

Pubblicato il Jobs Act Lavoro Autonomo e il lavoro agile

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 135 del 13 giugno 2017, è stata pubblicata la Legge n.81 del 22 maggio 2017, con le 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.

La Legge è quindi entrata in vigore il 14 giugno 2017.

.....

È stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la legge relativa alla tutela del lavoro autonomo e al lavoro agile, anche detto smartworking, per i lavoratori subordinati anche delle Pubbliche Amministrazioni.

Ricordiamo brevemente qui di seguito di che cosa si tratta.

Il lavoro agile

Lo smart working , cioè in italiano il lavoro agile , come stabilisce l'articolo 18 della legge n. 81/2017, è una forma flessibile di lavoro che viene accordato tra il lavoratore subordinato e il datore di lavoro, con forme di organizzazione senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Più precisamente, esso viene definito come una “modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato”, caratterizzata dal possibile utilizzo di strumenti tecnologici ed eseguita al di fuori dei locali aziendali. In questo caso, l'azienda che vuole consentire ai propri dipendenti lo svolgimento dell'attività lavorativa in regime di smart working, deve dotarsi preliminarmente di un accordo scritto tra parti che disciplini non solo i tempi di riposo dello smart worker (il cosiddetto diritto alla disconnessione), ma anche l'esercizio del potere direttivo del datore di lavoro.

Con l'introduzione del lavoro agile si apre quindi uno scenario innovativo rispetto al rapporto tra lavoratore e impresa ed in particolare, andranno chiariti i limiti e le modalità del potere direttivo e, soprattutto, di controllo del datore di lavoro, anche alla luce delle modifiche apportate all'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori in materia di controlli a distanza.

La prestazione lavorativa nel lavoro agile viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte in altro luogo, come l'abitazione, 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.

Il datore di lavoro rimane responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

L'accordo deve essere stipulato per iscritto, ai fini 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.

Nell'accordo devono essere specificati inoltre i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

La legge stabilisce che il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

Il lavoro autonomo

In generale la legge introduce nuove protezioni sociali per i liberi professionisti (su maternità e malattia) e contiene anche incentivi allo sviluppo dell'attività (per es. come detrarre le spese per la formazione fino a 10.000 euro l'anno).

In estrema sintesi (sul tema più specifico Vi rimandiamo alle nostre precedenti pubblicazioni) il primo cambiamento concreto, come forma di tutela per gli autonomi, è l'estensione delle regole sui pagamenti tra imprese e Pubblica amministrazione a quelli tra lavoratori autonomi e imprese, Pa o tra autonomi stessi: non si potrà superare il limite di 60 giorni per saldare una fattura a un autonomo, a meno di far scattare interessi di mora e sanzioni. Si inserisce inoltre una stretta sulle clausole e condotte abusive, limitando la possibilità dei committenti di modificare o recedere dai contratti in maniera unilaterale. Inoltre, si riconoscono al lavoratore autonomo i diritti di utilizzazione economica relativi ad apporti originali e invenzioni realizzati nell'esecuzione del contratto.

Il provvedimento istituisce dal 1° luglio 2017 la Dis-Coll (indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa) anche in favore di

collaboratori, assegnisti e dottorandi di ricerca, a fronte di un incremento dell'aliquota contributiva pari allo 0,51% e una serie di benefici fiscali e sociali, relativi alla deducibilità di spese alberghiere e di aggiornamento professionale, al congedo parentale e all'indennità di malattia.

Gli eventi di gravidanza, malattia e infortunio non comporteranno automaticamente l'estinzione del rapporto, ma la lavoratrice potrà chiederle di tenerlo in sospeso per un massimo di 150 giorni, anche se il committente potrà continuare a far valere un diritto legato al "venir meno dell'interesse". Nello specifico, sono state introdotte importanti innovazioni in caso di maternità: il congedo parentale sale da tre a sei mesi, spendibili entro il terzo anno d'età del figlio e per chi ha un figlio, non scatta l'astensione obbligatoria, ma si potrà ricevere l'indennità di maternità pur continuando a lavorare, in quanto, durante il congedo, la lavoratrice potrà chiedere la sostituzione con una professionista di fiducia. E' prevista inoltre la sospensione del versamento dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi in caso di malattia o infortunio di gravità tale da impedire lo svolgimento dell'attività lavorativa per oltre sessanta giorni.