PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 19 - numero 4035 di mercoledì 21 giugno 2017

Lavoro agile e lavoro autonomo non imprenditoriale: le novità normative

Pubblicata in Gazzetta Ufficiale la nuova legge che reca misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e delle forme di articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato. Focus sulle novità per il lavoro agile.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0450] ?#>

Roma, 21 Giu ? Con la continua trasformazione del mondo del lavoro, sia in relazione alle forme contrattuali che all'evoluzione della tecnologia, in molti convegni, workshop e corsi si è affrontato il tema del "**lavoro agile**", chiamato anche " *smart working*", una modalità di svolgimento dell'attività lavorativa saltuariamente effettuata al di fuori dei locali dell'impresa e con l'uso di tecnologie informatiche in remoto. Una realtà sempre più diffusa e con vincoli diversi, in materia di luogo e orario di lavoro, non solo rispetto al lavoro dipendente, ma anche allo stesso telelavoro che prevede generalmente un orario e una specifica postazione di lavoro.

Quello che mancava in queste discussioni nei convegni era, tuttavia, il riferimento ad una normativa che si riferisse direttamente a questa modalità lavorativa in grado di aumentare la flessibilità relativamente a tempi e luoghi di lavoro. Normativa che presentata, con un articolato ampio e correlato anche alla tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale, già nel mese di febbraio 2016, è stata definitivamente approvata dal Senato, dopo il passaggio nelle varie Commissioni e alla Camera, lo scorso 10 maggio 2017.

Stiamo parlando della nuova **Legge n. 81 del 22 maggio 2017** 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 in Gazzetta Ufficiale il 13 giugno scorso ed entrata in vigore il giorno successivo.

Come abbiamo già indicato, la legge non si sofferma solo sul tema del lavoro agile, anche se a questo dedica l'intero Capo II, ma affronta anche la tematica del **lavoro autonomo non imprenditoriale**, una tematica che riguarda molte persone. Secondo i dati Eurostat, riferiti al terzo trimestre 2016, in Italia gli occupati indipendenti sono 4,7 milioni e, di questi, solo circa il 59% sono lavoratori in proprio, piccoli imprenditori.

Rimandiamo a futuri approfondimenti la trattazione delle novità per il lavoro autonomo non imprenditoriale e per le tutele presentate nel Capo I della legge. Tutele che 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*' (Capo 1, art. 1, legge 81/2017). Ricordiamo brevemente solo quanto indicato sulla **tutela della gravidanza,**

malattia e infortunio all'articolo 14 della legge che prevede, tra le altre cose, che '*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*'.

Ci soffermiamo poi anche su un altro articolo (articolo 9) del Capo I (Tutela del lavoro autonomo) relativo alle agevolazioni per la **formazione** e l'**aggiornamento**.

Con questo articolo diventano '*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*'. E diventano inoltre "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*'.

Veniamo ora ad una breve presentazione del **Capo II**, relativo al **lavoro agile**, e alle varie nuove disposizioni che, 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*' (articolo 18, legge 81/2017).

Riguardo a tali disposizioni, che si applicano anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (comma 3, articolo 18), nel primo articolo del Capo II si indica 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 (comma 2, articolo 18).

Tuttavia un intero, e invero breve, articolo, l'**articolo 22**, è dedicato alla "**sicurezza sul lavoro**".

L'articolo indica che *'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**'*. Inoltre si sottolinea (comma 2, articolo 22) che 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***'.

Riprendiamo poi interamente l'articolo 23 che affronta, relativamente allo "*smart working*", la l'assicurazione obbligatoria per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali...

Art. 23 Assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali

1. L'accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalita' di lavoro agile e le sue modificazioni sono oggetto delle comunicazioni di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge 1º 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.

Qualche cenno, infine, alla **forma** del lavoro agile: *'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'* (comma 1, articolo 19).

Ricordando che la legge n. 81 del 22 maggio 2017 affronta poi varie altre tematiche relative al mondo del lavoro ? con riferimento ai professionisti iscritti a ordini o collegi, agli studi professionali, ai lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa - concludiamo questa breve presentazione della legge, segnalando l'articolato e i temi affrontati dal Capo II sul lavoro agile:

- Art. 18 - Lavoro agile;

- Art. 19 - Forma e recesso;

- Art. 20 - Trattamento, diritto all'apprendimento continuo e certificazione delle competenze del lavoratore;

- Art. 21 - Potere di controllo e disciplinare;

- Art. 22 - Sicurezza sul lavoro;

- Art. 23 - Assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali;

- Art. 24 - Aliquote contributive applicate agli assistenti domiciliari all'infanzia, qualificati o accreditati presso la provincia autonoma di Bolzano.

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.

Tiziano Menduto

 Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it