

LAVORO AGILE

&

JOBS ACT DEL LAVORO AUTONOMO



4 ottobre 2018

Relatore Avv. Paolo Berti

IL LAVORO CAMBIA



Il progresso tecnologico non ha mai portato nel medio / lungo termine alla disoccupazione

La disoccupazione tecnologica nasce dal fatto che scopriamo nuovi modi di risparmiare lavoro a una velocità superiore di quella alla quale scopriamo nuovi modi per impiegare il lavoro; ma è soltanto un disallineamento temporaneo. (J.M. Keynes, 1930)

La disoccupazione porta ad inventarsi nuovi mestieri.

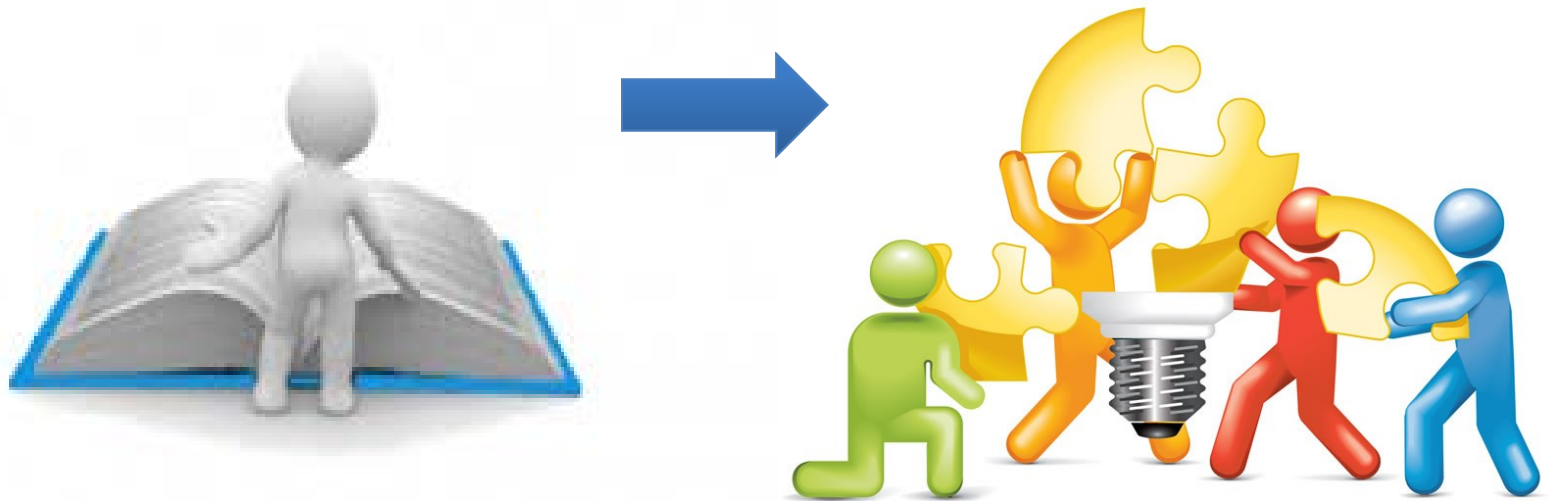


EMPLOYEES

WORKERS



DISCIPLINA SPECIFICA IN MATERIA DI LAVORO ?



HA ANCORA SENSO PARLARE DI AUTONOMIA E SUBORDINAZIONE?



Legge 22/5/2017 n. 81

CAPO I:
Tutela lavoro
autonomo

CAPO II:
Lavoro Agile



TUTELA DEL LAVORO AUTONOMO



Legge
81/2017
Art. 2

Tutela del lavoratore autonomo nelle transazioni commerciali

«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.»

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..»

Legge
81/2017
Art. 13

Indennità di maternità



all'articolo 64 del testo unico sulla tutela e sostegno della maternità e della paternità è stato aggiunto il seguente periodo: *“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”*.

lavoratrici autonome, non sono più costrette, nei periodi di astensione obbligatoria, a non emettere fattura pena la perdita dell'indennità di maternità.



Legge
81/2017
Art. 14

Tutela della gravidanza, malattia e infortunio

gravidanza, la malattia e l'infortunio dei lavoratori autonomi che prestano la loro attività in via continuativa per il committente non determinino 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.**

tale ultima precisazione consente, di fatto, al committente, a suo piacimento, di risolvere il rapporto di lavoro, vanificando in concreto gli effetti positivi della norma



TUTELA DEL LAVORO AUTONOMO

Legge
81/2017
Art. 14

Tutela della gravidanza,
malattia e infortunio

in caso di maternità e previo consenso del
committente



possibilità di sostituzione delle lavoratrici autonome da parte
di altri lavoratori autonomi di fiducia delle lavoratrici stesse, in
possessione dei necessari requisiti professionali, nonché dei
soci, anche attraverso il riconoscimento di forme di
compresenza della lavoratrice e del suo sostituto



TUTELA DEL LAVORO AUTONOMO

Legge
81/2017
Art. 14

Art. 14. Tutela della gravidanza, malattia e infortunio

in caso di malattia o infortunio di gravità tale da impedire lo svolgimento della attività lavorativa per oltre sessanta giorni



sospensione del versamento dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi 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

Il lavoro agile è un nuovo *genus* contrattuale?

Che peso ha la contrattazione individuale?



**Legge
81/2017
Art. 18**

LAVORO AGILE



il lavoro può essere svolto per fasi, cicli e obiettivi

non sono presenti vincoli di orario o di luogo di lavoro (salvo quelli connessi alla durata massima dell'orario giornaliero e settimanale derivanti da disposizioni di legge o di contratto collettivo)

per lo svolgimento dell'attività lavorativa è possibile utilizzare strumenti tecnologici e, in questo caso, è lo stesso datore di lavoro ad essere responsabile del loro buon funzionamento e della loro sicurezza

Il lavoro può essere svolto all'interno o all'esterno dei locali aziendali

Legge
81/2017
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.»



Legge
81/2017
Art. 21

**Potere di controllo
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.»

Legge
81/2017
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.»

Legge
81/2017

QUANTO PESO HA L'ACCORDO INDIVIDUALE?



Disciplina esecuzione lavoro fuori dai
locali aziendali



Disciplina esercizio potere direttivo e
disciplinare



Individua tempi di riposo e misure per
la «disconnessione»



Può consentire o meno diritto alla
formazione o apprendimento continuo



Legge
81/2017

E QUANTO PESO HANNO LE PARTI NELLA
TRATTATIVA PER L'ACCORDO?



**Legge
81/2017**

LAVORO AGILE

ADEMPIMENTI E AGEVOLAZIONI



4 ottobre 2018

Relatrice Dott.ssa Luisella Fontanella

LAVORO AGILE

Legge
81/2017

**Assunzione
o
Trasformazione**

**CENTRO
PER
L'IMPIEGO**

Rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato
anche a tempo parziale

intermittente e
apprendistato
professionalizzante

L'accordo va comunicato al Centro
per l'Impiego all'inizio e alla fine del
periodo di lavoro agile previsto
dall'accordo individuale

LAVORO AGILE

**Legge
81/2017
Art. 23,
comma 3**

**Obbligo assicurativo
INAIL**



“(...) 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.”

Ne deriva che la prestazione svolta dal lavoratore agile seguirà le medesime logiche di assicurabilità delle altre tipologie di lavoratore

LAVORO AGILE

INAIL
Circolare n. 48
del 2/11/2017

Obbligo assicurativo
INAIL



Sulla base di quanto previsto dall'art. 4 del Decreto del Ministero del Lavoro 12 dicembre 2000:

*“(...) 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.**”*

La classificazione tariffaria della prestazione segue, quindi, quella cui è riconducibile la prestazione analoga svolta all'interno dei locali aziendali.

LAVORO AGILE

INAIL
Circolare n. 48
del 2/11/2017

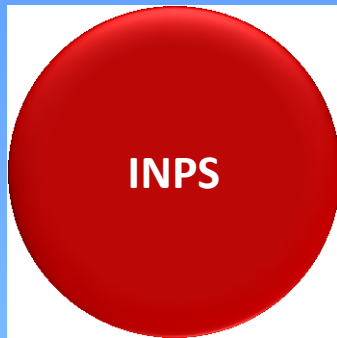
Obbligo assicurativo
INAIL



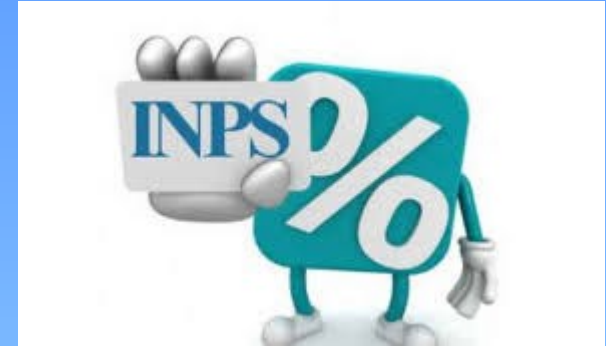
L'omologazione operante in termini di classificazione tariffaria, risulta estesa anche al concetto di “**retribuzione imponibile**”, poiché il trattamento riconosciuto ai lavoratori agili non può differire rispetto a quello vigente per i lavoratori che si trovano all'interno dei locali del datore di lavoro

Non sussiste alcun obbligo di denuncia per i datori di lavoro in presenza di personale dipendente, già assicurato per le specifiche attività lavorative in ambito aziendale, e adibito alle medesime mansioni in modalità agile, qualora ciò non determini una variazione del rischio

LAVORO AGILE



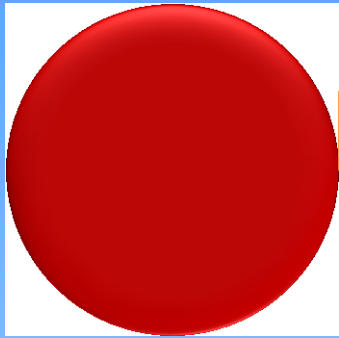
Contribuzione



L'aliquota contributiva da versare dipende da numerosi elementi:

- ☐ **tipologia di lavoro** svolto dall'assicurato (lavoro subordinato, lavoro autonomo, lavoro parasubordinato);
- ☐ **attività svolta dall'azienda** (commerciale, industriale, agricolo);
- ☐ **dimensioni della società** (più o meno di 15 dipendenti o 50, a seconda del tipo di contributo da considerare);
- ☐ **configurazione giuridica dell'azienda** (società di persone, società di capitali, società cooperativa, ente no profit);
- ☐ **qualifica del lavoratore** (dirigente, impiegato, operaio, apprendista, lavoratore agricolo, domestico);
- ☐ **fondo previdenziale di iscrizione del lavoratore.**

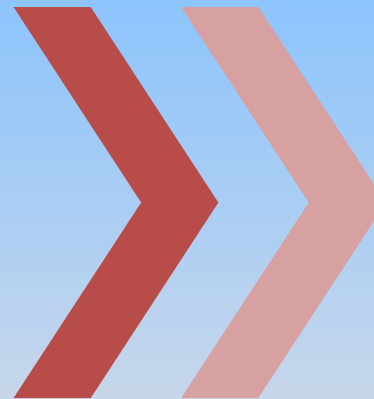
LAVORO AGILE



agevolazioni



Gli incentivi di carattere fiscale e contributivo 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



**detassazione e
welfare
aziendale**

LAVORO AGILE

INPS

Circolare
n.163 del
3/11/2017

**Sgravio contributivo per
contratti collettivi aziendali
contenenti misure di
conciliazione tra vita
professionale e vita privata**



• Per i datori di lavoro che stipulino contratti collettivi aziendali dal 1° gennaio 2017 al 31 agosto 2018 **contenenti misure volte a favorire la conciliazione tra la vita lavorativa e la vita privata dei lavoratori** spetta sgravio contributivo. Ciascun datore di lavoro può usufruirne una sola volta nel biennio 2017-2018.

• A) AREA DI INTERVENTO GENITORIALITÀ

- estensione temporale del congedo di paternità, con previsione della relativa indennità;
- estensione del congedo parentale, in termini temporali e/o di integrazione della relativa indennità;
- previsione di nidi d'infanzia/asili nido/spazi ludico-ricreativi aziendali o interaziendali;
- percorsi formativi (*e-learning/coaching*) per favorire il rientro dal congedo di maternità;
- buoni per l'acquisto di servizi di *baby-sitting*.

• B) AREA DI INTERVENTO FLESSIBILITÀ ORGANIZZATIVA

• lavoro agile;

- flessibilità oraria in entrata e uscita;
- part-time;
- banca ore;
- cessione solidale dei permessi con integrazione da parte dell'impresa dei permessi ceduti.

• C) WELFARE AZIENDALE

- convenzioni per l'erogazione di servizi time saving;
- convenzioni con strutture per servizi di cura;
- buoni per l'acquisto di servizi di cura.