



Tutele per il lavoro autonomo e disciplina del "lavoro agile" A.C. 4135-A

Dossier n° 516/1 - Elementi per l'esame in Assemblea
3 marzo 2017

Informazioni sugli atti di riferimento

A.C.	4135-A
Titolo:	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
Iniziativa:	Governativa

Contenuto

Il disegno di legge **C.4135**, di iniziativa governativa, contiene 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**.

Il disegno di legge è **collegato alla manovra di finanza pubblica** per il 2016.

Il provvedimento è stato esaminato in **prima lettura al Senato (AS 2233)**, che ha approvato numerose modifiche al testo iniziale del disegno di legge.

Il disegno di legge si compone di **22 articoli**, suddivisi in **tre Capi**.

Il **Capo I (articoli 1-14)** contiene le norme per la tutela del **lavoro autonomo**.

Il **Capo II (articoli 15-20)** contiene le norme sul **lavoro agile**, relative all'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del **lavoro subordinato**.

Il **Capo III (articoli 21-22)** contiene le **disposizioni finanziarie** e sull'entrata in vigore della legge.

L'**articolo 1** definisce l'**ambito di applicazione** delle disposizioni contenute nel Capo I, stabilendo che esse riguardano i rapporti di lavoro autonomo, mentre sono esclusi gli imprenditori (ivi compresi i piccoli imprenditori). La disposizione specifica, altresì, che sono compresi nell'ambito applicativo del Capo I anche i lavoratori autonomi i cui rapporti di lavoro siano inquadrati in una delle tipologie contrattuali di cui al [libro IV del codice civile](#).

L'**articolo 2** estende l'applicabilità delle disposizioni del [decreto legislativo n. 231/2002](#), che disciplina i pagamenti nelle transazioni commerciali tra imprese (e tra imprese e P.A.), anche alle **transazioni commerciali tra lavoratori autonomi** e imprese; tra lavoratori autonomi e amministrazioni pubbliche; tra lavoratori autonomi. Viene fatta salva l'applicazione di disposizioni più favorevoli.

L'**articolo 3** riguarda le **clausole e le condotte abusive**.

Il **comma 1** stabilisce che 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 concordino **termini di pagamento superiori a sessanta giorni** dalla data del ricevimento, da parte del committente, della fattura o della richiesta di pagamento.

Il **comma 2** prevede che sia **abusivo il rifiuto del committente di stipulare il contratto in forma scritta**.

Il **comma 3** prevede che nelle ipotesi di violazioni delle norme di cui ai commi 1 e 2, il lavoratore autonomo ha diritto al risarcimento del danno, anche mediante la promozione di un tentativo di conciliazione presso gli organismi abilitati.

Il **comma 4** estende ai lavoratori autonomi, in quanto compatibile, la disciplina di cui all'[art. 9 della legge 192/1998](#), relativa all'**abuso**, da parte di una o più imprese, dello stato di **dipendenza economica** (dalla medesima o dalle medesime) nel quale si trova un'impresa cliente o fornitrice.

L'**articolo 4** conferisce al **lavoratore autonomo** i **diritti di utilizzazione economica** relativi ad **apporti originali e invenzioni** realizzati **nell'esecuzione del contratto**, facendo salva l'ipotesi in cui l'attività inventiva costituisca oggetto del contratto e a tale scopo sia compensata.

La disposizione estende dunque al lavoratore autonomo una disciplina già prevista nell'ordinamento (segnatamente dalla legge sul diritto d'autore e dal codice della proprietà industriale, di cui alla [L. 633/1941](#)) per il lavoratore dipendente.

L'**articolo 5** affida al Governo una delega in materia di **rimessione di determinati atti pubblici alle professioni organizzate in ordini e collegi**. Si tratta, sostanzialmente, della devoluzione agli iscritti a tali professioni di una serie di funzioni della P.A., come la certificazione, l'asseverazione e l'autentica. Dall'attuazione della delega non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

La delega deve essere esercitata **entro 12 mesi** dalla data di entrata in vigore della legge.

I **criteri di delega** concernono:

- la concreta individuazione degli atti pubblici di cui è possibile la rimessione anche ai professionisti iscritti agli ordini, in relazione al loro carattere di terzietà;
- l'individuazione di misure che garantiscano il rispetto della disciplina in materia di tutela dei dati personali nella gestione degli atti rimessi ai professionisti iscritti a ordini o collegi;
- l'individuazione delle circostanze che possano determinare condizioni di conflitto di interesse nell'esercizio delle funzioni rimesse ai professionisti.

L'**articolo 6** contiene due **deleghe al Governo**. La prima delega, avente ad oggetto la **sicurezza e protezione sociale delle professioni ordinistiche**, è volta ad abilitare gli enti di previdenza di diritto privato, relativi a professionisti iscritti ad ordini o a collegi, ad attivare, anche in forma associata, ove autorizzati dagli organi di vigilanza, oltre a prestazioni complementari di tipo previdenziale e socio-sanitario, **altre prestazioni sociali, finanziate da apposita contribuzione**, con particolare riferimento agli iscritti che abbiano subito una significativa **riduzione del reddito professionale** per ragioni non dipendenti dalla propria volontà o che siano stati colpiti da gravi patologie. La seconda delega, introdotta nel corso dell'esame in Commissione, al fine di incrementare le **prestazioni sociali per gli iscritti alla gestione separata INPS** (prestazioni di maternità e indennità di malattia), rimette al Governo la possibilità di prevedere un aumento dell'aliquota aggiuntiva di cui all'[articolo 59, comma 16, della legge n.449 del 1997](#), in una misura non superiore a 0,5 punti percentuali. Dall'attuazione dei decreti legislativi non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

L'**articolo 6-bis, introdotto nel corso dell'esame in Commissione**, riconosce la DIS-COLL (l'indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa introdotta dall'[articolo 15 del decreto legislativo n.22 del 2015](#), attuativo del cd. Jobs Act), a decorrere dal 1° luglio 2017, ai collaboratori, agli assegnisti e ai dottorandi di ricerca, a fronte di un incremento dell'aliquota contributiva pari allo 0,51%.

L'**articolo 7** detta una serie di **disposizioni di carattere fiscale e sociale**.

Il **comma 1** prevede che le spese relative a prestazioni alberghiere e di somministrazione di alimenti e bevande sostenute dall'esercente arte o professione per l'esecuzione di un incarico e **addebitate analiticamente in capo al committente** non soggiacciono ai limiti di deducibilità del 75 per cento e del 2 per cento dei compensi percepiti, stabiliti per le spese relative a prestazioni alberghiere e a somministrazioni di alimenti e bevande dal primo periodo del comma 5 dell'articolo 54 del TUIR.

Inoltre si prevede che **tutte le spese** relative all'esecuzione di un incarico conferito e **sostenute direttamente dal committente** non costituiscono compensi in natura per il professionista. Pertanto tali spese non partecipano alla formazione del suo reddito di lavoro autonomo e potranno essere dedotte dal committente.

Il **comma 2** stabilisce la decorrenza dal periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2016 delle suddette norme.

I **commi da 3 a 7** modificano, dal **2017**, la disciplina del **congedo parentale** per le **lavoratrici ed i lavoratori autonomi** iscritti alla **Gestione separata I.N.P.S.**, non iscritti ad altra forma pensionistica obbligatoria né titolari di trattamento pensionistico.

Le disposizioni, estendendo la durata del congedo parentale e l'arco temporale entro il quale esso può essere fruito, prevedono, in particolare:

- il prolungamento della **durata del congedo parentale** da 3 mesi (come attualmente previsto) a **6 mesi**;
- la possibilità di fruire del congedo parentale non solo entro il primo anno di vita del bambino (come attualmente previsto), ma **fino al terzo anno** di vita del bambino;
- l'introduzione di un **tetto massimo di 6 mesi** di congedo complessivamente fruibile dai genitori (anche se fruiti in altra gestione o cassa di previdenza);
- l'introduzione della possibilità di fruire del congedo parentale, **entro il primo anno** di vita del bambino, a **prescindere dal requisito contributivo** previsto dalla normativa vigente;
- l'applicazione della nuova disciplina anche ai casi di **adozione e affidamento preadottivo**.

Per i restanti profili restano ferme le disposizioni vigenti in ordine ai **requisiti contributivi per l'accesso al beneficio** (versamento di almeno 3 mensilità di contribuzione aggiuntiva dello 0,5% nei 12 mesi precedenti i due mesi antecedenti al parto), nonché alla **misura** e alle **modalità di calcolo dell'indennità** (definite, rispettivamente, dall'[articolo 1, comma 788, della legge n.296 del 2006](#) e dall'articolo 4, commi 2-3, del DM 4 aprile 2002).

Il **comma 8**, infine, ai fini della corresponsione dell'**indennità di malattia** per gli iscritti Gestione separata

I.N.P.S., **equipara alla degenza ospedaliera** i periodi di malattia certificata come conseguente a trattamenti terapeutici di malattie oncologiche e i periodi di gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti o che comunque comportino un'inabilità lavorativa temporanea del 100%.

L'**articolo 8** rende **integralmente deducibili** ai fini Irpef dal reddito di lavoro autonomo, **nel limite di 10.000 euro** all'anno, le spese sostenute per l'iscrizione a *master* e a corsi di formazione o di **aggiornamento professionale**, nonché le spese di iscrizione a convegni e congressi (modifica all'articolo 54, comma 5, del TUIR).

Si prevede inoltre la **integrale deducibilità**, entro il **limite di 5.000 euro** all'anno, delle **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 alle condizioni del mercato di lavoro, erogati dagli organismi accreditati ai sensi della disciplina vigente.

Infine, si rendono **integralmente deducibili i costi per la garanzia contro il mancato pagamento delle prestazioni di lavoro autonomo** fornita da forme assicurative o di solidarietà.

L'**articolo 9** dispone che i centri per l'impiego ed i soggetti autorizzati alle attività di intermediazione in materia di lavoro si dotino, in ogni sede aperta al pubblico, di uno **sportello dedicato al lavoro autonomo**.

Compiti dello sportello del lavoro autonomo sono:

- raccogliere le domande e le offerte di lavoro autonomo, consentendo l'accesso alle relative informazioni ai professionisti ed alle imprese che ne facciano richiesta;
- fornire indicazioni sulle procedure per l'avvio di attività autonome, per le eventuali trasformazioni e per l'accesso a commesse ed appalti pubblici;
- fornire informazioni relative alle opportunità di credito ed alle agevolazioni pubbliche nazionali e locali.

Lo sportello del lavoro autonomo può essere costituito anche attraverso la **stipula di convenzioni** non onerose con gli ordini professionali, con le associazioni delle professioni non organizzate in ordini o collegi e le associazioni che rappresentano forme aggregative delle suddette associazioni, con le associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale dei lavoratori autonomi (ivi compresi i lavoratori autonomi appartenenti a categorie non organizzate mediante albi professionali).

L'elenco dei soggetti convenzionati è pubblicato sul sito *internet* dell'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL).

Si demanda, inoltre, ad un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, la definizione delle modalità di trasmissione all'ANPAL delle convenzioni e degli statuti dei soggetti convenzionati.

I centri per l'impiego, ai fini dello svolgimento delle proprie attività in favore di **lavoratori autonomi disabili**, si avvalgono dei servizi pubblici per l'inserimento lavorativo dei disabili.

L'**articolo 10, comma 1**, delega il Governo al **riassetto delle disposizioni vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute dei lavoratori** applicabili agli **studi professionali** (si suppone al fine di armonizzare la disciplina di tali studi alla normativa generale). La delega (per la quale, ai sensi del **comma 2**, sono poste specifiche clausole di invarianza degli oneri a carico della finanza pubblica e delle amministrazioni interessate) deve essere esercitata mediante l'adozione, **entro un anno** dall'entrata in vigore del provvedimento in esame, di uno o più decreti legislativi, sulla base dei seguenti **principi e criteri direttivi**:

- individuazione delle **misure di prevenzione e protezione** idonee a garantire la tutela della salute e sicurezza delle persone che svolgono attività lavorativa negli studi professionali (con o senza retribuzione e anche al fine di apprendere un'arte un mestiere o una professione) (**lettera a**);
- determinazione di **misure tecniche ed amministrative** di prevenzione compatibili con le caratteristiche gestionali ed organizzative degli studi professionali (**lettera b**);
- **semplificazione degli adempimenti** meramente formali in materia di salute e sicurezza negli studi professionali, anche per mezzo di forme di unificazione documentale (**lettera c**);
- riformulazione e razionalizzazione dell'**apparato sanzionatorio**, amministrativo e penale (per la violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro negli studi professionali), avuto riguardo ai poteri del soggetto contravventore e alla natura sostanziale o formale della violazione (**lettera d**).

L'**articolo 11** contiene disposizioni volte a favorire la **partecipazione dei lavoratori autonomi agli appalti pubblici** e ai **bandi per l'assegnazione di incarichi**.

Il **comma 1** prevede che le amministrazioni pubbliche promuovono, in qualità di stazioni appaltanti, la **partecipazione dei lavoratori autonomi agli appalti pubblici** o ai **bandi per l'assegnazione di incarichi individuali di consulenza o ricerca**, in particolare **favorendo** il loro **accesso** alle informazioni relative alle gare pubbliche, anche attraverso gli appositi sportelli costituiti presso i centri per l'impiego (ai sensi dell'articolo 9, comma 1) e la **partecipazione alle procedure di aggiudicazione**.

Il **comma 2** equipara i **lavoratori autonomi** cui al **Capo I** del provvedimento in esame alle **PMI** ai fini dell'accesso ai piani operativi regionali e nazionali a valere sui **fondi strutturali europei**

Il **comma 3**, ai fini della **partecipazione ai bandi** e del concorso **all'assegnazione di incarichi e appalti privati**, consente ai soggetti che svolgono attività professionale di costituire reti, di partecipare a reti di imprese, sotto forma di reti miste, con accesso alle relative provvidenze, e di costituire consorzi stabili professionali. In particolare, si riconosce ai **soggetti che svolgono attività professionale** a prescindere dalla **forma giuridica rivestita**, la possibilità:

- di **costituire reti** di esercenti la professione **estendendo ad essi la possibilità di partecipare a reti di imprese**, in forma di **reti miste**, di cui all'**articolo 3, comma 4-ter** e seguenti del **D.L. n. 5/2009**, con accesso alle relative provvidenze (**lettera a**));
- di costituire **consorzi stabili professionali (lettera b)**);
- di costituire **associazioni temporanee professionali**, secondo la disciplina prevista dall'articolo 48 del Codice dei contratti pubblici, in quanto compatibile (**lettera c**)).

L'**articolo 12** consente alle lavoratrici iscritte alla Gestione separata (e non iscritte ad altre forme obbligatorie) di fruire del **trattamento di maternità a prescindere** dall'effettiva astensione dall'attività lavorativa. In particolare, la disposizione modifica l'**articolo 64 del D.Lgs. 151/2001**, il quale attualmente prevede che l'**indennità di maternità** spetta, **nelle forme e modalità previste per le lavoratrici dipendenti** (ossia con obbligo di astensione dal lavoro), anche alle **lavoratrici iscritte alla Gestione separata INPS**, non iscritte ad altre forme obbligatorie, e che alle stesse si applichi quanto previsto dall'**articolo 59, c. 16, della L. 449/2007**, secondo cui è dovuta una ulteriore aliquota contributiva pari allo 0,5 per cento per il finanziamento dell'onere derivante dall'estensione ai soggetti iscritti alla gestione separata INPS (e non iscritti ad altre forme obbligatorie) della tutela relativa alla maternità, agli assegni al nucleo familiare e alla malattia in caso di degenza ospedaliera.

L'**articolo 13** introduce una **disciplina** più favorevole per i lavoratori autonomi in caso di **malattia, infortunio e gravidanza**.

In pratica, si prevede che:

- **che il rapporto di lavoro non si estingue** in caso di gravidanza, malattia e infortunio dei lavoratori autonomi che prestano la loro attività in via continuativa per il committente; inoltre, fatto salvo il venir meno dell'interesse del committente, il lavoratore può richiedere la sospensione (senza diritto al corrispettivo) dell'esecuzione del rapporto di lavoro per un periodo non superiore a **centocinquanta giorni** per anno solare (**comma 1**);
- in caso di **maternità**, previo consenso del committente, le lavoratrici autonome possono essere **sostituite da parte di altri lavoratori autonomi di fiducia delle lavoratrici** stesse, in possesso dei necessari requisiti professionali, nonché dei soci, anche attraverso il riconoscimento di forme di compresenza della lavoratrice e del suo sostituto (comma 2);
- **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; la sospensione opera 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 a tre volte i mesi di sospensione (**comma 3**).

L'**articolo 14** modifica alcune disposizioni del codice di procedura civile, in materia di **collaborazioni coordinate e continuative**.

In primo luogo si prevede la **modifica dell'articolo 409, comma 1, numero 3), del codice di procedura civile**, che individua i rapporti di lavoro in relazione ai quali si applica il rito speciale per le controversie in materia di lavoro. In particolare, la modifica è volta a precisare la definizione di collaborazione coordinata e continuativa (alla luce della nuova disciplina della materia introdotta dall'**articolo 2 del decreto legislativo n.81 del 2015**, attuativo del cd. Jobs Act), specificando che la collaborazione si intende "coordinata" quando "nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo tra le parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa" (**lettera a**));

In secondo luogo si prevede la **modifica dell'articolo 634, comma 2, del codice di procedura civile**, che disciplina la prova scritta nel procedimento di ingiunzione, estendendone l'applicazione anche ai lavoratori autonomi non imprenditori (**lettera b**)).

L'**articolo 14-bis, introdotto nel corso dell'esame in Commissione**, detta **disposizioni per l'esercizio delle deleghe legislative previste agli articoli 5, 6 e 7**, prevedendo, in particolare, l'obbligo di previa **intesa in sede di Conferenza unificata**, la trasmissione degli schemi di decreto alle Camere ai fini dell'espressione (entro 30 giorni), del **parere delle competenti Commissioni parlamentari** e la possibilità di adottare decreti legislativi correttivi.

L'**articolo 14-ter, introdotto nel corso dell'esame in Commissione**, prevede l'istituzione presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali (senza nuovi oneri a carico della finanza pubblica) di un **tavolo tecnico permanente sul lavoro autonomo**, composto da rappresentanti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dei sindacati, delle parti datoriali e delle associazioni di settore comparativamente più

rappresentative a livello nazionale, con il compito di formulare proposte e indirizzi operativi in materia di politiche del lavoro autonomo con particolare riferimento a modelli previdenziali e di welfare e alla formazione professionale.

L'**articolo 15** definisce il **lavoro agile** ed i suoi elementi costitutivi.

Più nel dettaglio, il lavoro agile, promosso allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione vita-lavoro, viene configurato non come una nuova tipologia contrattuale, ma come una **"modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato" (comma 1):**

- 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** (sul punto, il **comma 2** prevede che il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa);
- **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 (stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva).

La disciplina prevista per il lavoro agile dal Capo II si applica, in quanto compatibile e fatta salva l'applicazione delle diverse disposizioni specificamente previste, anche ai **rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni**, secondo le direttive emanate per la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche (ex [art. 14 della L. 124/2015](#)) **(comma 3)**.

L'applicabilità degli incentivi (fiscali o contributivi) riconosciuti in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato è riconosciuta anche quando l'attività lavorativa sia prestata in modalità di lavoro agile **(comma 4)**.

Viene infine introdotta la clausola di invarianza degli oneri di finanza pubblica, per cui agli adempimenti derivanti dall'articolo in esame si provvede senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente **(comma 5)**.

Gli **articoli 16 e 18** dispongono che lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile deve essere disciplinata da un **apposito accordo**, specificandone forma, contenuto e modalità di recesso.

Per quanto concerne la **formadell'accordo** relativo alla modalità di lavoro agile, si dispone che lo stesso sia stipulato **per iscritto** ai fini della regolarità amministrativa e della prova **(articolo 16, comma 1)**.

Per quanto riguarda il **contenuto dell'accordo**, questo deve contenere:

- la disciplina dell'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 **(articolo 16, comma 1)**;
- con riferimento alle **prestazioni svolte al di fuori dei locali aziendali**, la disciplina dell'esercizio del **potere di controllo** del datore di lavoro, ai sensi di quanto disposto dall'[articolo 4 della L. 300/1970](#) **(articolo 18, comma 1)**, nonché l'individuazione delle condotte che danno luogo all'applicazione di **sanzioni disciplinari** **(articolo 18, comma 2)**;
- la disciplina dei tempi di **riposo del lavoratore**, nonché le misure (tecniche ed organizzative) necessarie per assicurare la **disconnessione** del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro **(articolo 16, comma 1)**.

L'accordo sul lavoro agile può essere a **tempo determinato o indeterminato**.

Nel caso di accordo a **tempo indeterminato**, per il recesso (dalla modalità di lavoro agile e non dal rapporto di lavoro in quanto tale) è richiesto un **preavviso non inferiore a 30 giorni**; il termine di preavviso è elevato a **90 giorni nel caso** in cui il recesso da parte del datore di lavoro riguardi un rapporto di lavoro agile con un **lavoratore disabile** (per consentirgli un'adeguata riorganizzazione del proprio percorso lavorativo in relazione alle esigenze di vita e di cura).

La presenza di un **giustificato motivo** consente di recedere senza preavviso nell'accordo a tempo indeterminato e prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato.

L'**articolo 17** disciplina il **trattamento economico e normativo** del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile.

In particolare, il lavoratore ha diritto ad un **trattamento economico e normativo** non inferiore a quello riconosciuto ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda, in attuazione dei contratti collettivi.

Inoltre, nell'ambito dell'accordo di lavoro agile, al lavoratore può essere riconosciuto il diritto all'**apprendimento permanente**, in modalità formali, non formali o informali, e alla periodica **certificazione delle competenze**.

L'**articolo 19** definisce gli obblighi del datore di lavoro e del lavoratore in materia di **sicurezza sul lavoro** nel caso di svolgimento della prestazione in modalità di lavoro agile.

Il **datore di lavoro**, al fine di garantire la salute e sicurezza del lavoratore, consegna a quest'ultimo e al

rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'**informativa scritta** in cui sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro (**comma 1**). Il lavoratore deve 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 (**comma 2**).

L'**articolo 20** disciplina il diritto del lavoratore agile alla **tutela contro gli infortuni** (anche *in itinere*) e le **malattie professionali**. Viene innanzitutto disposto che l'**accordo** per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile e le sue modificazioni rientrano tra gli atti soggetti da **comunicare obbligatoriamente** al Centro per l'impiego territorialmente competente. Viene poi specificato che 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 o occorsi *in itinere*, 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.

L'**articolo 20-bis**, **introdotto nel corso dell'esame in Commissione**, abroga, a decorrere dal 1° settembre 2017, l'articolo 1, comma 793, della [legge n. 296 del 2006](#), il quale ha previsto una disciplina speciale per i contributi assicurativi e previdenziali per gli assistenti domiciliari all'infanzia, qualificati o accreditati presso la provincia autonoma di Bolzano, anche nel caso in cui le prestazioni di lavoro siano rese presso il domicilio delle lavoratrici e dei lavoratori interessati, sia che dipendano direttamente da persone fisiche o nuclei familiari, sia che dipendano da imprese individuali o persone giuridiche.

L'**articolo 21** contiene varie **disposizioni finanziarie**.

Il **comma 1** prevede l'incremento (di 4,5 milioni per il 2017, 1,9 milioni per il 2018 e 4,5 milioni a decorrere dal 2019) della dotazione del **Fondo per la "tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e l'articolazione flessibile**, con riferimento ai tempi e ai luoghi, del lavoro subordinato a tempo indeterminato" (istituito dall'[articolo 1, comma 204, della L. 208/2015](#), nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con una dotazione di 10 milioni di euro per il 2016 e di 50 milioni di euro annui a decorrere dal 2017), con corrispondente riduzione del Fondo istituito per l'attuazione del cd. Jobs Act dall'[articolo 1, comma 107, della legge n.190/2014](#).

Il **comma 2** reca la **quantificazione degli oneri** correlati al provvedimento (artt. 7, 8, 12 e 13), individuandone le corrispondenti **coperture finanziarie**,

Il **comma 3** reca la **clausola di salvaguardia** degli effetti finanziari derivanti dalle disposizioni della proposta di legge in esame, prevedendo il **monitoraggio** da parte del Ministero dell'economia e delle finanze e del Ministero del lavoro e delle politiche sociali,

Il **comma 4** prevede che il Ministro dell'economia e delle finanze, nei casi di cui si evidenzino scostamenti dell'andamento degli oneri rispetto alle previsioni, riferisce alle Camere con apposita **relazione**,

L'**articolo 22** dispone che la legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

Discussione e attività istruttoria in Commissione in sede referente

Nel corso dell'esame in XI Commissione è stato svolto un **ciclo di audizioni informali** nelle sedute dal 10 al 18 gennaio 2017.

Sono stati sentiti le associazioni sindacali (CGIL, CISL, UIL, UGL e CONFSAL), Confindustria, il Presidente dell'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL), rappresentanti di ACTA (Associazione consulenti del terziario avanzato), Alta Partecipazione, Confassociazioni, Confprofessioni, del CUP (Comitato unitario permanente degli ordini e collegi professionali), di CNA professioni, di Confcommercio professioni e Rete delle professioni tecniche, dell'Associazione bancaria italiana (ABI), di Alleanza delle cooperative italiane (ACI), dell'Associazione nazionale fra le imprese assicuratrici (ANIA), di R.E.TE. Imprese Italia, del Coordinamento libere associazioni professionali (CoLAP), di esperti della materia (Michele Tiraboschi e Patrizio Di Nicola), di rappresentanti dell'Osservatorio Smart Working della School of Management del Politecnico di Milano Audizioni e di rappresentanti della Confederazione italiana dei dirigenti e delle alte professionalità (CIDA).

I pareri espressi dalle Commissioni in sede consultiva

Sul testo elaborato dalla XI Commissione sono stati espressi i pareri delle Commissioni I (favorevole con due condizioni), II (favorevole), VI (favorevole con osservazioni), VIII (favorevole con osservazioni) X (favorevole con osservazione), XIII (favorevole) e XIV (favorevole).

In particolare, la **I Commissione (Affari costituzionali)**, ha formulato **due condizioni**.

La prima, con riferimento alla delega legislativa di cui all'articolo 5 (relativa agli atti pubblici rimessi alle professioni organizzate in ordini e collegi), con cui sollecita che "siano definiti maggiormente i criteri di delega al fine di individuare il «perimetro» degli atti delle pubbliche amministrazioni che possono essere rimessi alle professioni organizzate in ordini e collegi".

La seconda con riferimento alla congruità della previsione dell'intesa in sede di Conferenza Stato-regioni per la procedura di adozione dei decreti legislativi laddove essi intervengano su materie che sono riconducibili alla potestà legislativa esclusiva dello Stato ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, della Costituzione.

La XI Commissione non ha apportato modifiche al testo a seguito dei pareri espressi dalle Commissioni competenti in sede consultiva.