

Spett.li
Clienti
Loro Sedi

Modena, li 15 Giugno 2017

OGGETTO: Legge 22/05/2017 n° 81, G.U. 13/06/2017 c.d. Jobs Act del lavoro autonomo

In data 14 Giugno 2017 è entrata in vigore la legge del 22 Maggio 2017 n.81 pubblicata in Gazzetta Ufficiale in data 13/06/2017 n.135 inerente l'introduzione di 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.

Di seguito si trasmette una sintesi delle principali novità.

LAVORO AGILE

Il legislatore promuove il lavoro agile (*smartworking*) con lo scopo di incrementare la competitività delle imprese e di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. La legge specifica come il lavoro agile non sia una nuova tipologia contrattuale bensì una diversa modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante un 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 dei quali è responsabile il datore di lavoro per quanto concerne sicurezza e buon funzionamento.

La caratteristica fondamentale è che il lavoratore svolge la propria prestazione in parte all'interno dei 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 previsti dalla legge e dai contratti collettivi.

Forma e recesso

Le parti devono stipulare un accordo scritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova, il quale disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore. Nell'accordo, inoltre, sono individuati i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione dello stesso dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro. L'accordo può essere a termine o a tempo indeterminato, in questo ultimo caso le parti possono recedervi con un preavviso non inferiore a trenta giorni. E' prevista un'eccezione in caso di lavoratori disabili, rispetto ai quali il datore di lavoro ha un obbligo di preavviso dal recesso non inferiore ai novanta giorni.

In caso di giustificato motivo, le parti possono recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato ovvero senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.

Trattamento, diritto all'apprendimento continuo e certificazione delle competenze

Il lavoratore in *smartworking* ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda. Lo stesso può avere, inoltre, diritto all'apprendimento permanente, in modalità formale o informale, e alla certificazione periodica delle relative competenze.

Salute e sicurezza

La Legge sul lavoro agile contiene un richiamo esplicito (Art. 19 – “Sicurezza sul lavoro”) all’obbligo per il datore di lavoro di “garantire la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile”. Fermi restando gli obblighi già previsti dalla normativa vigente in relazione agli adempimenti di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori (la valutazione dei rischi specifici, la formazione per i lavoratori coinvolti ed il controllo sul rispetto delle misure di prevenzione e protezione), la Legge introduce un riferimento anche ad una specifica “informativa scritta”. E’ inoltre presente un richiamo esplicito all’obbligo di cooperazione da parte del lavoratore all’attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per la salute e sicurezza nel lavoro agile.

Potere di controllo e disciplinare

Le parti definiscono all'interno dell'accordo le modalità di svolgimento del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione del lavoratore in *smartworking* nel rispetto di quanto previsto dall'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, nonché le sanzioni disciplinari legate a specifiche condotte connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali.

Assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali

Il datore di lavoro ha l’obbligo di trasmettere l’accordo di lavoro agile e le successive modifiche dello stesso secondo le modalità previste dalla legge per le comunicazioni obbligatorie. Per la prestazione di lavoro resa con le modalità di *smartworking* all’esterno dei locali aziendali il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni e le malattie professionali. Il lavoratore è inoltre tutelato per gli infortuni c.d. in itinere nel percorso normale di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello scelto per lo svolgimento dell’attività lavorativa all’esterno dei locali aziendali nei limiti e alle condizioni previste dalla normativa contro gli infortuni e la malattia professionale. Ai fini dell’indennizzabilità dell’evento il lavoratore dovrà scegliere un luogo per lo svolgimento della prestazione lavorativa che dovrà rispondere a criteri di ragionevolezza e alla necessità di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative.

LAVORO AUTONOMO

Le disposizioni previste dalla normativa in esame trovano applicazione nei confronti di tutti i rapporti di lavoro autonomo, ad eccezione degli imprenditori, nonché alle transazioni commerciali tra lavoratori autonomi e imprese, tra lavoratori autonomi e amministrazioni pubbliche e tra lavoratori autonomi. Ci soffermiamo in particolare agli aspetti che riguardano i lavoratori autonomi iscritti alla Gestione separata INPS.

Ampliamento prestazioni lavoratori autonomi iscritti alla Gestione separata

E' previsto un incremento delle prestazioni di malattia e di maternità per i lavoratori autonomi iscritti alla Gestione separata, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali, con conseguente aumento dell'aliquota contributiva fino a un massimo dello 0,5%. La finalità della disposizione è quella di consentire l'accesso alle prestazioni di maternità con ampliamento del periodo entro il quale ricercare il requisito contributivo (con l'introduzione di massimali e minimali per le prestazioni). E' inoltre previsto un ampliamento della platea dei beneficiari dell'indennità di malattia anche per coloro che superano il 70% del massimale contributivo valido nell'anno dell'evento, eventualmente escludendo l'indennità di malattia per i primi 3 giorni. Tali previsioni normative verranno attuate con successivi decreti legislativi.

L'indennità di disoccupazione per i collaboratori (DIS-COLL) diventa strutturale a partire dal 1° luglio 2017. Tale indennità sarà riconosciuta per gli eventi di disoccupazione che si verificheranno dal 1° luglio 2017. A decorrere dalla medesima data è conseguentemente previsto un incremento dell'aliquota contributiva dello 0,51%.

3

Congedo parentale

Le lavoratrici e i lavoratori autonomi iscritti alle Gestione separata non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie che versano la contribuzione maggiorata e a condizione che risulti accreditata per almeno 3 mesi negli ultimi 12 mesi precedenti l'inizio dell'evento indennizzabile, hanno diritto al congedo parentale indennizzato al 30% per un periodo massimo di 6 mesi da fruire entro i primi 3 anni di vita del bambino. Il requisito contributivo sopra indicato non è necessario per coloro che beneficeranno del congedo parentale entro il primo anno di vita del bambino.

Malattia

I periodi di malattia per gli iscritti alla Gestione separata certificata come conseguente a trattamenti terapeutici di malattie oncologiche, o di gravi patologie cronico-degenerative inaggravanti ovvero che comportino una inabilità lavorativa temporanea del 100%, sono equiparati alla degenza ospedaliera.

Lo Studio restando a disposizione per qualunque chiarimento o approfondimento si rendesse necessario, porge cordiali saluti.

Burani & Lancellotti
COMMERCIALISTI ASSOCIATI