionali e associazioni costituite ex articoli 4 comma 1 e 5 della Legge n. 4/2013.

I **compiti** del suddetto sportello sono individuati in:

- raccolta di domande e offerte di lavoro e relativa informativa a quanti ne facciano richiesta;
- informativa relativa alle procedure per l'avvio di attività autonome ed eventuali trasformazioni;
- informativa per l'accesso a commesse ed appalti pubblici, nonché alle relative opportunità di credito e alle agevolazioni pubbliche nazionali e locali.

Per quanto attiene al caso specifico dell'accesso agli appalti pubblici e ai bandi per l'assegnazione di incarichi e appalti privati, l'articolo 12 prevede che sia compito delle amministrazioni pubbliche promuovere, in qualità di stazioni appaltanti, la partecipazione dei lavoratori autonomi agli appalti pubblici per la prestazione di servizi o ai bandi per l'assegnazione di incarichi personali di consulenza o ricerca.

Al fine di consentire la partecipazione ai suddetti progetti, è riconosciuta, ai soggetti che svolgono attività professionale, a prescindere dalla forma giuridica rivestita, la possibilità di costituire:

- reti di esercenti la professione, ex articolo 3, comma 4-ter e seguenti, del D.L. n. 5/2009, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 33/2009;
- consorzi stabili professionali;
- associazioni temporanee professionali, secondo la disciplina dell'articolo 48 del D. Lgs. n. 50/2016.

2.8 Deleghe al Governo

Il dettato normativo si compone, infine, di un complesso di norme atte a delegare il Governo, ovvero appositi Tavoli di Confronto, alla definizione di singoli aspetti tecnici.

Nel dettaglio, l'articolo 5, al fine di semplificare l'attività delle amministrazioni pubbliche, statuisce che, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della legge, il Governo adotti appositi decreti legislativi, in materia di rimessione di atti pubblici alle professioni organizzate in ordini o collegi, nel rispetto dei seguenti criteri:

- individuazione degli atti delle amministrazioni pubbliche che possono essere rimessi anche alle professioni organizzate in ordini o collegi in relazione al carattere di terzietà delle stesse;
- individuazione delle misure che garantiscono il rispetto della disciplina in materia di tutela dei dati personali nella gestione degli atti rimessi ai professionisti iscritti a ordini o collegi;
- individuazione delle circostanze che possano determinare condizioni di conflitto di interessi nell'esercizio delle funzioni rimesse ai professionisti.

Al seguente articolo 6, invece, è prevista la delega, ancora al Governo, ad adottare, entro dodici mesi dall'entrata in vigore della legge, decreti legislativi che prevedano l'abilitazione degli enti di previdenza di diritto privato, anche in forma associata, ad attivare:

- prestazioni complementari di tipo previdenziale e socio-sanitario;
- altre prestazioni sociali, finalizzate 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.

Al fine di incrementare le prestazioni legate al versamento della contribuzione aggiuntiva per gli iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della L. n. 335/1995, con un altro decreto legislativo il Governo stabilirà:

- la riduzione dei requisiti d'accesso alle prestazioni di maternità, incrementando il numero di mesi precedenti al periodo indennizzabile entro cui individuare le tre mensilità di contribuzione dovuta, nonché introduzione di minimali e massimali per le medesime prestazioni;
- la modifica dei requisiti dell'indennità di malattia, incrementando la platea dei beneficiari anche ricomprendendovi soggetti che abbiano superato il limite del 70% del massimale ex art. 2, co. 18, L. n. 335/1995, ed eventualmente prevedendo l'esclusione della corresponsione dell'indennità per i soli eventi di durata inferiore a tre giorni;
- la previsione dell'aumento dell'aliquota aggiuntiva di cui all'art. 19, co. 16, della L. n. 449/1997, in misura non superiore a 0,5% punti percentuali.

In aggiunta, l'articolo 11 conferisce, sempre al Governo, delega per il riassetto delle disposizioni vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute dei lavoratori applicabili agli studi professionali, con particolare riferimento a:

- individuazione di specifiche misure di prevenzione e protezione idonee a garantire la tutela della salute e della sicurezza delle persone che svolgano attività lavorativa negli studi professionali;

- determinazione di misure tecniche ed amministrative di prevenzione compatibili con le caratteristiche gestionali ed organizzative degli studi stessi;
- semplificazione degli adempimenti meramente formali;
- riformulazione e razionalizzazione dell'apparato sanzionatorio, amministrativo e penale, per la violazione delle norme vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro negli studi professionali.

Per quanto attiene alla procedura di adozione dei decreti legislativi sopra descritti, l'articolo 16 del D. Lgs. n. 81/2017 precisa che:

- con riferimento ai provvedimenti ex articolo 5, essi sono adottati su proposta del Ministro delegato per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con i Ministri competenti, previa intesa in sede di Conferenza unificata ex art. 8 del D.Lgs. 28 agosto 1997, n. 281;
- con riguardo agli schemi dei decreti legislativi di cui agli articoli 6 e 11, essi vengono adottati su proposta del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con i Ministri competenti;
- limitatamente ai provvedimenti adottati ex articolo 11, occorre sia sentita anche la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le provincie autonome di Trento e Bolzano.

Entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore di ciascuno dei suddetti decreti, inoltre, il Governo potrà adottare, con le medesime procedure indicate, disposizioni integrative e correttive degli stessi, tenuto conto delle evenienze attuative nel frattempo emerse.

Infine, appare necessario sottolineare che, per espressa previsione dell'articolo 17, allo scopo di coordinare e monitorare gli interventi in materia di lavoro autonomo, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali viene istituito un tavolo tecnico di confronto permanente sul lavoro autonomo, composto da rappresentanti designati del:

- Ministero del lavoro e delle politiche sociali;
- delle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro;
- delle associazioni di settore comparativamente più rappresentative a livello nazionale;

con il compito di formulare proposte e indirizzi operativi in materia di:

- modelli previdenziali;
- modelli di welfare;
- formazione professionale.

SMART WORKING

3.1 Premessa e quadro normativo

La Legge del 22 maggio 2017, n. 81 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”*, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale del 13 giugno 2017, n. 135, oltre a prevedere nuove tutele per il lavoro autonomo, al Capo II, disciplina il nuovo istituto del **“Lavoro agile”** o meglio conosciuto come *“Smart working”*.

Le disposizioni, introdotte con lo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, intendono promuovere quelle modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilite mediante accordo tra le parti, senza dover necessariamente ricorrere a precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro.

Il provvedimento, a cui sono già succeduti ulteriori interventi di prassi utili a chiarificarne l'applicazione operativa, sortisce i propri effetti dal giorno successivo alla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, ossia a decorrere dal 14 giugno 2017.

3.2 Definizione e ambito di applicazione

Finalità dell'istituzione della figura del c.d. smart worker (cioè di colui che svolge le proprie prestazioni in regime di lavoro agile) sono:

- **l'incremento della competitività;**
- **l'agevolazione della conciliazione dei tempi di vita e lavoro.**

Il raggiungimento di tali scopi, espressi nell'articolo 18 della L. n. 81/2017, avviene attraverso la promozione del lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione:

- **per fasi;**
- **per cicli;**
- **per obiettivi;**
- **senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro;**
- **con possibile utilizzo di strumenti elettronici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.**

Viene, inoltre, disposto che la **prestazione** lavorativa venga **eseguita**:

- **in parte all'interno dei locali aziendali;**
- **in parte all'esterno degli stessi, senza postazione fissa;**
- **entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.**

A norma del comma 2 del medesimo articolo, viene anche specificato che **il datore di lavoro è responsabile della sicurezza** e del **buon funzionamento degli strumenti tecnologici** assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Il campo d'applicazione delle norme che si analizzeranno nel proseguo della trattazione è esteso, per quanto compatibile, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche ex articolo 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, secondo le direttive emanate anche ai sensi dell'articolo 14 della legge n. 124/2015.

Inoltre, il comma 4 dell'articolo in oggetto specifica 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.**

Da quanto sopra esposto, si evidenzia come il lavoro agile sia definito **come una prestazione di lavoro subordinato** svolta con modalità che presentano alcune **particolarità**:

- **l'esecuzione della prestazione lavorativa avviene in parte all'interno, in parte all'esterno dei locali aziendali, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale definiti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;**
- **è data la possibilità di uso di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa;**
- **durante i periodi di lavoro svolti all'esterno dei locali aziendali non vi è una postazione fissa.**

3.3 Forma e recesso del contratto

L'articolo 19 della L. n. 81/2017 statuisce che lo svolgimento dell'attività lavorativa, in modalità di lavoro agile, venga disciplinata da un **apposito accordo** che ne specifichi la *forma*, il *contenuto* e le *modalità di recesso*.

A norma del suddetto articolo, infatti, è disposto che l'accordo relativo alle modalità di lavoro agile sia **stipulato per iscritto** ai fini:

- della **prova**;
- della **regolarità amministrativa**.

L'accordo così individuato, inoltre, dovrà **disciplinare**:

- **l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali;**
- **le forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro;**
- **gli strumenti utilizzati dal datore;**
- **i tempi di riposo;**
- **le misure tecniche ed organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche.**

Oltre a quanto sopra delineato in tema di contenuti dell'accordo di lavoro agile, occorre richiamare anche il disposto dell'articolo 21, in quanto disciplina del **potere di controllo e disciplinare** esercitato dal datore di lavoro sul lavoratore.

Per espressa previsione del suddetto articolo, infatti, viene disposto che l'**accordo** relativo alla modalità di lavoro agile **individui** anche:

- **l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali;**

- **le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.**

A tal fine, la norma richiama l'articolo 4 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, c.d. Statuto dei Lavoratori, come disposizione cardine al cui rispetto dovrà orientarsi il datore nell'esercizio dei suoi poteri di controllo.

Nel dettaglio, la previsione sopra citata afferma che gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali.

In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Diversamente, in mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti di cui al primo periodo possono essere installati previa autorizzazione della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

È opportuno ricordare, per completezza, che le disposizioni sopra richiamate non si applicano agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze. Inoltre, le informazioni raccolte tramite l'utilizzo di sistemi di videosorveglianza o strumenti informatici sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

Per quanto attiene alla forma dell'accordo regolamentante tra le parti il lavoro agile, si sottolinea che lo stesso potrà essere stipulato a **tempo determinato** o **indeterminato**. Tuttavia, in tale secondo caso, il recesso potrà avvenire con un preavviso non inferiore a 30 giorni.

Con riferimento all'istituto del **recesso**, inoltre, il comma 2 dell'articolo 19 fornisce **alcune precisazioni** relative al rapporto di lavoro instaurato con un disabile. In tale evenienza, infatti, è disposto che:

- **il termine di preavviso del recesso, da parte del datore di lavoro, non possa essere inferiore a 90 giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore;**
- **in presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei due contraenti possa recedere:**
 - **prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato;**
 - **senza preavviso, nel caso di accordo a tempo indeterminato.**

Occorre, infine, sottolineare che, per espressa previsione dell'articolo 23 della L. n. 81/2015, l'accordo così come sopra definito nei suoi elementi essenziali e le sue successive modificazioni sono sottoposte alle comunicazioni di cui all'articolo 9-bis del D.L. 1° Ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 novembre 1996, n. 608.

Nel dettaglio, la norma richiamata dispone che, obbligatoriamente, sia data **comunicazione** dell'avvenuto accordo e delle sue comunicazioni, al **Centro per l'Impiego territorialmente competente**.

3.4. Trattamento del lavoratore

La disciplina della L. 81/2017 regola anche il **trattamento economico e normativo** del lavoratore che presta la propria opera secondo le modalità del lavoro agile.

In particolare, per espressa previsione dell'articolo 20, il lavoratore che svolge la propria prestazione in modalità 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, in attuazione del disposto dell'articolo 51 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

Ne deriva che, a norma del suddetto articolo 51, le **fonti** da cui derivare il trattamento economico e normativo sono:

- **i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;**
- **i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.**

Inoltre, all'interno dell'accordo istitutivo del rapporto di lavoro agile, **può essere riconosciuto** al lavoratore il **diritto**:

- **all'apprendimento permanente, in modalità formali, non formali o informali;**
- **alla periodica certificazione delle relative competenze.**

3.5 Sicurezza nei luoghi di lavoro

Il successivo articolo 22 della L. n. 81/2017 definisce gli **obblighi**, posti sia in capo al datore di lavoro sia in capo al lavoratore, **in materia di sicurezza sul lavoro**, nel caso di svolgimento della prestazione con le modalità del lavoro agile.

Nello specifico:

- **il datore di lavoro è tenuto a garantire la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile;**
- **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.**

A tali fini, è onere del datore **consegnare** al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, *con cadenza almeno annuale*, **un'informativa** scritta in cui sono individuati:

- **i rischi generali;**
- **i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.**

Infine, come specificato dall'articolo 23, **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;**
- **alla tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali.**

Occorre, tuttavia, specificare, con riguardo a questo secondo punto, che il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello della prestazione in modalità di lavoro agile è sottoposto ai limiti e alle condizioni di cui all'articolo 2, comma 3, del Testo Unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata:

- da esigenze connesse alla prestazione stessa;
- ovvero alla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative;
- e risponda a criteri di ragionevolezza.

La norma, infatti, dispone che salvo i casi di interruzione o deviazione del tutto indipendenti dal lavoro o, comunque, non necessitate, l'assicurazione comprende gli infortuni occorsi alle persone assicurate durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello di lavoro, durante il normale percorso che collega due luoghi di lavoro se il lavoratore ha più rapporti di lavoro e, qualora non sia presente un servizio di mensa aziendale, durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di lavoro a quello di consumazione abituale dei pasti.

L'interruzione e la deviazione si intendono necessitate quando sono dovute a cause di forza maggiore, ad esigenze essenziali ed improrogabili o all'adempimento di obblighi penalmente rilevanti.

L'assicurazione, inoltre, opera anche nel caso di utilizzo del mezzo di trasporto privato, purché necessitato, ma restano esclusi gli infortuni direttamente cagionati dall'abuso di alcolici e di psicofarmaci o dall'uso non terapeutico di stupefacenti ed allucinogeni.

In riferimento a quanto sopra delineato, con Circolare del 2 novembre 2017, n. 48, l'Inail ha definito le prime istruzioni operative per il corretto assolvimento degli obblighi assicurativi e per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, nei casi di rapporto di lavoro qualificabile come Smart Working.

Nel dettaglio, l'Istituto precisa che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non fa venir meno il possesso dei requisiti oggettivi (lavorazioni rischiose) e soggettivi (caratteristiche delle persone assicurate) previsti, ai fini della ricorrenza dell'obbligo assicurativo, rispettivamente, dagli articoli 1 e 4, n. 1) del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124.

Pertanto, in accordo con la previsione dell'articolo 4 del D.P.R. n. 1124/1965, che definisce il concetto di lavorazione agli effetti del corretto riferimento tariffario, l'analisi della lavorazione eseguita in modalità di lavoro agile:

- non differisce da quella normalmente compiuta in ambito aziendale, ai fini della riconduzione al corretto riferimento classificativo da adottare;
- coerentemente con la previsione della norma, alla stregua della quale la prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza

una postazione fissa, la classificazione tariffaria della prestazione lavorativa segue quella cui viene ricondotta la medesima lavorazione svolta in azienda.

Inoltre, come precedentemente indicato, il lavoratore in modalità agile sarà assicurato anche per il percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione. In tale ambito, i lavoratori “agili”:

- devono essere assicurati all'Inail se, per lo svolgimento della loro attività, sono esposti alle fonti di rischio previste dall'art. 1 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124 (es. rischio elettrico connesso all'uso di macchine d'ufficio);
- una volta entrati nel campo di applicazione della tutela, sono assicurati, applicando i criteri di carattere generale validi per tutti gli altri lavoratori, col solo limite del rischio elettivo.

Ne deriva che:

- gli infortuni occorsi mentre il lavoratore presta la propria attività lavorativa all'esterno dei locali aziendali e nel luogo prescelto dal lavoratore stesso sono tutelati se causati da un rischio connesso con la prestazione lavorativa;
- gli infortuni occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali sono tutelati quando il fatto di affrontare il suddetto percorso sia connesso a esigenze legate alla prestazione stessa o alla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.

Infine, per quanto attiene agli adempimenti individuati dall'Inail, viene specificato che i datori di lavoro, privati o pubblici non statali:

- non hanno alcun obbligo di denuncia ai fini assicurativi se il personale dipendente, già assicurato per le specifiche attività lavorative in ambito aziendale, sia adibito alle medesime mansioni in modalità agile che non determinano una variazione del rischio;
- qualora non abbiano in essere un rapporto assicurativo con l'Istituto, devono produrre apposita denuncia di esercizio, tramite i servizi *on line* disponibili sul portale dell'Istituto, per assicurare i lavoratori dipendenti ivi compresi quelli svolgenti le attività in modalità agile.

3.6 Comunicazione e monitoraggio dei contratti stipulati.

A tal fine, a partire dal 15 novembre 2017 sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (www.lavoro.gov.it) sarà disponibile un apposito modello per consentire ai datori di lavoro pubblici e privati di comunicare l'avvenuta sottoscrizione dell'accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile.

Per accedervi, sarà necessario possedere SPID (Sistema Pubblico di Identità Digitale).

Anche i soggetti abilitati, delegati dalle aziende sottoscrittrici, dovranno dotarsi di tale sistema di autenticazione per comunicare gli accordi sottoscritti. Diversamente, i consulenti del lavoro – già in possesso delle credenziali di accesso al portale dei servizi del Ministero del Lavoro – potranno accedere all'applicativo senza utilizzare SPID.

Lavoro Agile - Fac-simile della lettera-accordo

Denominazione sociale

Data, _____

Egregio Sig. / Gent.ma Sig.ra

Con riferimento alla richiesta da Lei avanzata di poter partecipare alla sperimentazione di forme di smart work, Le comunichiamo che abbiamo deciso di accogliere la Sua istanza e di procedere conseguentemente alla suddetta sperimentazione che sarà regolata come segue:

1. Definizione di smart work

Lo smart work costituisce una modalità flessibile e semplificata di lavoro da remoto, diversa dal telelavoro, per cui la prestazione lavorativa potrà essere espletata, per un giorno alla settimana, al di fuori dalla propria abituale sede di lavoro presso:

- la Sua abitazione;
- altro luogo privato di sua pertinenza diverso dalla sua abituale abitazione, con esplicito divieto di locali pubblici o aperti al pubblico;
- hub aziendale ove disponibile.

2. Durata dello smart work

Ella ha la possibilità di iniziare la Sua attività in smart work per un giorno alla settimana, a decorrere dal e sino al

Trascorso tale periodo verrà ripristinata – senza necessità di alcuna comunicazione preventiva – l'originaria modalità della prestazione di lavoro nei locali dell'Azienda in

Qualora da parte nostra si ravvisi la possibilità di prorogare il termine sopra indicato di altri mesi provvederemo a dargliene notizia con un preavviso di almeno un mese rispetto alla scadenza del stipulando, se necessario, nuovo specifico accordo individuale.

3. Luogo della prestazione

Fermo restando che la Sua sede di lavoro ad ogni altro effetto continua ad essere in, durante il periodo in cui svolgerà l'attività lavorativa oggetto della presente è stabilito su Sua espressa richiesta che Ella operi presso il Suo domicilio a ovvero presso:

- altro luogo privato di sua pertinenza diverso dalla sua abituale abitazione, con esplicito divieto di locali pubblici o aperti al pubblico;
- hub aziendale ove disponibile;

circa i quali dovrà dare, tempo per tempo, preventiva informativa al Suo Responsabile diretto.

Naturalmente senza che ciò possa comportare il riconoscimento di alcun trattamento di missione ovvero di qualsivoglia altra indennità comunque connessa alla Sua nuova temporanea allocazione.

Per quanto ovvio, la prestazione lavorativa nelle giornate ulteriori rispetto a quella in smart work, dovrà essere effettuata presso la Sua abituale sede di lavoro, fatte salve le trasferte di lavoro e la partecipazione a iniziative formative fuori sede.

4. Attrezzature di lavoro / Connessioni di rete

Per effettuare la prestazione lavorativa smart work risulta sufficiente la dotazione di un personal computer portatile aziendale.

L'azienda si impegna pertanto a fornirLe in comodato d'uso – ex art. 1803 e seguenti del c.c. – e per tutta la durata del periodo di smart work, detto apparato, sempre che non ne sia già in possesso per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

La manutenzione dell'apparato aziendale in argomento resta a carico dell'Azienda.

Per parte Sua Ella assume espressamente l'impegno ad utilizzare gli apparati aziendali ed i programmi informatici messi a Sua disposizione esclusivamente nel nostro interesse, a rispettare le relative norme di sicurezza, a non manomettere in alcun modo detti apparati e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi.

Per quanto riguarda la strumentazione necessaria per la connessione alla extranet Aziendale, considerata la natura non stabile e non continuativa dell'attività fuori sede di cui allo smart work disciplinato dal presente accordo, Lei si impegna ad utilizzare quella di proprietà personale (fissa, wi-fi, wireless). Presso gli hub aziendali, invece, la connessione potrà avvenire con collegamento diretto alla intranet aziendale via LAN o wi-fi.

5. Sicurezza nei luoghi di lavoro

Ella si impegna a prendere visione alle disposizioni in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro in uso presso la nostra azienda e allegate alla presente e a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

A tal fine la nostra azienda si impegna a consegnarLe, 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.

6. Normativa applicabile

Le precisiamo, per quanto possa occorrere, che nel corso del periodo durante il quale Ella presterà la Sua attività con la modalità smart work, il Suo rapporto di lavoro continuerà ad essere regolato dalla normativa in vigore per il personale che presti la propria attività con la modalità tradizionale.

In caso di ferie, malattia e qualunque altro tipo di assenza disciplinata dalla normativa in discorso, per quanto ovvio, Ella è tenuto a rispettare gli oneri di comunicazione e/o richiesta previsti.

In relazione ai peculiari presupposti dello smart work, Le verrà riconosciuta l'erogazione del buono pasto – se ed in quanto spettante in relazione ai criteri aziendali in atto – solo per i giorni di attività lavorativa in sede o presso hub aziendale, con esclusione di qualsiasi trattamento di missione (*opzionale*).

7. Collocazione della giornata di smart work e orario di lavoro

La collocazione nella settimana della giornata di smart work sarà definita direttamente con il Suo Responsabile diretto; potrà avere collocazione mobile nella settimana secondo una pianificazione che sarà pure definita con il Suo Responsabile.

La Sua prestazione lavorativa si effettuerà, di massima, in correlazione temporale con l'orario normale applicabile alla struttura di appartenenza con le caratteristiche di flessibilità temporale propria della Sua categoria, fermo restando che Ella deve comunque garantire la Sua reperibilità nelle fasce orarie definite con il Suo Responsabile.

8. Prestazione

Lei riconosce che la prestazione lavorativa resa in forme di smart work comporti, in modo specifico, una condotta informata, ai principi di correttezza, disciplina, di dignità e moralità.

Durante l'orario di lavoro della giornata effettuata in smart work Lei dovrà essere costantemente raggiungibile sia via telefono / mail / skype etc. Le precisiamo che Ella è tenuta nel caso di impedimenti di qualsivoglia natura (a titolo esemplificativo e non esaustivo: malfunzionamento degli impianti, mancata ricezione dei dati necessari) a segnalare al Suo Responsabile, con la massima tempestività, la situazione così venutasi a determinare.

L'Azienda si riserva in tal caso di richiamarLa in sede.

Le rammentiamo inoltre che Ella, com'è ovvio, dovrà farsi carico ogni qual volta ne ravvisi la necessità – in relazione a dubbi ovvero a problemi insorti – di interpellare il Responsabile dell'Ufficio per ricevere le istruzioni e le direttive del caso.

9. Comunicazioni

Le confermiamo che provvederemo naturalmente ad assicurarLe la necessaria informativa riguardo alle istruzioni operative ed ai temi aziendali di Suo interesse.

10. Riservatezza e Privacy

Le rammentiamo infine che, a norma di legge e di contratto, Ella è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in Suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale e che conseguentemente dovrà adottare – in relazione alla particolare modalità della Sua prestazione – ogni provvedimento idoneo a garantire tale riservatezza.

Inoltre, nella qualità di “incaricato” del trattamento dei dati personali, anche presso il Suo luogo di prestazione fuori sede, dovrà osservare tutte le istruzioni e misure di sicurezza di cui alla lettera di nomina di cui ha già preso visione.

In particolare, con riferimento alle modalità smart work, richiamiamo la sua attenzione sui seguenti punti di cui alle citate istruzioni:

- deve porre ogni cura per evitare che ai dati possano accedere persone non autorizzate presenti nel Suo luogo di prestazione fuori sede;
- deve procedere a bloccare l’elaboratore in dotazione in caso di allontanamento dalla Sua postazione di lavoro, anche per un intervallo molto limitato di tempo;
- alla conclusione della prestazione lavorativa giornaliera è obbligatorio da parte Sua conservare e tutelare i documenti eventualmente stampati provvedendo alla loro eventuale distruzione solo una volta rientrato presso la Sua abituale sede di lavoro;
- qualora, invece, in via d’eccezione, al termine del lavoro risulti necessario trattenere presso il Suo domicilio materiale cartaceo contenente dati personali, lo stesso dovrà essere riposto in armadi, cassetti o altri contenitori muniti di serratura.

11. Facoltà di recesso dell’Azienda

Considerato che lo smart work potrà essere realizzato e mantenuto solo quando e finché tale modalità lavorativa consenta il mantenimento del medesimo livello quali-quantitativo di prestazione e di risultati che si sarebbero conseguiti presso la sede aziendale, in assenza di dette condizioni l’Azienda, dopo opportuni colloqui gestionali volti a verificare direttamente con Lei quanto in corso, potrà, se la predetta situazione perdura, nonostante detti colloqui, recedere dal presente accordo con effetto immediato.

12. Facoltà di recesso della Lavoratrice / Lavoratore

Ella ha facoltà di recedere dal presente accordo in via anticipata rispetto alla scadenza dello stesso, dandone formale comunicazione con il preavviso di sette giorni.

Per quanto non qui disciplinato od evidenziato si dovrà far riferimento a quanto sancito dalla Legge del 22 maggio 2017, n. 81.

La preghiamo di volerci restituire copia della presente da Lei sottoscritta in segno di ricevuta ed accettazione.

Cordiali saluti.

Firma Società

Per ricevuta ed accettazione,

Firma _____

VERIFICA REQUISITI MINIMI DI IDONEITA’ DEI LOCALI PRIVATI ADIBITI A PRESTAZIONE IN SMART WORK

1. abitabilità dei locali: - è vietato l'uso di locali interrati; - è vietato l'uso di sottotetti/ammezzati che non hanno i requisiti di abitabilità; 2. conformità dell'impianto elettrico (evitare l'uso di prolunghe, prese multiple volanti e apparecchiature elettriche non conformi); 3. conformità dell'impianto termico; 4. disponibilità di un locale che abbia uno spazio di circa 10 mq, che sia mantenuto in condizioni di igiene adeguata e che abbia un idoneo ricambio d'aria (finestre apribili, ventilazione forzata, ecc.); 5. temperatura dei locali adeguata alle esigenze dell'organismo umano; luminosità naturale e/o artificiale adeguata, evitando riflessi sullo schermo; 6. disponibilità di un piano di lavoro con dimensioni sufficienti ad accogliere un laptop e l'eventuale documentazione cartacea e di una seduta che consenta di ottenere una postura corretta.

Prestazioni occasionali:

Legge 21 giugno 2017, n. 96 - G.U. n.144 del 23-6-2017

“Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, recante disposizioni urgenti in materia finanziaria, iniziative a favore degli enti territoriali, ulteriori interventi per le zone colpite da eventi sismici e misure per lo sviluppo”

Art. 54-bis

Disciplina delle prestazioni occasionali. Libretto Famiglia. Contratto di prestazione occasionale

1. Entro i limiti e con le modalità di cui al presente articolo è ammessa la possibilità di acquisire prestazioni di lavoro occasionali, intendendosi per tali le attività lavorative che danno luogo, nel corso di un anno civile:

- a) per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro;
- b) per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro;
- c) per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, a compensi di importo non superiore a 2.500 euro.

2. Il prestatore ha diritto all'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, con iscrizione alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, e all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali disciplinata dal testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124.

3. Il prestatore ha diritto al riposo giornaliero, alle pause e ai riposi settimanali secondo quanto previsto agli articoli 7, 8 e 9 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66. Ai fini della tutela della salute e della sicurezza del prestatore, si applica l'articolo 3, comma 8, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

4. I compensi percepiti dal prestatore sono esenti da imposizione fiscale, non incidono sul suo stato di disoccupato e sono computabili ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno.

5. Non possono essere acquisite prestazioni di lavoro occasionali da soggetti con i quali l'utilizzatore abbia in corso o abbia cessato da meno di sei mesi un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa.

6. Alle prestazioni di cui al presente articolo possono fare ricorso:

- a) le persone fisiche, non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa, per il ricorso a prestazioni occasionali mediante il Libretto Famiglia di cui al comma 10;
- b) gli altri utilizzatori, nei limiti di cui al comma 14, per l'acquisizione di prestazioni di lavoro mediante il contratto di prestazione occasionale di cui al comma 13.

7. Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono fare ricorso al contratto di prestazione occasionale, in deroga al comma 14, lettera a), del presente articolo, nel rispetto dei vincoli previsti dalla vigente disciplina in materia di contenimento delle spese di personale e fermo restando il limite di durata di cui al comma 20 del presente articolo, esclusivamente per esigenze temporanee o eccezionali:

- a) nell'ambito di progetti speciali rivolti a specifiche categorie di soggetti in stato di povertà, di disabilità, di detenzione, di tossicodipendenza o che fruiscono di ammortizzatori sociali;
- b) per lo svolgimento di lavori di emergenza correlati a calamità o eventi naturali improvvisi;
- c) per attività di solidarietà, in collaborazione con altri enti pubblici o associazioni di volontariato;
- d) per l'organizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritative.

8. Sono computati in misura pari al 75 per cento del loro importo, ai fini del comma 1, lettera b), i compensi per prestazioni di lavoro occasionali rese dai seguenti soggetti:

- a) titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
- b) giovani con meno di venticinque anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'università;
- c) persone disoccupate, ai sensi dell'articolo 19 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150;
- d) percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione (REI) ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito. In tal caso l'INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno del reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni occasionali di cui al presente articolo.

9. Per l'accesso alle prestazioni di cui al presente articolo, gli utilizzatori e i prestatori sono tenuti a registrarsi e a svolgere i relativi adempimenti, anche tramite un intermediario di cui alla legge 11 gennaio 1979, n. 12, all'interno di un'apposita piattaforma informatica, gestita dall'INPS, di seguito denominata "piattaforma informatica INPS", che supporta le operazioni di erogazione e di accreditamento dei compensi e di valorizzazione della posizione contributiva dei prestatori attraverso un sistema di pagamento elettronico. I pagamenti possono essere altresì effettuati utilizzando il modello di versamento F24, con esclusione della facoltà di compensazione dei crediti di cui all'articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241. Esclusivamente ai fini dell'accesso al Libretto Famiglia di cui al comma 10, la registrazione e i relativi adempimenti possono essere svolti tramite un ente di patronato di cui alla legge 30 marzo 2001, n. 152.

10. Ciascun utilizzatore di cui al comma 6, lettera a), può acquistare, attraverso la piattaforma informatica INPS con le modalità di cui al comma 9 ovvero presso gli uffici postali, un libretto nominativo prefinanziato, denominato "Libretto Famiglia", per il pagamento delle prestazioni occasionali rese a suo favore da uno o più prestatori nell'ambito di: a) piccoli lavori domestici, compresi lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione; b) assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con disabilità; c) insegnamento privato supplementare. Mediante il Libretto Famiglia, è erogato, secondo le modalità di cui al presente articolo, il contributo di cui all'articolo 4, comma 24, lettera b), della legge 28 giugno 2012, n. 92, per l'acquisto di servizi di baby-sitting, ovvero per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati.

11. Ciascun Libretto Famiglia contiene titoli di pagamento, il cui valore nominale è fissato in 10 euro, utilizzabili per compensare prestazioni di durata non superiore a un'ora. Per ciascun titolo di pagamento erogato sono interamente a carico dell'utilizzatore la contribuzione alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, stabilita nella misura di 1,65 euro, e il premio dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, stabilito nella misura di 0,25 euro; un importo di 0,10 euro è destinato al finanziamento degli oneri gestionali.

12. Attraverso la piattaforma informatica INPS ovvero avvalendosi dei servizi di contact center messi a disposizione dall'INPS, l'utilizzatore di cui al comma 6, lettera a), entro il giorno 3 del mese successivo allo svolgimento della prestazione, comunica i dati identificativi del prestatore, il compenso pattuito, il luogo di svolgimento e la durata della prestazione, nonché ogni altra informazione necessaria ai fini della gestione del rapporto. Il prestatore riceve contestuale notifica attraverso comunicazione di short message service (SMS) o di posta elettronica.

13. Il contratto di prestazione occasionale è il contratto mediante il quale un utilizzatore, di cui ai commi 6, lettera b), e 7, acquisisce, con modalità semplificate, prestazioni di lavoro occasionali o saltuarie di ridotta entità, entro i limiti di importo di cui al comma 1, alle condizioni e con le modalità di cui ai commi 14 e seguenti.

14. È vietato il ricorso al contratto di prestazione occasionale:

- a) da parte degli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato;
- b) da parte delle imprese del settore agricolo, salvo che per le attività lavorative rese dai soggetti di cui al comma 8 purché non iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli;
- c) da parte delle imprese dell'edilizia e di settori affini, delle imprese esercenti l'attività di escavazione o lavorazione di materiale lapideo, delle imprese del settore delle miniere, cave e torbiere;
- d) nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.

15. Ai fini dell'attivazione del contratto di prestazione occasionale, ciascun utilizzatore di cui al comma 6, lettera b), versa, attraverso la piattaforma informatica INPS, con le modalità di cui al comma 9, le somme utilizzabili per compensare le prestazioni. L'1 per cento degli importi versati è destinato al finanziamento degli oneri gestionali.

16. La misura minima oraria del compenso è pari a 9 euro, tranne che nel settore agricolo, per il quale il compenso minimo è pari all'importo della retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo di lavoro stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Sono interamente a carico dell'utilizzatore la contribuzione alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, nella misura del 33 per cento del compenso, e il premio dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, nella misura del 3,5 per cento del compenso.

17. L'utilizzatore di cui al comma 6, lettera b), è tenuto a trasmettere almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione, attraverso la piattaforma informatica INPS ovvero avvalendosi dei servizi di contact center messi a disposizione dall'INPS, una dichiarazione contenente, tra l'altro, le seguenti informazioni: a) i dati anagrafici e identificativi del prestatore; b) il luogo di svolgimento della prestazione; c) l'oggetto della prestazione; d) la data e l'ora di inizio e di termine della prestazione ovvero, se imprenditore agricolo, la durata della prestazione con riferimento a un arco temporale non superiore a tre giorni; e) il compenso pattuito per la prestazione, in misura non inferiore a 36 euro, per prestazioni di durata non superiore a quattro ore continuative nell'arco della giornata, fatto salvo quanto stabilito per il settore agricolo ai sensi del comma 16. Il prestatore riceve contestuale notifica della dichiarazione attraverso comunicazione di short message service (SMS) o di posta elettronica.

18. Nel caso in cui la prestazione lavorativa non abbia luogo, l'utilizzatore di cui al comma 6, lettera b), è tenuto a comunicare, attraverso la piattaforma informatica INPS ovvero avvalendosi dei servizi di contact center messi a disposizione dall'INPS, la revoca della dichiarazione trasmessa all'INPS entro i tre giorni successivi al giorno programmato di svolgimento della prestazione. In mancanza della predetta revoca, l'INPS provvede al pagamento delle prestazioni e all'accredito dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi nel termine di cui al comma 19.

19. Con riferimento a tutte le prestazioni rese nell'ambito del Libretto Famiglia e del contratto di prestazione occasionale nel corso del mese, l'INPS provvede, nel limite delle somme previamente acquisite a tale scopo dagli utilizzatori rispettivamente di cui al comma 6, lettera a), e al comma 6, lettera b), al pagamento del compenso al prestatore il giorno 15 del mese successivo attraverso accredito delle spettanze su conto corrente bancario risultante sull'anagrafica del prestatore ovvero, in mancanza della registrazione del conto corrente bancario, mediante bonifico bancario domiciliato pagabile presso gli uffici della società Poste italiane Spa. Gli oneri di pagamento del bonifico bancario domiciliato sono a carico del prestatore. Attraverso la piattaforma informatica di cui al comma 9, l'INPS provvede altresì all'accreditamento dei contributi previdenziali sulla posizione contributiva del prestatore e al trasferimento all'INAIL, il 30 giugno e il 31 dicembre di ciascun anno, dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, nonché dei dati relativi alle prestazioni di lavoro occasionale del periodo rendicontato.

20. In caso di superamento, da parte di un utilizzatore diverso da una pubblica amministrazione, del limite di importo di cui al comma 1, lettera c), o comunque del limite di durata della prestazione pari a 280 ore nell'arco dello stesso anno civile, il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato; nel settore agricolo, il suddetto limite di durata è pari al rapporto tra il limite di importo di cui al comma 1, lettera c), e la retribuzione oraria individuata ai sensi del comma 16. In caso di violazione dell'obbligo di comunicazione di cui al comma 17 ovvero di uno dei divieti di cui al comma 14, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria del pagamento di una somma da euro 500 a euro 2.500 per ogni prestazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione. Non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

21. Entro il 31 marzo di ogni anno il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, previo confronto con le parti sociali, trasmette alle Camere una relazione sullo sviluppo delle attività lavorative disciplinate dal presente articolo».

Lavoro Autonomo:

Legge 22 maggio 2017, n. 81 - G.U. 13 giugno 2017, n. 135

“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”

Capo I - Tutela del lavoro autonomo

Art. 1.

Ambito di applicazione

1. Le disposizioni del presente capo si applicano ai rapporti di lavoro autonomo di cui al titolo III del libro quinto del codice civile, ivi inclusi i rapporti di lavoro autonomo che hanno una disciplina particolare ai sensi dell'articolo 2222 del codice civile.

2. Sono esclusi dall'ambito di applicazione del presente capo gli imprenditori, ivi compresi i piccoli imprenditori di cui all'articolo 2083 del codice civile.

Art. 2.

Tutela del lavoratore autonomo nelle transazioni commerciali

1. Le disposizioni del decreto legislativo 9 ottobre 2002, n. 231, si applicano, in quanto compatibili, anche alle transazioni commerciali tra lavoratori autonomi e imprese, tra lavoratori autonomi e amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, o tra lavoratori autonomi, fatta salva l'applicazione di disposizioni più favorevoli.

Art. 3.

Clausole e condotte abusive

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

2. Si considera abusivo il rifiuto del committente di stipulare il contratto in forma scritta.

3. Nelle ipotesi di cui ai commi 1 e 2 il lavoratore autonomo ha diritto al risarcimento dei danni, anche promuovendo un tentativo di conciliazione mediante gli organismi abilitati.

4. Ai rapporti contrattuali di cui al presente capo si applica, in quanto compatibile, l'articolo 9 della legge 18 giugno 1998, n. 192, in materia di abuso di dipendenza economica.

Art. 4.

Apporti originali e invenzioni del lavoratore

1. Salvo il caso in cui l'attività inventiva sia prevista come oggetto del contratto di lavoro e a tale scopo compensata, i diritti di utilizzazione economica relativi ad apporti originali e a invenzioni realizzati nell'esecuzione del contratto stesso spettano al lavoratore autonomo, secondo le disposizioni di cui alla legge 22 aprile 1941, n. 633, e al codice della proprietà industriale, di cui al decreto legislativo 10 febbraio 2005, n. 30.

Art. 5.

Delega al Governo in materia di atti pubblici rimessi alle professioni organizzate in ordini o collegi

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

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

2. Dall'attuazione dei decreti legislativi di cui al comma 1 non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le amministrazioni competenti provvedono ai relativi adempimenti mediante le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Art. 6.

Deleghe al Governo in materia di sicurezza e protezione sociale dei professionisti iscritti a ordini o collegi e di ampliamento delle prestazioni di maternità e di malattia riconosciute ai lavoratori autonomi iscritti alla Gestione separata

1. Al fine di rafforzare le prestazioni di sicurezza e di protezione sociale dei professionisti iscritti agli ordini o ai collegi, il Governo è delegato ad adottare, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi nel rispetto del seguente principio e criterio direttivo: abilitazione degli enti di previdenza di diritto privato, anche in forma associata, ove autorizzati dagli organi di vigilanza, ad attivare, oltre a prestazioni complementari di tipo previdenziale e socio-sanitario, anche 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.

2. Al fine di incrementare le prestazioni legate al versamento della contribuzione aggiuntiva per gli iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali, il Governo è delegato ad adottare, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

- a) riduzione dei requisiti di accesso alle prestazioni di maternità, incrementando il numero di mesi precedenti al periodo indennizzabile entro cui individuare le tre mensilità di

contribuzione dovuta, nonché introduzione di minimali e massimali per le medesime prestazioni;

- b) modifica dei requisiti dell'indennità di malattia di cui all'articolo 1, comma 788, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e all'articolo 24, comma 26, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, incrementando la platea dei beneficiari anche comprendendovi soggetti che abbiano superato il limite del 70 per cento del massimale di cui all'articolo 2, comma 18, della legge 8 agosto 1995, n. 335, ed eventualmente prevedendo l'esclusione della corresponsione dell'indennità per i soli eventi di durata inferiore a tre giorni;
- c) previsione di un aumento dell'aliquota aggiuntiva di cui all'articolo 59, comma 16, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, in una misura possibilmente non superiore a 0,5 punti percentuali e comunque tale da assicurare il rispetto di quanto stabilito al primo periodo del comma 3 del presente articolo.

3. Dall'attuazione dei decreti legislativi di cui ai commi 1 e 2 non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le amministrazioni competenti provvedono ai relativi adempimenti mediante le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Art. 7.

Stabilizzazione ed estensione dell'indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa - DIS-COLL

1. All'articolo 15 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, sono aggiunti, in fine, i seguenti commi:

«15-bis. A decorrere dal 1° luglio 2017 la DIS-COLL è riconosciuta ai soggetti di cui al comma 1 nonché agli assegnisti e ai dottorandi di ricerca con borsa di studio in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dalla stessa data. Con riguardo alla DIS-COLL riconosciuta per gli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° luglio 2017 non si applica la disposizione di cui al comma 2, lettera c), e i riferimenti all'anno solare contenuti nel presente articolo sono da intendersi riferiti all'anno civile. A decorrere dal 1° luglio 2017, per i collaboratori, gli assegnisti e i dottorandi di ricerca con borsa di studio che hanno diritto di percepire la DIS-COLL, nonché per gli amministratori e i sindaci di cui al comma 1, è dovuta un'aliquota contributiva pari allo 0,51 per cento.

15-ter. Agli oneri derivanti dall'attuazione del comma 15-bis, valutati in 14,4 milioni di euro per l'anno 2017, 39 milioni di euro per l'anno 2018, 39,6 milioni di euro per l'anno 2019, 40,2 milioni di euro per l'anno 2020, 40,8 milioni di euro per l'anno 2021, 41,4 milioni di euro per l'anno 2022, 42 milioni di euro per l'anno 2023, 42,7 milioni di euro per l'anno 2024, 43,3 milioni di euro per l'anno 2025 e 44 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2026, si provvede, tenuto conto degli effetti fiscali indotti, mediante l'utilizzo delle maggiori entrate derivanti dall'incremento dell'aliquota contributiva disposto ai sensi del terzo periodo del comma 15-bis.

15-quater. L'INPS trasmette tempestivamente al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze i dati relativi all'andamento delle entrate contributive e del costo della prestazione di cui al comma 15-bis ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 17, commi da 12 a 13, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, e successive modificazioni».

Art. 8.

Disposizioni fiscali e sociali

1. All'articolo 54, comma 5, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, il secondo periodo è sostituito dai seguenti: «I limiti di cui al periodo precedente non si applicano alle spese relative a prestazioni alberghiere e di somministrazione di alimenti e bevande sostenute dall'esercente arte o professione per l'esecuzione di un incarico e addebitate analiticamente in capo al committente. Tutte le spese relative all'esecuzione di un incarico conferito e sostenute direttamente dal committente non costituiscono compensi in natura per il professionista».

2. Le disposizioni di cui all'articolo 54, comma 5, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, come modificato dal comma 1 del presente articolo nonché dall'articolo 9, comma 1, si applicano a decorrere dal periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2017.

3. Alle minori entrate derivanti dal comma 1, valutate in 3 milioni di euro per l'anno 2018 e in 1,8 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2019, si provvede ai sensi dell'articolo 25, comma 3.

4. A decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, le lavoratrici ed i lavoratori iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, tenuti al versamento della contribuzione maggiorata di cui all'articolo 59, comma 16, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, hanno diritto ad un trattamento economico per congedo parentale per un periodo massimo pari a sei mesi entro i primi tre anni di vita del bambino. I trattamenti economici per congedo parentale, ancorché fruiti in altra gestione o cassa di previdenza, non possono complessivamente superare tra entrambi i genitori il limite complessivo di sei mesi.

5. Salvo quanto previsto al comma 6, il trattamento economico di cui al comma 4 è corrisposto a condizione che risultino accreditate almeno tre mensilità della predetta contribuzione maggiorata nei dodici mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile. L'indennità è calcolata, per ciascuna giornata del periodo indennizzabile, in misura pari al 30 per cento del reddito di lavoro relativo alla predetta contribuzione, calcolato ai sensi dell'articolo 4 del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 4 aprile 2002, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 136 del 12 giugno 2002.

6. Il trattamento economico per i periodi di congedo parentale fruiti entro il primo anno di vita del bambino è corrisposto, a prescindere dal requisito contributivo di cui al comma 5, anche alle lavoratrici ed ai lavoratori di cui al comma 4 che abbiano titolo all'indennità di maternità o paternità. In tale caso, l'indennità è calcolata in misura pari al 30 per cento del reddito preso a riferimento per la corresponsione dell'indennità di maternità o paternità.

7. Le disposizioni di cui ai commi 4, 5 e 6 si applicano anche nei casi di adozione o affidamento preadottivo.

8. All'articolo 1, comma 788, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, il settimo e l'ottavo periodo sono soppressi.

9. Agli oneri derivanti dall'attuazione dei commi da 4 a 8, valutati in 5,26 milioni di euro per l'anno 2017, 5,11 milioni di euro per l'anno 2018, 5 milioni di euro per l'anno 2019, 5,14 milioni di euro per l'anno 2020, 5,24 milioni di euro per l'anno 2021, 5,34 milioni di euro per l'anno 2022, 5,45 milioni di euro per l'anno 2023, 5,57 milioni di euro per l'anno 2024 e 5,68 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2025, si provvede ai sensi dell'articolo 25, comma 3.

10. Per gli iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, i periodi di malattia, certificata come conseguente a trattamenti terapeutici di malattie oncologiche, o di gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti o che comunque comportino una inabilità lavorativa temporanea del 100 per cento, sono equiparati alla degenza ospedaliera.

11. Agli oneri derivanti dall'attuazione del comma 10, valutati in 0,36 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2017, si provvede ai sensi dell'articolo 25, comma 3.

Art. 9.

Deducibilità delle spese di formazione e accesso alla formazione permanente

1. All'articolo 54, comma 5, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, e successive modificazioni, le parole: «; le spese di partecipazione a convegni, congressi e simili o a corsi di aggiornamento professionale, incluse quelle di viaggio e soggiorno sono deducibili nella misura del 50 per cento del loro ammontare» sono sostituite dalle seguenti: «. Sono integralmente deducibili, entro il limite annuo di 10.000 euro, le spese per l'iscrizione a master e a corsi di formazione o di aggiornamento professionale nonché le spese di iscrizione a convegni e congressi, comprese quelle di viaggio e soggiorno. Sono integralmente deducibili, entro il limite annuo di 5.000 euro, le spese sostenute per i servizi personalizzati di certificazione delle competenze, orientamento, ricerca e sostegno all'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. Sono altresì integralmente deducibili gli oneri sostenuti per la garanzia contro il mancato pagamento delle prestazioni di lavoro autonomo fornita da forme assicurative o di solidarietà».

2. Alle minori entrate derivanti dall'attuazione del comma 1, valutate in 40,2 milioni di euro per l'anno 2018 e in 23,5 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2019, si provvede ai sensi dell'articolo 25, comma 3.

Art. 10.

Accesso alle informazioni sul mercato e servizi personalizzati di orientamento, riqualificazione e ricollocazione

1. I centri per l'impiego e gli organismi autorizzati alle attività di intermediazione in materia di lavoro ai sensi della disciplina vigente si dotano, in ogni sede aperta al pubblico, di uno sportello dedicato al lavoro autonomo, anche stipulando convenzioni non onerose con gli ordini e i collegi professionali e le associazioni costituite ai sensi degli articoli 4, comma 1, e 5 della legge 14 gennaio 2013, n. 4, nonché con le associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale dei lavoratori autonomi iscritti e non iscritti ad albi professionali.

2. L'elenco dei soggetti convenzionati di cui al comma 1 è pubblicato dall'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL) nel proprio sito internet. Le modalità di trasmissione all'ANPAL

delle convenzioni e degli statuti dei soggetti convenzionati sono determinate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

3. Lo sportello dedicato di cui al comma 1 raccoglie le domande e le offerte di lavoro autonomo, fornisce le relative informazioni ai professionisti ed alle imprese che ne facciano richiesta, fornisce informazioni relative alle procedure per l'avvio di attività autonome e per le eventuali trasformazioni e per l'accesso a commesse ed appalti pubblici, nonché relative alle opportunità di credito e alle agevolazioni pubbliche nazionali e locali.

4. Nello svolgimento delle attività di cui al comma 3, i centri per l'impiego, al fine di fornire informazioni e supporto ai lavoratori autonomi con disabilità, si avvalgono dei servizi per il collocamento mirato delle persone con disabilità di cui all'articolo 6 della legge 12 marzo 1999, n. 68.

5. Agli adempimenti di cui al presente articolo si provvede senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Art. 11.

Delega al Governo in materia di semplificazione della normativa sulla salute e sicurezza degli studi professionali

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

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

2. Dall'attuazione dei decreti legislativi di cui al comma 1 non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le amministrazioni competenti provvedono ai relativi adempimenti mediante le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Art. 12.

Informazioni e accesso agli appalti pubblici e ai bandi per l'assegnazione di incarichi e appalti privati

1. Le amministrazioni pubbliche promuovono, in qualità di stazioni appaltanti, la partecipazione dei lavoratori autonomi agli appalti pubblici per la prestazione di servizi o ai bandi per l'assegnazione di incarichi personali di consulenza o ricerca, in particolare favorendo il loro accesso alle informazioni relative alle gare pubbliche, anche attraverso gli sportelli di cui all'articolo 10, comma 1, e la loro partecipazione alle procedure di aggiudicazione.

2. Ai fini dell'accesso ai piani operativi regionali e nazionali a valere sui fondi strutturali europei, i soggetti di cui al presente capo sono equiparati alle piccole e medie imprese. All'articolo 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, il comma 821 è abrogato.

3. Al fine di consentire la partecipazione ai bandi e concorrere all'assegnazione di incarichi e appalti privati, è riconosciuta ai soggetti che svolgono attività professionale, a prescindere dalla forma giuridica rivestita, la possibilità:

- a) di costituire reti di esercenti la professione e consentire agli stessi di partecipare alle reti di imprese, in forma di reti miste, di cui all'articolo 3, commi 4-ter e seguenti, del decreto-legge 10 febbraio 2009, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 aprile 2009, n. 33, con accesso alle relative provvidenze in materia;
- b) di costituire consorzi stabili professionali;
- c) di costituire associazioni temporanee professionali, secondo la disciplina prevista dall'articolo 48 del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, in quanto compatibile.

4. Agli adempimenti di cui al comma 1 si provvede senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Art. 13.

Indennità di maternità

1. All'articolo 64, comma 2, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, al primo periodo, dopo le parole: «lavoro dipendente» sono aggiunte le seguenti: «, a prescindere, per quanto concerne l'indennità di maternità spettante per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi, dalla effettiva astensione dall'attività lavorativa».

2. Agli oneri derivanti dall'attuazione del comma 1, valutati in 10,7 milioni di euro per l'anno 2017, 11,1 milioni di euro per l'anno 2018, 11,3 milioni di euro per l'anno 2019, 11,4 milioni di euro per l'anno 2020, 11,9 milioni di euro per l'anno 2021, 12 milioni di euro per l'anno 2022, 12,3 milioni di euro per l'anno 2023, 12,4 milioni di euro per l'anno 2024 e 12,6 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2025, si provvede ai sensi dell'articolo 25, comma 3.

Art. 14.

Tutela della gravidanza, malattia e infortunio

1. La gravidanza, la malattia e l'infortunio dei lavoratori autonomi che prestano la loro attività in via continuativa per il committente non comportano l'estinzione del rapporto di lavoro, la cui esecuzione, su richiesta del lavoratore, rimane sospesa, senza diritto al corrispettivo, per un periodo non superiore a centocinquanta giorni per anno solare, fatto salvo il venir meno dell'interesse del committente.

2. In caso di maternità, previo consenso del committente, è prevista la possibilità di sostituzione delle lavoratrici autonome, già riconosciuta dall'articolo 4, comma 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, da parte di altri lavoratori autonomi di fiducia delle lavoratrici stesse, in possesso dei necessari requisiti professionali, nonché dei soci, anche attraverso il riconoscimento di forme di compresenza della lavoratrice e del suo sostituto.

3. In caso di malattia o infortunio di gravità tale da impedire lo svolgimento dell'attività lavorativa per oltre sessanta giorni, il versamento dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi è sospeso 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 e i premi maturati durante il periodo di sospensione in un numero di rate mensili pari a tre volte i mesi di sospensione.

4. Agli oneri derivanti dall'attuazione del comma 3, valutati in 70.000 euro per l'anno 2017, si provvede ai sensi dell'articolo 25, comma 3.

Art. 15.

Modifiche al codice di procedura civile

1. Al codice di procedura civile sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) all'articolo 409, numero 3), dopo le parole: «anche se non a carattere subordinato» sono aggiunte le seguenti: «. La collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa»;
- b) all'articolo 634, secondo comma, dopo le parole: «che esercitano un'attività commerciale» sono inserite le seguenti: «e da lavoratori autonomi».

Art. 16.

Procedura di adozione dei decreti legislativi di cui agli articoli 5, 6 e 11

1. Gli schemi dei decreti legislativi di cui all'articolo 5 sono adottati su proposta del Ministro delegato per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con i Ministri competenti, previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, lettera b), del medesimo decreto legislativo n. 281 del 1997. Gli schemi dei decreti legislativi di cui agli articoli 6 e 11 sono adottati su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con i Ministri competenti, sentita, per quanto riguarda i decreti legislativi di cui all'articolo 11, la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano. Gli schemi dei decreti legislativi di cui al primo e al secondo periodo, a seguito di deliberazione preliminare del Consiglio dei ministri, sono trasmessi, corredati di relazione tecnica che dia conto della loro neutralità finanziaria, alla Camera dei deputati e al Senato della Repubblica perché su di essi siano espressi, entro trenta giorni dalla data di trasmissione, i pareri delle Commissioni competenti per materia e per i profili finanziari. Decorso tale termine, i decreti possono essere adottati anche in mancanza dei pareri.

2. Entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore di ciascuno dei decreti legislativi di cui al comma 1, nel rispetto dei principi e criteri direttivi stabiliti dagli articoli 5, 6 e 11, il Governo può adottare,

con le medesime procedure di cui al comma 1 del presente articolo, disposizioni integrative e correttive dei decreti medesimi, tenuto conto delle evidenze attuative nel frattempo emerse.

3. Qualora il termine per l'espressione dei pareri parlamentari previsti dal comma 1 scada nei trenta giorni che precedono la scadenza dei termini di delega previsti dagli articoli 5, comma 1, 6, commi 1 e 2, o 11, comma 1, o dal comma 2 del presente articolo, ovvero successivamente, questi ultimi sono prorogati di tre mesi.

Art. 17.

Tavolo tecnico di confronto permanente sul lavoro autonomo

1. Al fine di coordinare e di monitorare gli interventi in materia di lavoro autonomo, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è istituito un tavolo tecnico di confronto permanente sul lavoro autonomo, composto da rappresentanti designati dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, 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 a:

- a) modelli previdenziali;*
- b) modelli di welfare;*
- c) formazione professionale.*

2. Dall'attuazione del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le attività previste dal presente articolo sono svolte dalle amministrazioni interessate nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali già disponibili a legislazione vigente. Ai componenti del tavolo di cui al comma 1 non spetta alcun compenso, indennità, gettone di presenza, rimborso di spese o emolumento, comunque denominato.

Smart Working:

Legge 22 maggio 2017, n. 81 - G.U. 13 giugno 2017, n. 135

“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”

Capo II - Lavoro Agile

Art. 18.

Lavoro agile

1. Le disposizioni del presente capo, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una

postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

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

3. Le disposizioni del presente capo si applicano, in quanto compatibili, anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, secondo le direttive emanate anche ai sensi dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, e fatta salva l'applicazione delle diverse disposizioni specificamente adottate per tali rapporti.

4. 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.

5. Agli adempimenti di cui al presente articolo si provvede senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Art. 19.

Forma e recesso

1. L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova, e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore. L'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

2. L'accordo di cui al comma 1 può essere a termine o a tempo indeterminato; in tale ultimo caso, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni. Nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a novanta giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.

Art. 20.

Trattamento, diritto all'apprendimento continuo e certificazione delle competenze del lavoratore

1. Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

2. Al lavoratore impiegato in forme di lavoro agile ai sensi del presente capo può essere riconosciuto, nell'ambito dell'accordo di cui all'articolo 19, il diritto all'apprendimento permanente,

in modalità formali, non formali o informali, e alla periodica certificazione delle relative competenze.

Art. 21.

Potere di controllo e disciplinare

1. L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile disciplina l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.

2. L'accordo di cui al comma 1 individua le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Art. 22.

Sicurezza sul lavoro

1. Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

2. 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.

Art. 23.

Assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali

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

2. 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.

3. Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nei limiti e alle condizioni di cui al terzo comma dell'articolo 2 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.

Art. 24.

Aliquote contributive applicate agli assistenti domiciliari all'infanzia, qualificati o accreditati presso la provincia autonoma di Bolzano

1. L'articolo 1, comma 793, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, è abrogato a decorrere dal 1° settembre 2017.

Circolare Inail del 3 novembre 2017, n. 48

Oggetto: Lavoro agile. Legge 22 maggio 2017, n. 81, articoli 18-23. Obbligo assicurativo e classificazione tariffaria, retribuzione imponibile, tutela assicurativa, tutela della salute e sicurezza dei lavoratori. Istruzioni operative.

Premessa

Nella Gazzetta Ufficiale n. 135 del 13 giugno 2017, è stata pubblicata la legge 22 maggio 2017, n. 81 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, entrata in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione in Gazzetta ufficiale, ossia il 14 giugno 2017.

Si forniscono sul tema le prime indicazioni, sentiti in proposito i competenti uffici del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Le nuove norme promuovono il lavoro agile come modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, stabilita mediante accordo tra le parti, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

In particolare, l'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81 definisce il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Secondo l'articolo 18, comma 3, della succitata legge, le disposizioni in tema di lavoro agile si applicano, in quanto compatibili, anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, e successive modificazioni, secondo le direttive emanate anche ai sensi dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, e fatta salva l'applicazione delle diverse disposizioni specificamente adottate per tali rapporti. Agli adempimenti in materia di lavoro agile, secondo la previsione dell'articolo 18, comma 5, della legge 22 maggio 2017, n. 81, si provvede senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

L'articolo 19 della legge 22 maggio 2017, n. 81 definisce i contenuti essenziali dell'accordo individuale, stipulato per iscritto, relativo alla modalità di lavoro agile, ovvero:

- *disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali anche con riguardo a come è esercitato il potere direttivo del datore di lavoro e agli strumenti utilizzati dal lavoratore;*
- *durata (l'accordo può essere stipulato a tempo determinato o indeterminato);*

- *preavviso in caso di recesso (per gli accordi a tempo indeterminato il recesso è attivabile con un preavviso di almeno 30 giorni, mentre, nel caso dei lavoratori disabili ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a novanta giorni);*
- *tempi di riposo del lavoratore e misure tecniche e organizzative per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.*

In merito alle modalità per l'esercizio del potere di controllo e disciplinare del datore di lavoro, l'articolo 21 della legge 22 maggio 2017, n. 81 prevede che:

"1. L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile disciplina l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.

2. L'accordo di cui al comma 1 individua le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari."

Obbligo assicurativo e classificazione tariffaria

La disciplina introdotta dal capo II della legge 22 maggio 2017, n. 81 individua nel lavoro agile una modalità flessibile di lavoro subordinato rispetto all'orario e al luogo della prestazione lavorativa che, per la parte resa fuori dai locali aziendali, è eseguita senza una postazione fissa, che comunque comporta l'estensione dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali.

Infatti, lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non fa venir meno il possesso dei requisiti oggettivi (lavorazioni rischiose) e soggettivi (caratteristiche delle persone assicurate) previsti ai fini della ricorrenza dell'obbligo assicurativo, rispettivamente, dagli articoli 1 e 4, n. 1) del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124.

In relazione allo specifico rischio della prestazione lavorativa, il corretto riferimento tariffario va ricercato nella previsione contenuta nell'art. 4 delle modalità per l'applicazione delle tariffe, secondo cui, agli effetti delle tariffe, per lavorazione si intende il ciclo di operazioni necessario perché sia realizzato quanto in esse descritto, comprese le operazioni complementari e sussidiarie purché svolte dallo stesso datore di lavoro ed in connessione operativa con l'attività principale, ancorché siano effettuate in luoghi diversi.

Ne consegue che l'analisi della lavorazione eseguita in modalità di lavoro agile non differisce da quella normalmente compiuta in ambito aziendale, ai fini della riconduzione al corretto riferimento classificativo da adottare.

Coerentemente con la previsione della norma, alla stregua della quale la prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa², la classificazione tariffaria della prestazione lavorativa segue quella cui viene ricondotta la medesima lavorazione svolta in azienda.

D'altro canto, sia per le attività svolte in azienda, sia per quelle svolte al di fuori di tale ambito, gli strumenti tecnologici sono sempre forniti dal datore di lavoro tenuto a garantirne anche il buon

funzionamento e, quindi, a parità di rischio deve necessariamente corrispondere una identica classificazione ai fini tariffari, in attuazione del principio alla stregua del quale il trattamento normativo e retributivo dei lavoratori “agili” rispetto ai loro colleghi operanti in azienda deve essere il medesimo, ivi compresa l’adozione delle norme di sicurezza sul lavoro.

Retribuzione imponibile

Le nuove disposizioni in materia stabiliscono il principio della parità di trattamento riconosciuto ai lavoratori “agili” operanti in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa,³ rispetto a quello vigente per i lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

Infatti, a norma dell'articolo 20, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81,⁴ nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

Pertanto, nulla cambia in tema di retribuzione imponibile su cui calcolare il premio assicurativo che, per gli addetti al lavoro agile continua a essere individuata nella retribuzione effettiva per la generalità dei lavoratori, costituita dall'ammontare del reddito di lavoro dipendente di cui al combinato disposto dell'articolo 51 del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 e dell'articolo 29 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, che deve essere uguagliato agli importi giornalieri non inferiori a quelli stabiliti dalla legge, in tutti i casi in cui risulti a essi inferiore.

Tutela assicurativa

L'articolo 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, dopo aver esteso espressamente la tutela assicurativa Inail al lavoratore “agile” (comma 2) prevede, al comma 3, che il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, ... quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.

Se ne deduce che l'art. 23 circoscrive la ricorrenza dell'infortunio sul lavoro all'esistenza di una diretta connessione dell'evento con la prestazione lavorativa, e ciò anche con riguardo alla fattispecie dell'infortunio in itinere, che viene riconosciuto, come si è visto, solo quando la scelta del luogo della prestazione è dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza (comma 3).

In tale ambito, i lavoratori “agili” devono essere assicurati all'Inail se, per lo svolgimento della loro attività, sono esposti alle fonti di rischio previste dall'art. 1 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, fra le quali rientra anche il rischio elettrico connesso con l'uso di macchine di ufficio (quali per esempio, mezzi telematici, computer, videoterminali).

Una volta entrati nel campo di applicazione della tutela, i suddetti lavoratori sono assicurati, applicando i criteri di carattere generale validi per tutti gli altri lavoratori, col solo limite del rischio elettivo.

Per quanto concerne gli aspetti peculiari del lavoro agile, gli infortuni occorsi mentre il lavoratore presta la propria attività lavorativa all'esterno dei locali aziendali e nel luogo prescelto dal lavoratore stesso sono tutelati se causati da un rischio connesso con la prestazione lavorativa. Gli infortuni occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali sono tutelati quando il fatto di affrontare il suddetto percorso sia connesso a esigenze legate alla prestazione stessa o alla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.

Il lavoratore "agile" è tutelato non solo per gli infortuni collegati al rischio proprio della sua attività lavorativa, ma anche per quelli connessi alle attività prodromiche e/o accessorie purché strumentali allo svolgimento delle mansioni proprie del suo profilo professionale.

In tale quadro, l'accordo di cui agli articoli 18 e 19 della legge 22 maggio 2017, n. 81, si configura come lo strumento utile per l'individuazione dei rischi lavorativi ai quali il lavoratore è esposto e dei riferimenti spazio-temporali ai fini del rapido riconoscimento delle prestazioni infortunistiche.

La mancanza di indicazioni sufficienti desumibili dall'accordo in ordine ai predetti elementi, nonché in generale a quanto previsto dal citato articolo 19 della legge 22 maggio 2017, n. 81 comporta che, ai fini dell'indennizzabilità dell'evento infortunistico saranno necessari specifici accertamenti finalizzati a verificare la sussistenza dei presupposti sostanziali della tutela e, in particolare, a verificare se l'attività svolta dal lavoratore al momento dell'evento infortunistico sia comunque in stretto collegamento con quella lavorativa, in quanto necessitata e funzionale alla stessa, sebbene svolta all'esterno dei locali aziendali.

Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori

All'articolo 22, comma 1, la norma in argomento prevede che a garanzia della salute e sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile, il datore di lavoro consegni al lavoratore stesso e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.

Il datore di lavoro deve fornire al lavoratore un'adeguata informativa circa il corretto utilizzo delle attrezzature/apparecchiature eventualmente messe a disposizione nello svolgimento della prestazione in modalità di lavoro agile, assicurandosi che detti strumenti siano conformi al titolo III del decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81 e successive modificazioni, nonché alle specifiche disposizioni legislative e regolamentari di recepimento delle direttive comunitarie di prodotto, facendosi carico di garantire nel tempo la permanenza dei requisiti di sicurezza con un'adeguata manutenzione.

Il lavoratore che svolge la propria prestazione in modalità di lavoro agile è comunque tenuto, ai sensi del comma 2 del suindicato articolo 22, a cooperare all'attuazione delle misure di

prevenzione predisposte dal datore di lavoro, al fine di fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Istruzioni operative

I datori di lavoro (privati o pubblici non statali) non hanno alcun obbligo di denuncia ai fini assicurativi se il personale dipendente, già assicurato per le specifiche attività lavorative in ambito aziendale, sia adibito alle medesime mansioni in modalità agile che non determinano una variazione del rischio.

Laddove, viceversa, i suindicati datori di lavoro non abbiano in essere un rapporto assicurativo con l'Istituto, devono produrre apposita denuncia di esercizio,⁸ tramite i servizi on line disponibili sul portale dell'Istituto, per assicurare i lavoratori dipendenti ivi compresi quelli svolgenti le attività in modalità agile.

Lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile forma oggetto di comunicazione ai sensi di quanto previsto dall'articolo 23, comma 1 della norma in argomento.

A tal fine, a partire dal 15 novembre 2017 sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (www.lavoro.gov.it) sarà disponibile un apposito modello per consentire ai datori di lavoro pubblici e privati di comunicare l'avvenuta sottoscrizione dell'accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile.

Le informazioni contenute nel modello saranno trasmesse all'Istituto nell'ambito dell'accordo di cooperazione applicativa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali concernente il trasferimento dei dati contenuti nelle predette comunicazioni.

Ciò al fine di realizzare un monitoraggio sulla concreta diffusione di tale modalità lavorativa e sui relativi effetti prodotti sul piano assicurativo, ai fini di un eventuale aggiornamento dei rischi assicurati.

Per quanto riguarda i dipendenti delle Amministrazioni statali addetti al lavoro agile che rientrano nelle previsioni normative degli articoli 1 e 4 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, la tutela obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali è attuata con la speciale modalità prevista dall'articolo 127 del succitato decreto e regolamentata dal decreto del Ministro del tesoro di concerto con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale e il Ministro della sanità 10 ottobre 1985.

EDIZIONE AGGIORNATA AL 5 NOVEMBRE 2017