

STUDIO ASSOCIATO CONSULENTI DEL LAVORO

BARILLARI Ó LAPOLLA Ó CAVALLERI

DI SALVATORE LAPOLLA E CARLO CAVALLERI

16128 - GENOVA - VIA CORSICA, 9/2 SC. B - TEL. 010 5455511 - FAX 010 5704028

E-MAIL: lapolla@tpservice.it cavalleri@tpservice.it

CIRCOLARE 11/2017

Genova, 04/07/2017

Oggetto: PUBBLICATA IN GAZZETTA LA LEGGE PER LAVORO AUTONOMO E SMART WORKING

Con la pubblicazione nella G.U. n. 135/2017, è in vigore dal 14 giugno 2017 la Legge 22 maggio 2017, n. 81, contenente importanti disposizioni in materia di tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato (*smart working*). Nella tabella che segue si riepilogano le principali disposizioni.

Ambito di applicazione lavoro autonomo	
Articolo 1	Le nuove disposizioni (Capo I: Tutela del lavoro autonomo), si applicano ai rapporti di lavoro autonomo di cui al Titolo III, Libro V, cod. civ., ivi inclusi i rapporti di lavoro autonomo ai sensi dell'articolo 2222 cod. civ.. Sono esclusi dall'ambito di applicazione gli imprenditori, ivi compresi i piccoli imprenditori di cui all'articolo 2083 cod. civ. (artigiani, piccoli commercianti, etc.).
Apporti originali e invenzioni del lavoratore	
Articolo 4	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.
Delega protezione sociale e maternità	
Articoli 6 e 16	La L. 81/2017 prevede la delega al Governo al fine di fare attivare, entro 12 mesi, con uno o più decreti, da parte delle casse professionali anche in forma associata, 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. In riferimento alla Gestione separata (articolo 2, comma 26, L. 335/1995), per i soggetti non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali, si prevede la delega al Governo per realizzare, entro 12 mesi, con uno o più decreti, i seguenti punti: a) riduzione dei requisiti di accesso alle prestazioni di maternità, incrementando il numero di mesi precedenti al periodo indennizzabile entro cui individuare le 3 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, L. 296/2006, e all'articolo 24, comma 26, D.L. 201/2001, convertito, con modificazioni, dalla L. 214/2011, incrementando la platea dei beneficiari anche comprendendovi soggetti che abbiano superato il limite

CODICE FISCALE E PARTITA IVA 03266340102

BANCA D'APPOGGIO: BANCA CARIGE SPA AGENZIA 18

IBAN IT 81 F 06175 01418 000000977380

	<p>del 70% del massimale di cui all'articolo 2, comma 18, L. 335/1995, ed eventualmente prevedendo l'esclusione della corresponsione dell'indennità per i soli eventi di durata inferiore a 3 giorni;</p> <p>c) previsione di un aumento dell'aliquota aggiuntiva di cui all'articolo 59, comma 16, L. 449/1997, 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.</p>
--	--

DIS-COLL

Articolo 7	<p>Andando a modificare il D.Lgs. 22/2015, la L. 81/2017 riattiva la DIS-COLL con decorrenza 1° luglio 2017. In particolare, da tale data è riconosciuta la DIS-COLL ai collaboratori, anche a progetto (esclusi gli amministratori) non pensionati e privi di partita Iva, nonché agli assegnisti e ai dottorandi di ricerca con borsa di studio, in tutti i casi in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere 1° luglio 2017.</p> <p>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 all'articolo 15, comma 2, lettera c), D.Lgs. 22/2015 (un mese di contribuzione nell'anno di cessazione del rapporto), e i riferimenti all'anno solare contenuti nel presente articolo sono da intendersi riferiti all'anno civile.</p> <p>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%.</p>
------------	--

Congedi per gli iscritti alla Gestione separata

Articolo 8, commi 4-9	<p>A decorrere dal 14 giugno 2017, le lavoratrici e i lavoratori iscritti alla Gestione separata, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, hanno diritto a un trattamento economico per congedo parentale per un periodo massimo pari a 6 mesi entro i primi 3 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 6 mesi.</p> <p>Il trattamento economico è corrisposto a condizione che risultino accreditate almeno 3 mensilità della predetta contribuzione maggiorata nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile.</p> <p>L'indennità è calcolata, per ciascuna giornata del periodo indennizzabile, in misura pari al 30% del reddito di lavoro relativo alla predetta contribuzione.</p> <p>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, anche alle lavoratrici e ai lavoratori che abbiano titolo all'indennità di maternità o paternità. In tale caso, l'indennità è calcolata in misura pari al 30% del reddito preso a riferimento per la corresponsione dell'indennità di maternità o paternità.</p> <p>Le disposizioni ai congedi parentali si applicano anche nei casi di adozione o affidamento preadottivo.</p>
-----------------------	--

Gravi patologie

Articolo 8, comma 10	<p>Per gli iscritti alla Gestione separata, i periodi di malattia, certificata come conseguente a trattamenti terapeutici di malattie oncologiche, o di gravi patologie cronico-degenerative inaggravanti o che comunque comportino un'incapacità lavorativa temporanea del 100%, sono equiparati alla degenza ospedaliera.</p>
----------------------	---

Accesso alle informazioni sul mercato e orientamento, riqualificazione e ricollocazione

Articolo 10	<p>I centri per l'impiego e gli organismi autorizzati alle attività di intermediazione in materia di lavoro (pubblicati sul sito Anpal) ai sensi della disciplina vigente si dotano, in ogni sede aperta al pubblico, di</p>
-------------	--

	<p>uno sportello dedicato al lavoro autonomo, anche stipulando convenzioni non onerose (ordini e i collegi professionali, associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale dei lavoratori autonomi iscritti e non iscritti ad albi professionali).</p> <p>Lo sportello dedicato raccoglie le domande e le offerte di lavoro autonomo fornisce le relative informazioni ai professionisti e 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 e appalti pubblici, nonché relative alle opportunità di credito e alle agevolazioni pubbliche nazionali e locali.</p>
--	---

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

Articoli 11 e 16	<p>Il Governo è delegato ad adottare, entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge (14 giugno 2017), 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:</p> <p>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;</p> <p>b) determinazione di misure tecniche e amministrative di prevenzione compatibili con le caratteristiche gestionali e organizzative degli studi professionali;</p> <p>c) semplificazione degli adempimenti meramente formali in materia di salute e sicurezza negli studi professionali, anche per mezzo di forme di unificazione documentale;</p> <p>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.</p>
------------------	--

Indennità di maternità

Articolo 13	<p>Mediante modifica dell'articolo 64, comma 2, D.Lgs. 151/2001, si esclude, per il riconoscimento dell'indennità di maternità spettante per i 2 mesi antecedenti la data del parto e per i 3 mesi successivi, dall'effettiva astensione dall'attività lavorativa.</p>
-------------	--

Tutela gravidanza, malattia e infortunio

Articolo 14	<p>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 150 giorni per anno solare, fatto salvo il venir meno dell'interesse del committente.</p> <p>In caso di maternità, previo consenso del committente, è prevista la possibilità di sostituzione delle lavoratrici autonome, 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.</p> <p>In caso di malattia o infortunio di gravità tale da impedire lo svolgimento dell'attività lavorativa per oltre 60 giorni, il versamento dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi è sospeso per l'intera durata della malattia o dell'infortunio fino a un massimo di 2 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 3 volte i mesi di sospensione.</p>
-------------	--

Nuova definizione parasubordinazione e nuove forme di prova in giudizio

Articolo	<p>Mediante modifica dell'articolo 409 c.p.c., si è specificato che la collaborazione, oltre che concretarsi</p>
----------	--

15	<p>in una prestazione di opera continuativa e prevalentemente personale, si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa.</p> <p>Modificando l'articolo 634 c.p.c., viene resa applicabile anche per i lavoratori autonomi (cosa già sussistente per le imprese) la possibilità di provare il loro credito in giudizio con prove scritte idonee gli estratti autentici delle scritture contabili di cui agli articoli 2214 ss. cod. civ., purché bollate e vidimate nelle forme di legge e regolarmente tenute, nonché gli estratti autentici delle scritture contabili prescritte dalle leggi tributarie, quando siano tenute con l'osservanza delle norme stabilite per tali scritture.</p>
----	--

Lavoro agile	
Definizione	
Articolo 18	<p>Viene definito il lavoro agile come una particolare 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.</p> <p>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.</p>
Strumenti tecnologici assegnati al lavoratore	
Articolo 18, comma 2	<p>Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa in <i>smart working</i>.</p>
Incentivi per la produttività	
Articolo 18, comma 4	<p>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 è prestata in modalità di lavoro agile.</p>
Forma e recesso	
Articolo 19	<p>L'introduzione del lavoro agile richiede un accordo tra le parti da stipularsi in forma scritta ai fini della regolarità amministrativa e della prova. L'accordo può essere a termine o a tempo indeterminato: in tal caso, il recesso per la disattivazione della modalità agile può avvenire con un preavviso non inferiore a 30 giorni (90 giorni per i lavoratori disabili). Solo 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.</p> <p>Nell'accordo deve essere disciplinata la modalità di esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e agli strumenti utilizzati dal lavoratore. 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.</p>
Trattamento, diritto all'apprendimento continuo e certificazione delle competenze del lavoratore	
Articolo 20	<p>Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto a un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi di cui all'articolo 51, D.Lgs. 81/2015, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.</p> <p>Al lavoratore agile può essere riconosciuto il diritto all'apprendimento permanente, in modalità formali,</p>

	non formali o informali, e alla periodica certificazione delle relative competenze.
Poteri disciplinari e di controllo	
Articolo 21	Nell'accordo individuale deve essere disciplinato l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro ó in particolare in riferimento agli strumenti di lavoro utilizzati ó sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4, L. 300/1970, e successive modificazioni. L'accordo, inoltre, può disciplinare le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.
Sicurezza sul lavoro	
Articolo 22	Il datore di lavoro deve consegnare 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. 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.
Adempimenti amministrativi e assicurativi	
Articolo 23	L'accordo per il lavoro agile deve essere oggetto di comunicazione ai servizi per l'impiego entro il giorno antecedente all'introduzione: sul punto si attendono le istruzioni di prassi. 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, anche se 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 (<i>itinere</i>), in quest'ultimo caso 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.
Entrata in vigore	
Articolo 26	Il D.Lgs. 81/2017 entra in vigore il 14 giugno 2017.

Auspucando di aver fatto cosa gradita andando a ribadire l'argomento, rimaniamo a Vs. completa disposizione per ogni eventuale ed ulteriore chiarimento che si rendesse necessario.

Con l'occasione porgiamo i nostri più cordiali saluti.

**Studio Associato
Consulenti del Lavoro
Ragg. BARILLARI ó LAPOLLA
Dott. CAVALLERI**