

STATUTO LAVORATORI AUTONOMI

TUTELA DEL LAVORO AUTONOMO E LAVORO AGILE

La Camera ha approvato, in seconda lettura, il disegno di legge del Governo “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”. Nell'arco di questa legislatura, è stata dedicata una specifica attenzione ai temi del lavoro e, in particolare, ai bisogni e alle istanze di un universo complesso e troppo spesso trascurato, quale quello del lavoro autonomo. Tra le iniziative legislative adottate, il relatore Cesare Damiano (Pd) ha ricordato in primo luogo l'impegno costante a congelare l'incremento dell'aliquota contributiva dovuta dai lavoratori con partita IVA iscritti alla gestione separata dell'INPS, che avrebbe dovuto raggiungere, a regime, il 33% in attuazione della Legge Fornero. L'impegno del Parlamento e del Governo, con la legge di bilancio 2017, ha invece stabilizzato l'aliquota al 25 per cento, un dato molto importante per questi lavoratori e a lungo richiesto. Sempre nell'ambito delle ultime manovre di bilancio, novità di rilievo sono venute anche con le misure relative al cosiddetto regime dei minimi e al progressivo superamento degli studi di settore. Per altro verso, non si possono dimenticare gli sforzi compiuti per la proroga dell'indennità di disoccupazione per i collaboratori coordinati e continuativi, la Dis-Coll, istituita in via sperimentale in attuazione della delega relativa al cosiddetto Jobs Act, che sarà stabilizzata ed estesa agli assegnisti e ai dottorandi di ricerca al momento dell'approvazione definitiva di questo disegno di legge. A completamento di questi interventi, arriva quindi il disegno di legge approvato oggi, o meglio lo statuto del lavoro autonomo, con il quale si afferma l'esigenza di protezioni sociali più ampie e di garanzie rispetto a contraenti economicamente più forti per tutti i lavoratori, a prescindere dal carattere subordinato del rapporto di lavoro. Si tratta di un provvedimento molto atteso che si pone l'obiettivo di ridurre il dualismo dell'attuale mercato del lavoro italiano dotando, finalmente, il mondo del lavoro autonomo dei presidi e delle tutele che fino ad oggi hanno caratterizzato in modo organico solo la platea dei lavoratori dipendenti.

Entrando nel dettaglio, il provvedimento, già esaminato dal Senato, si compone di due insiemi di norme complementari volte, da un lato, ad introdurre un sistema di interventi che assicuri un complessivo rafforzamento delle tutele sul piano economico e sociale per i lavoratori autonomi e, dall'altro, a sviluppare, all'interno dei rapporti di lavoro subordinato, modalità flessibili di esecuzione delle prestazioni lavorative (cosiddetto lavoro agile o smart working), allo scopo di promuovere l'incremento della produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Per ulteriori approfondimenti si rinvia ai [lavori parlamentari](#) del provvedimento “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” (collegato lavoro) AC 4135 – relatore Cesare Damiano (PD) – e ai relativi [dossier](#) del Servizio studi della Camera dei deputati.

TUTELA DEL LAVORO AUTONOMO NON IMPRENDITORIALE

Ambito di applicazione

L'articolo 1 stabilisce che **le nuove norme si applicano ai rapporti di lavoro autonomo di cui al Titolo III del Libro V del codice civile, cioè quei rapporti in 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.** Nel corso dell'esame al Senato, si è chiarito che rientrano nel campo di applicazione del provvedimento i prestatori d'opera ex articolo 2222 del codice civile, nonché gli esercenti una professione intellettuale, sia regolamentata, sia non regolamentata. Restano, invece, esclusi dall'applicazione del provvedimento gli imprenditori, ivi compresi i piccoli imprenditori di cui all'articolo 2083¹ del codice civile.

LAVORATORI INDIPENDENTI

Secondo i dati Eurostat, riferiti al terzo trimestre 2016, emerge che nella popolazione di età lavorativa compresa tra i 15 e i 64 anni del nostro Paese gli occupati indipendenti sono 4,7 milioni. Il 59% circa dei 4,7 milioni degli occupati indipendenti italiani sono lavoratori in proprio ovvero artigiani, commercianti e, in generale, quelli che la legge considera piccoli imprenditori. In percentuale, gli indipendenti italiani sono il 21,1% dell'occupazione complessiva.

In Italia, il 10,6% degli occupati di età compresa tra i 15 e i 24 anni (pari a poco più di un milione di unità) sono titolari di partita IVA. Infine, il contributo del lavoro indipendente all'occupazione complessiva dell'Italia risulta ancor più evidente osservando che, senza di esso, il tasso di occupazione, dato dal rapporto tra numero di occupati e popolazione residente, si ridurrebbe di 12,2 punti percentuali (dal 57,6% al 45,4%).

Fonte: Audizione CNA Professioni in Commissione Lavoro pubblico e privato, Camera dei deputati.

Rispetto dei tempi di pagamento

L'articolo 2 estende l'applicazione delle disposizioni del decreto legislativo n. 231 del 2002, che dà attuazione alla direttiva 2000/35/CE, relativa alla **lotta contro i ritardi di pagamento** nelle transazioni commerciali, alle transazioni commerciali dei lavoratori autonomi. L'estensione si applica tanto alle transazioni con imprese, quanto alle transazioni con pubbliche amministrazioni o tra lavoratori autonomi, e fa salve, da un lato, le norme incompatibili e, dall'altro, eventuali disposizioni più favorevoli.

Clausole abusive: maggiori tutele per i lavoratori autonomi

L'articolo 3 dispone ulteriori misure per tutelare i lavoratori autonomi nei confronti di **comportamenti scorretti dei committenti.** In particolare, si prevede **l'inefficacia diretta delle clausole** che: 1) 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 senza congruo preavviso**, 2) **stabiliscono termini di pagamento superiori a sessanta giorni** dalla data di ricevimento della fattura o della richiesta di pagamento. È altresì considerato **abusivo il rifiuto del committente di stipulare il contratto in forma scritta.** Per tutte queste ipotesi il lavoratore autonomo ha **diritto al risarcimento dei danni**, anche promuovendo un tentativo di conciliazione mediante gli organismi abilitati.

¹ Sono considerati piccoli imprenditori i coltivatori diretti del fondo, gli artigiani, i piccoli commercianti e coloro che esercitano un'attività professionale organizzata prevalentemente con il lavoro proprio e dei componenti della famiglia.

Al fine di contrastare forme di abuso che spingano i professionisti, nei rapporti asimmetrici con le imprese committenti, ad accettare compensi inadeguati, sono **estese ai rapporti di lavoro autonomo le disposizioni che vietano l'abuso, da parte delle imprese, dello stato di dipendenza economica della controparte**, recate dall'articolo 9 del decreto legislativo n. 192 del 1998.

Protezione del diritto d'autore

L'articolo 4 **riconosce al lavoratore autonomo il diritto di sfruttare economicamente**, in applicazione della legge n. 633 del 1941 (protezione del diritto d'autore), e del decreto legislativo n. 30 del 2005 (codice della proprietà industriale), **gli apporti originali e le invenzioni realizzati nell'esecuzione del contratto**, salvo il caso in cui l'attività inventiva sia prevista come oggetto del contratto di lavoro e a tale scopo già compensata dal committente.

Delega in materia di atti pubblici rimessi alle professioni organizzate in ordini e collegi

L'articolo 5, inserito dal Senato e corretto alla Camera, prevede una delega al Governo in tema di semplificazione e **riduzione dei tempi dell'attività delle pubbliche amministrazioni**. In particolare, i principi e criteri direttivi, prevedono **l'individuazione degli atti amministrativi che possono essere rimessi ai lavoratori professionisti organizzati in ordini e collegi**, nel rispetto della disciplina di tutela della privacy, e l'individuazione delle circostanze in cui possono sorgere eventuali conflitti di interesse nelle funzioni rimesse ai professionisti stessi.

Nell'adottare i decreti attuativi il Governo deve previamente acquisire l'intesa in sede di Conferenza Unificata e il parere di Camera e Senato.

Delega rafforzamento prestazioni sicurezza e protezione sociale professionisti e iscritti alla gestione separata

L'articolo 6 prevede una delega al Governo finalizzata a consentire alle casse (privatizzate) dei liberi professionisti iscritti a ordini e a collegi, di **ampliare**, oltre alle prestazioni complementari di tipo previdenziale e socio-sanitario, **la gamma di prestazioni assistenziali, finanziate da apposita contribuzione, erogabili agli iscritti che hanno subito una significativa riduzione del reddito** professionale per ragioni non dipendenti dalla loro volontà o che siano stati colpiti da gravi patologie.

Nell'adottare i decreti attuativi il Governo deve previamente acquisire l'intesa in sede di Conferenza Unificata e il parere di Camera e Senato.

Nel corso dell'esame alla Camera è stata introdotta un'ulteriore delega al Governo finalizzata ad **incrementare le prestazioni legate al versamento della contribuzione aggiuntiva per gli iscritti alla gestione separata**, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali. **Il Governo avrà dodici mesi di tempo, dalla data di entrata in vigore della legge, per emanare i decreti attuativi che dovranno essere conformi ai seguenti principi e criteri direttivi: 1) previsione di una 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 l'introduzione di minimali e massimali per le medesime prestazioni; 2) **modifica all'indennità di malattia incrementando i beneficiari**, anche includendo soggetti che

abbiano superato il 70% del massimale ed, eventualmente, prevedendo l'esclusione della corresponsione dell'indennità per i soli eventi di durata inferiore a tre giorni; 3) previsione di un aumento dell'aliquota aggiuntiva in una misura possibilmente non superiore allo 0,5 per cento e comunque tale da assicurare che non vi siano nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Nell'adottare i decreti attuativi, a differenza della precedente delega, il Governo deve previamente acquisire l'intesa in sede di Conferenza Stato-Regioni e il parere di Camera e Senato.

Stabilizzata ed estesa l'indennità di disoccupazione per i collaboratori (Dis. Coll)

L'articolo 6-bis introdotto grazie ad un emendamento approvato alla Camera prevede che, **a decorrere dal 1° luglio 2017, l'indennità di disoccupazione (Dis. Coll.) per i lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa diventi permanente.** Viene inoltre **ampliata la platea dei beneficiari, che adesso comprende anche gli assegnisti e i dottorandi di ricerca con borsa di studio.** Per i beneficiari della Dis Coll., l'aliquota contributiva è pari allo 0,51%, che potrà essere modificata in caso di scostamenti della spesa. L'emendamento interviene anche sui requisiti per ricevere l'indennità: per i casi riconosciuti dal 1° luglio 2017, non si applica il requisito in base al quale i soggetti possono far valere, nell'anno solare in cui si verifica l'evento di cessazione dal lavoro, un mese di contribuzione oppure un rapporto di collaborazione di durata pari almeno ad un mese e che abbia dato luogo a un reddito almeno pari alla metà dell'importo che dà diritto all'accredito di un mese di contribuzione.

Deducibilità spese: totalmente deducibili le spese alberghiere e di vitto addebitate al committente

L'articolo 7 prevede, a decorrere dal periodo di imposta in corso al 31 dicembre 2017, **la deducibilità totale delle spese alberghiere e di somministrazione di alimenti e bevande** sostenute dal lavoratore autonomo per l'esecuzione di un incarico e addebitate analiticamente al committente. **Viene, inoltre, disposto che tutte le spese relative all'esecuzione dell'incarico e sostenute direttamente dal committente non costituiscono compensi in natura per il professionista.**

Congedo parentale per gli iscritti alla gestione separata: esteso ai padri, durata raddoppiata e fruibile entro i primi tre anni di vita del bambino.

L'articolo 7, al comma 3, estende, a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge, **il diritto ad un trattamento economico per congedo parentale anche ai padri iscritti alla gestione separata, per un periodo massimo di sei mesi entro i primi tre anni di vita del bambino (il periodo attualmente previsto è di tre mesi entro il primo anno di vita del bambino).** La platea dei beneficiari riguarda quindi sia le madri e sia i padri lavoratori iscritti alla gestione separata, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, tenuti al versamento della contribuzione maggiorata. **I trattamenti fruiti non possono comunque superare, per entrambi i genitori, il limite complessivo di sei mesi.**

Il trattamento economico è corrisposto a condizione che risultino accreditate almeno tre mensilità della contribuzione maggiorata nei dodici mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile e il suo ammontare è calcolato, per ciascuna giornata, in misura pari al 30 per cento del reddito di lavoro relativo a tale contribuzione versata, calcolato secondo le modalità stabilite dal decreto ministeriale 4 aprile 2002. Il trattamento economico viene

corrisposto, a prescindere dal requisito contributivo, per i periodi di congedo entro il primo anno di vita del bambino, anche alle lavoratrici e ai lavoratori che abbiano titolo all'indennità di maternità o paternità. In questo caso, **l'indennità è pari al 30 per cento del reddito di riferimento per la corresponsione dell'indennità di maternità.**

Tali disposizioni si **applicano anche in caso di adozione o affidamento preadottivo.**

Gestione separata: indennità di malattia anche per periodi di malattia e non solo in caso di ricovero

L'articolo 7, al comma 8, per quanto attiene **l'indennità di malattia, prevede per gli iscritti alla gestione separata INPS** e non iscritti ad altra forma pensionistica obbligatoria né titolari di trattamento pensionistico **l'equiparazione alla degenza ospedaliera dei periodi di malattia**, certificata come conseguente a trattamenti terapeutici di malattie oncologiche, o di gravi patologie cronico-degenerative o che comunque comportino una inabilità lavorativa temporanea del 100 per cento. L'indennità è infatti attualmente prevista solo **per i casi di degenza ospedaliera.**

Interamente deducibili le spese di formazione e aggiornamento

L'articolo 8 stabilisce che le **spese di formazione e aggiornamento** (spese per l'iscrizione a *master* e a corsi di formazione o di aggiornamento professionale, convegni, congressi, comprese quelle di viaggio e soggiorno), che oggi sono deducibili al 50 per cento del loro ammontare, siano **integralmente deducibili, fino a un massimo di 10.000 euro.** Prevista, inoltre, **l'integrale deduzione, entro il limite annuo di 5.000 euro, delle spese sostenute per i servizi personalizzati di certificazione delle competenze, ricerca e sostegno all'autoimprenditorialità, formazione e riqualificazione professionale, nonché quella degli oneri sostenuti per la garanzia contro il mancato pagamento delle prestazioni di lavoro autonomo** fornite da forme assicurative o di solidarietà.

Centri per l'impiego: sportelli dedicati ai lavoratori autonomi

L'articolo 9 prevede l'apertura di uno **sportello dedicato ai lavoratori autonomi presso ogni sede aperta al pubblico dei Centri per l'impiego e gli organismi di intermediazione in materia di lavoro.** Lo sportello raccoglie le domande e le offerte di lavoro autonomo, fornisce, su richiesta, le relative informazioni ai professionisti e alle imprese, fornisce informazioni relative alle procedure per l'avvio di attività autonome, per le eventuali trasformazioni e per l'accesso a commesse e appalti pubblici, nonché quelle relative alle opportunità di credito e alle agevolazioni pubbliche nazionali e locali. Nello svolgimento di tali attività, i centri per l'impiego si avvalgono anche dei servizi per il collocamento mirato delle persone con disabilità.

Delega sicurezza e tutela della salute negli studi professionali

L'articolo 10 delega il Governo al riassetto delle disposizioni vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute dei lavoratori applicabili agli studi professionali, sulla base dei seguenti principi e criteri direttivi: **individuazione delle misure di prevenzione e protezione idonee a garantire la tutela delle persone che svolgono la loro attività lavorativa negli studi professionali o attività di apprendimento, con o senza retribuzione; determinazione di misure tecniche e amministrative di prevenzione compatibili con le**

caratteristiche gestionali e organizzative degli studi professionali; **semplificazione** degli adempimenti meramente formali; riformulazione e razionalizzazione dell'apparato sanzionatorio, amministrativo e penale.

Nell'adottare i decreti attuativi, il Governo deve previamente sentire la Conferenza Stato-Regioni e acquisire il parere di Camera e Senato.

Promozione lavoratori autonomi negli appalti pubblici

L'articolo 11 stabilisce che, al fine di **consentire la partecipazione agli appalti pubblici per la prestazione di servizi e ai bandi per l'assegnazione di incarichi e appalti privati**, è riconosciuta ai soggetti che svolgono attività professionale la **possibilità di costituire reti di esercenti la professione e di partecipare alle reti di imprese**, con l'accesso alle relative provvidenze previste in materia; la **possibilità di costituire stabili consorzi professionali e associazioni temporanee professionali**.

Previsto, inoltre, **l'obbligo per le amministrazioni pubbliche**, in qualità di stazioni appaltanti, di **promuovere la partecipazione dei lavoratori autonomi** agli appalti pubblici o ai bandi per l'assegnazione di incarichi personali di consulenza o ricerca, favorendo l'accesso alle informazioni e la loro partecipazione alle procedure di aggiudicazione.

Prevista, inoltre, l'equiparazione dei lavoratori autonomi alle piccole e medie imprese per consentire ai professionisti **l'accesso ai bandi europei** (piani operativi regionali e nazionali– Pon e Por) a valere sui fondi strutturali europei.

Le prime stime indicano in oltre 70 miliardi le risorse finanziarie disponibili a valere su Por e Pon cui potrebbe accedere chi esercita lavoro autonomo da oggi fino al 2020.

Fonte: Audizione Rete Professioni Tecniche in Commissione Lavoro pubblico e privato, Camera dei deputati

Tutela maternità lavoratrici iscritte alla gestione separata

L'articolo 12, modificando l'articolo 64, comma 2, del decreto legislativo n. 51 del 2001, **elimina l'obbligo di astensione dall'attività lavorativa per potere usufruire dell'indennità di maternità nel periodo di congedo obbligatorio**.

Gravidanza, malattia, infortunio

L'articolo 13 prevede che in caso di **gravidanza, malattia o infortunio di lavoratori autonomi** che prestino la loro attività in via continuativa, **il contratto non venga estinto, ma possa essere sospeso** – su richiesta del lavoratore – **senza diritto al corrispettivo, fino a centocinquanta giorni nell'anno solare**. È fatto salvo il venire meno dell'interesse del committente, che in tal caso potrà recedere dal rapporto.

Si stabilisce, inoltre, che, in **caso di maternità e previo consenso del committente, la lavoratrice autonoma abbia la facoltà di essere sostituita da altri lavoratori autonomi di fiducia della lavoratrice stessa, in possesso dei necessari requisiti professionali familiari nonché dai soci**, anche attraverso il ricorso a forme di compresenza.

Prevista, infine, la **sospensione del versamento dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi, in caso di malattia e infortunio che impediscono per più di sessanta giorni lo svolgimento dell'attività lavorativa**. La sospensione, pari alla durata

della malattia, ha un'estensione massima di due anni, decorsi i quali il lavoratore è tenuto a versare i contributi e i premi maturati, in un numero di rate mensili pari a tre volte i mesi di sospensione.

Collaborazioni coordinate: modifiche al codice di procedura civile

L'articolo 14 modifica il codice di procedura civile al fine di chiarire che **l'elemento caratterizzante la collaborazione coordinata è costituito dall'autonoma organizzazione del lavoro da parte del collaboratore**, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti. Viene, inoltre, esteso ai lavoratori autonomi il principio di idoneità degli estratti autentici delle scritture contabili come prova scritta ai fini dell'ammissibilità del procedimento giurisdizionale sommario di ingiunzione, attualmente riconosciuto solo in favore delle imprese.

Istituzione di un tavolo tecnico di confronto permanente sul lavoro autonomo

Grazie ad un emendamento approvato alla Camera è stato introdotto l'articolo 14-*bis* che **istituisce un tavolo tecnico**, presso il Ministero del Lavoro, **di confronto permanente sul lavoro autonomo** al fine di monitorare e coordinare gli interventi in materia. Il tavolo è composto da rappresentanti designati dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, 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 relative a modelli previdenziali, di welfare e professionale**.

LAVORO agile (smart working)

Lavoro agile

Il **lavoro agile**, o *smart working*, non rappresenta una nuova tipologia contrattuale ma **una particolare modalità di svolgimento della prestazione di lavoro subordinato basata sulla flessibilità di orari e di sede e caratterizzata, principalmente, da una maggiore utilizzazione degli strumenti informatici e telematici e delle possibilità tecnologiche esistenti, nonché dall'assenza di una postazione fissa** durante i periodi di lavoro svolti al di fuori dei locali aziendali.

Secondo una stima dell'Osservatorio di smart working del Politecnico di Milano, in Italia, sono già 250mila i lavoratori dipendenti (di aziende con più di 10 addetti) che svolgono il lavoro in modalità "agile" e il loro numero è cresciuto del 40% negli ultimi due anni. Si tratta di un fenomeno diffuso soprattutto nelle grandi imprese. Diversa è invece la situazione nelle PMI dove solo il 5% dei lavoratori lavora in tale modalità.

I benefici misurati nelle aziende che adottano lo Smart Working sono notevoli: aumenti della produttività dell'ordine del 15 al 20%; riduzione dei costi degli spazi del 20-30%; drastica riduzione dell'assenteismo (30-70%) e del turn over (50-70%), miglioramento del clima aziendale e dell'employer branding.

Fonte: Audizione Politecnico di Milano – Osservatorio Smart Working – in Commissione Lavoro pubblico e privato, Camera dei deputati.

In particolare, l'articolo 15 indica che le disposizioni del provvedimento promuovono il lavoro agile quale strumento per incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. La disposizione chiarisce che **il lavoro agile rappresenta una 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, e con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici. **La prestazione lavorativa è eseguita, 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**, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Con riferimento agli strumenti tecnologici, il datore di lavoro è il responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti assegnati al lavoratore.

Le norme sul lavoro agile si applicano anche al settore del pubblico impiego, in quanto compatibili, secondo le direttive emanate anche ai sensi dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, (cosiddetta «legge Madia») e fatta salva l'applicazione delle diverse disposizioni specificamente adottate.

Prevista, inoltre, l'**applicabilità al lavoro agile degli incentivi di carattere fiscale e contributivo** eventualmente riconosciuti in relazione ad **incrementi di produttività** ed efficienza del lavoro subordinato.

Modalità di redazione dell'accordo relativo al lavoro agile

L'articolo 16 prevede che **l'accordo relativo allo svolgimento del lavoro agile sia redatto in forma scritta**. Quanto al contenuto dell'accordo, si prevede che questo disciplini l'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dell'azienda, anche con riguardo al potere direttivo del datore di lavoro e agli strumenti utilizzati, individuando, nel contempo, i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

L'accordo può essere a termine o a tempo indeterminato e, in tale ultimo caso, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni, incrementato a novanta nel caso di lavoratori disabili al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore.

La norma dispone, infine, che, in presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine o, nel caso di accordo a tempo indeterminato, senza preavviso.

Trattamento economico e normativo lavoratore agile

L'articolo 17 disciplina il trattamento economico e normativo del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile, stabilendo che questi abbia **diritto ad un trattamento non inferiore a quello complessivamente applicato ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda** in attuazione dei contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. Inoltre, a tale lavoratore può essere riconosciuto, nell'ambito dell'accordo, il **diritto all'apprendimento permanente** e alla periodica **certificazione delle competenze**.

Potere di controllo da parte del datore di lavoro

L'articolo 18 prevede che sia l'accordo relativo allo svolgimento del lavoro agile a **disciplinare l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro** nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori, come modificato dal decreto

legislativo n. 151 del 2015, e a individuare le condotte che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Tutela della sicurezza e salute dello lavoratore agile

L'articolo 19 stabilisce che il **datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore**, consegnando annualmente al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza una informativa scritta che individua i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. A sua volta, il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro.

Assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali

L'articolo 20 disciplina la comunicazione obbligatoria dell'accordo per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile e delle sue modificazioni al Centro per l'impiego territorialmente competente.

Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti dai rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dell'azienda e tale **tutela si applica anche agli infortuni occorsi *in itinere***, durante il 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 secondo le condizioni previsti dall'articolo 2, terzo comma, del DPR n.1124 del 1965, quando il luogo sia stato scelto, secondo criteri di ragionevolezza, per esigenze connesse alla prestazione stessa o alla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative.

Aliquote contributive *Tagesmutter*

Con l'articolo 20-*bis*, introdotto alla Camera, è stata **corretta "l'erronea valutazione"** che aveva portato, al momento dell'approvazione della **Finanziaria 2007**, a introdurre una disposizione in base alla quale si consentiva alle donne che, nella **provincia di Bolzano**, si prendono cura dei bambini presso la propria abitazione (le cosiddette **Tagesmutter**), di essere iscritte alla gestione previdenziale dei **collaboratori domestici** anziché a quella dei **lavoratori dipendenti** alla quale appartenerebbero in assenza di una specifica disposizione. In quel modo, si intendeva rendere meno oneroso per le famiglie il ricorso a quella specifica **forma di assistenza all'infanzia** ma, con l'andare del tempo, ci si è resi conto che la ridotta contribuzione richiesta per **l'iscrizione alla forma previdenziale** dei collaboratori domestici avrebbe generato trattamenti pensionistici **eccessivamente bassi**.

Disposizioni finanziarie

L' articolo 21 contiene le disposizioni finanziarie, che prevedono, tra l'altro, **l'incremento del fondo istituito dalla legge di stabilità per il 2016 al fine di favorire la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato** a tempo indeterminato, per un ammontare pari a **4,5 milioni di euro nel 2017, 1,9 milioni di euro nel 2018 e 4,5 milioni di euro annui a decorrere dal 2019**. Viene, inoltre, incrementato di 35 milioni, per il 2017, il Fondo sociale per occupazione e formazione.