

Le novità legislative in materia di lavoro **legge 22 maggio 2017 n. 81**

Le ultime modifiche nel mercato del lavoro riguardano principalmente:

- le misure a tutela del **lavoro autonomo**, contenute nel cosiddetto Jobs act sul lavoro autonomo;
- l'**indennità di disoccupazione** per i collaboratori (DIS-COLL);
- il lavoro agile o **smart working**;
- il lavoro **occasionale**.

Misure a tutela del lavoro autonomo

La **legge 22 maggio 2017 n. 81**, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale del 13 giugno 2017, ha disposto "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 formata da 26 articoli suddivisi in tre capi:

- **Capo I (articoli 1-17): tutela del lavoro autonomo;**
- **Capo II (articoli 18-24): lavoro agile;**
- **Capo III (articoli 25-26): disposizioni finali.**

Le norme sulla tutela del lavoro autonomo si applicano a tutti i lavoratori autonomi, cioè ai soggetti che si obbligano a compiere un'opera o un servizio, in cambio di un corrispettivo, con **lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione** nei confronti del committente (art. 2222 c.c.).

Sono invece esclusi dall'ambito di applicazione della legge in esame gli imprenditori, (art. 2082 c.c.), anche se si tratta di piccoli imprenditori (l. cit., art. 1).

I lavoratori autonomi sono tutelati in caso di **ritardo** da parte del committente nel pagamento del compenso pattuito, in quanto, in base alla nuova legge, la disciplina in materia di ritardi di pagamento nelle transazioni commerciali (contenuta, in attuazione di una direttiva comunitaria, nel d.lgs. 232/2002) si applica, in quanto compatibile, anche alle transazioni che si svolgono tra:

- lavoratori autonomi e **imprese**, come per esempio tra un avvocato e un commerciante;
- lavoratori autonomi e **amministrazioni pubbliche**, come per esempio tra un architetto e un Comune;
- **lavoratori autonomi**, come per esempio tra un commercialista e un consulente del lavoro.

In ogni caso è fatta salva l'applicazione di norme più favorevoli per i lavoratori autonomi (l. cit., art. 2).

Sono considerate **abusive e inefficaci**, se vengono inserite nei contratti conclusi con un lavoratore autonomo, le clausole che prevedono:

- la facoltà del committente di **modificare** il contenuto del contratto in modo **unilaterale**, cioè senza la volontà del lavoratore autonomo, oppure, quando si tratta di un contratto di durata o con prestazioni continuative, di **recedere** dal contratto senza dare un congruo **preavviso**;
- la fissazione di termini di **pagamento superiori a sessanta giorni** decorrenti dal ricevimento da parte del committente della fattura o della richiesta di pagamento.

È considerato **abusivo** anche il comportamento, da parte del committente, consistente nel rifiuto di stipulare il contratto in forma scritta.

Nel caso di clausole contrattuali o di condotte abusive, il lavoratore autonomo ha diritto al **risarcimento dei danni** (l. cit., art. 3).

In applicazione dei principi generali contenuti nella legge sul **diritto d'autore** (l. 633/1941) e nel codice della proprietà industriale (d.lgs. 30/2005), il diritto di utilizzazione economica delle creazioni originali e delle invenzioni realizzate da un lavoratore autonomo nell'esecuzione del contratto concluso con il committente viene **ricosciuto** allo stesso lavoratore, a meno che l'attività inventiva «sia prevista come oggetto del contratto di lavoro e a tale scopo compensata» (l. cit., art. 4), nel qual caso il diritto di sfruttare l'opera dell'ingegno dal punto di vista economico è attribuito al committente.

Il trattamento economico per **congedo parentale** a favore delle lavoratrici e dei lavoratori autonomi iscritti alla Gestione separata presso l'Inps, che non sono titolari di pensione e non sono iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, **è stato ampliato** fino a un periodo massimo di **sei mesi** (in precedenza erano tre) entro i primi **tre anni di vita** del bambino (in precedenza era entro il primo anno).

Tale trattamento economico:

- è corrisposto a condizione che risultino accreditati almeno **tre mesi di contributi** nei dodici mesi precedenti al periodo indennizzabile

(questo requisito contributivo non è richiesto quando il congedo parentale viene richiesto entro il primo anno di vita del bambino da una lavoratrice o da un lavoratore aventi diritto all'indennità di maternità o di paternità);

- è di regola pari al **30%** del reddito di lavoro nel periodo di contribuzione.

In ogni caso, è stato precisato che gli eventuali trattamenti economici fruiti in altra gestione o cassa previdenziale non possono superare complessivamente, per entrambi i genitori, il limite di sei mesi.

Per espressa disposizione normativa, le disposizioni previste in materia di congedi si applicano anche ai casi di adozione e di affidamento preadottivo (l. cit., art. 8).

La nuova legge in materia di lavoro autonomo ha modificato il trattamento fiscale delle **spese di vitto e alloggio**, cioè i costi delle prestazioni alberghiere e della somministrazione di alimenti e bevande connessi all'esecuzione dell'incarico del professionista.

Le spese in esame (l. cit., art. 8):

- sono integralmente **deducibili** quando sono sostenute dal lavoratore autonomo e **addebitate** analiticamente **al committente**

(in precedenza erano deducibili soltanto per il 75% della spesa sostenuta e comunque entro il limite del 2% dei compensi complessivi percepiti in natura);

- non costituiscono più **compensi in natura** quando sono sostenute direttamente dal committente.

Altre novità in materia fiscale introdotte dal cosiddetto Jobs act sul lavoro autonomo riguardano (l. cit., art. 9):

- le spese per la **formazione** e l'**aggiornamento** professionale (come le spese per l'iscrizione a master e corsi e per la partecipazione a convegni, seminari e congressi, comprese anche le spese di viaggio e soggiorno), ora integralmente deducibili fino al limite annuo di 10.000 euro;
- le spese per i servizi personalizzati di **certificazione** delle competenze, orientamento, ricerca e sostegno della autoimprenditorialità, ora integralmente deducibili fino al limite annuo di 5000 euro, a condizione che siano mirate a sbocchi occupazionali adeguati alle condizioni del mercato del lavoro e siano erogati da organismi accreditati;
- i costi per la **garanzia contro il mancato pagamento** delle prestazioni di lavoro autonomo fornite da imprese assicurative o da forme di solidarietà, ora integralmente deducibili senza limiti.

I Centri territoriali per l'impiego e gli organismi autorizzati all'intermediazione in materia di lavoro devono costituire, presso ogni sede aperta al pubblico, un apposito **sportello per il lavoro autonomo**, anche mediante la stipulazione di convenzioni con gli ordini, le associazioni professionali e le associazioni rappresentative dei lavoratori.

Lo sportello è incaricato di fornire informazioni ai lavoratori autonomi per quanto riguarda le domande e le offerte di lavoro, le procedure per l'avvio o la trasformazione di un'attività di lavoro autonomo, l'accesso a commesse e appalti pubblici, i crediti e le agevolazioni ecc. (l. cit., art. 10).

In base alla nuova legge le amministrazioni pubbliche devono promuovere la partecipazione dei lavoratori autonomi agli **appalti pubblici** per la prestazione di servizi e ai bandi per l'assegnazione di incarichi di consulenza o ricerca, favorendo in particolare loro accesso alle informazioni relative.

Allo scopo di partecipare alle gare per l'assegnazione di appalti e di incarichi, i liberi professionisti, qualunque sia la loro forma giuridica, possono costituire tra loro:

- **reti** di professionisti;
- **consorzi** professionali di carattere stabile;
- **associazioni** professionali di natura temporanea.

Allo stesso fine, i professionisti possono partecipare anche a reti di imprese, sotto forma di reti miste (l. cit., art. 12)

In materia di **gravidanza, malattia** o **infortunio** dei lavoratori che svolgono la loro attività in via continuativa per il committente è previsto che tali eventi non producano la risoluzione del rapporto di lavoro con il committente ma soltanto, su richiesta del lavoratore, la **sospensione** dell'attività senza diritto al corrispettivo e per un periodo non superiore a 150 giorni nel corso di un anno solare.

È fatto salvo, in ogni caso, l'eventuale venire meno dell'interesse del committente all'esecuzione della prestazione lavorativa da parte del professionista.

In caso di maternità è inoltre possibile, con il consenso del committente, la sostituzione delle lavoratrici da parte di altri lavoratori autonomi di loro fiducia in possesso dei necessari requisiti professionali, o di soci nonché dei soci «anche attraverso il riconoscimento di forme di compresenza della lavoratrice e del suo sostituto».

La legge sulle misure a tutela del lavoro autonomo prevede espressamente, con una modifica al Testo unico sulla tutela della maternità e della paternità, che **l'indennità di maternità** è dovuta «a prescindere [...] dalla effettiva astensione dall'attività lavorativa» (l. cit., art. 13).

In questo modo si consente alle lavoratrici di potere emettere fattura nel periodo di astensione **obbligatoria** (due mesi prima del parto e tre mesi dopo il parto oppure un mese prima del parto e quattro mesi dopo il parto) **senza perdere l'indennità a tutela della maternità.**

Infine, in caso di interruzione dell'attività lavorativa superiore a 60 giorni a causa di malattia o infortunio, **il lavoratore ha diritto a sospendere il versamento dei contributi previdenziali e di eventuali premi assicurativi** per un periodo non superiore a due anni; al termine del periodo di interruzione dell'attività lavorativa, il lavoratore è però 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 (l. cit., art. 14).

Il Jobs act sul lavoro autonomo contiene anche una serie di deleghe al Governo, che è stato incaricato di emanare uno o più decreti legislativi in materia di:

- **atti pubblici** (come certificazioni o autentiche) rimessi ai professionisti organizzati in ordini o collegi, a condizione che vengano rispettati i principi di terzietà e di tutela dei dati personali e che non sussistano situazioni di conflitto di interessi (l. cit., art. 5);
- **sicurezza e protezione sociale** dei professionisti, al fine di consentire alle casse previdenziali private di attivare prestazioni sociali ai lavoratori autonomi, in cambio di contribuzioni, nel caso di perdita del lavoro o di malattia (l. cit., art. 6);
- **salute e sicurezza dei lavoratori** degli studi professionali, con l'obiettivo di realizzare una semplificazione delle disposizioni vigenti (l. cit., art. 11).

Indennità di disoccupazione per i collaboratori

L'indennità di disoccupazione mensile denominata **DIS-COLL** è stata introdotta in via sperimentale a favore dei lavoratori parasubordinati (lavoratori coordinati e continuativi e lavoratori a progetto), per gli eventi di disoccupazione dall'1/01/2015 al 31/12/2015 (d.lgs. 22/2015, art. 15).

In seguito, la misura in esame è stata prorogata prima agli eventi dall'1/1/2016 al 31/12/2016 (l. 208/2015, art. 1, co. 310) e poi a quelli dall'1/01/2017 al 30/06/2017 (d.l. 244/2016, art. 3, co. 3 *octies*, convertito con modificazioni dalla l. 19/2017). Infine, l'articolo 7 della l. 81/2017 (cosiddetto Jobs act su lavoro autonomo) ha modificato e integrato l'art. 15 del d.lgs. 22/2015, disponendo:

- la **stabilizzazione** della DIS-COLL, che da misura provvisoria e sperimentale è divenuta una misura definitiva e strutturale per tutti gli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° luglio 2017;
- l'**estensione** dell'indennità di disoccupazione ad alcune categorie di soggetti che erano in precedenza esclusi dal suo ambito di applicazione.

L'indennità o sussidio di disoccupazione è riconosciuta, a condizione che al momento della presentazione della domanda non siano pensionati o titolari di partita Iva, ai seguenti soggetti:

- collaboratori **coordinati e continuativi** (cosiddetti co.co.co), anche a **progetto** (cosiddetti co. co. pro);
- **assegnisti e dottorandi** di ricerca titolari di una borsa di studio.

Se ne ricorrono i requisiti, rientrano nell'ambito di applicazione della prestazione anche i collaboratori delle **Pubbliche amministrazioni**, cioè coloro che hanno un rapporto di collaborazione coordinato e continuativo, anche a progetto, o che sono titolari di una borsa di studio presso lo Stato o presso un altro ente pubblico.

Sono invece esclusi espressamente dal novero dei beneficiari del provvedimento in esame gli amministratori, i sindaci e i revisori di società, associazioni o altri enti con o senza personalità giuridica.

La DIS-COLL non si applica ai professionisti titolari di partita Iva, a meno che il richiedente, nei casi in cui non produca un reddito dall'attività di lavoro autonomo (cosiddetta partita Iva silente), non chiuda la posizione Iva prima di presentare la domanda per l'accesso alla prestazione integrativa del reddito.

Dal 1° gennaio 2017, ai soggetti appartenenti alle categorie a cui spetta la DIS-COLL si applica un'**aliquota contributiva aggiuntiva** nella misura dello 0,51% del reddito; alla stessa maggiorazione sono sottoposti anche gli amministratori, i sindaci e i revisori che però, come detto, sono esclusi dall'ambito della DIS-COLL.

I soggetti beneficiari della DISS COLL, in quanto rientrano nelle categorie indicate dalla legge, possono ottenere l'indennità soltanto se possiedono congiuntamente i seguenti requisiti:

- lo stato di **disoccupazione**;
- l'iscrizione in via esclusiva alla **gestione separata** dell'Inps;
- il requisito **contributivo**.

Stato di disoccupazione: in base al d.lgs. 150/2015, art. 19, co. 1, lo stato di disoccupazione si verifica se ricorrono insieme due condizioni:

- la perdita **involontaria** dell'occupazione (con esclusione quindi delle dimissioni volontarie da parte del lavoratore, a meno che le dimissioni avvengano per giusta causa nei casi previsti dalla legge);
- l'iscrizione presso il **Centro per l'impiego**, con la sottoscrizione in via telematica della dichiarazione di immediata disponibilità (Did), con la quale il soggetto privo di lavoro dichiara di essere immediatamente disponibile a svolgere un'attività lavorativa e a partecipare alle iniziative per il lavoro promosse dagli uffici competenti.

Al riguardo è però da notare che, ai sensi del d.lgs. 22/2015, art. 21, la presentazione della domanda per ottenere la indennità DIS-COLL equivale alla dichiarazione di immediata disponibilità.

Iscrizione alla **Gestione separata** dell'Inps in via esclusiva: l'iscrizione esclusiva alla Gestione separata ricorre quando il soggetto non risulta assicurato presso altre forme pensionistiche obbligatorie; sono pertanto esclusi i collaboratori, gli assegnisti e i dottorandi di ricerca che sono anche pensionati oppure lavoratori dipendenti o autonomi iscritti presso altre forme assicurative.

A decorrere dal 2017 i soggetti iscritti in via esclusiva alla Gestione separata sono sottoposti all'aliquota contributiva ordinaria del 32,72%, mentre gli altri soggetti (pensionati e assicurati presso altre forme pensionistiche) sono sottoposti all'aliquota contributiva ridotta del 24%.

Requisito contributivo: il requisito contributivo per l'accesso alla prestazione DIS-COLL consiste nel versamento di contributi per almeno tre mesi nel cosiddetto **periodo di osservazione**, cioè nell'arco di tempo dal 1° gennaio dell'anno civile precedente alla data dell'evento interruttivo del rapporto.

Per esempio, se il rapporto di collaborazione è cessato il 28/08/ 2017, il periodo di tempo da prendere in considerazione per verificare la sussistenza del requisito contributivo è quello dall'1/01/2016 al 28/08/2017 compreso: in questo periodo deve risultare l'accreditamento a favore del soggetto, di contributi per un ammontare corrispondente ad almeno 3 mesi.

Sono esclusi, sia ai fini del requisito contributivo sia ai fini della determinazione della durata e della misura della prestazione, gli eventuali periodi di iscrizione non esclusiva, cioè i periodi nei quali si è verificata una sovrapposizione con un'altra attività lavorativa.

Tornando all'esempio precedente, se il rapporto di collaborazione coordinata e continuativa è terminato il 28/08/2017 ma dal 1/01/2016 al 30/06/2016 il collaboratore ha svolto anche un'attività di lavoro subordinato, il periodo utile da considerare ai fini della sussistenza del requisito contributivo per la DIS-COLL va dal 1/07/2016 al 28/08/2017.

Per gli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° luglio 2017 non è più previsto l'ulteriore requisito consistente nell'aver avuto, dal 1° gennaio dell'anno in corso, almeno un mese di accredito contributivo o in alternativa un mese di rapporto di collaborazione coordinata e continuativa con un reddito uguale almeno alla metà del minimo previsto per l'accredito della contribuzione.

Ai fini della sussistenza del requisito contributivo richiesto per l'erogazione della DIS-COLL, **non si applica il principio dell'automaticità delle prestazioni previdenziali** di cui all'art. 2116 c.c., cioè il principio di carattere generale giustificato dal *favor laboratoris*, in base al quale le prestazioni previdenziali previste dalla legge sono riconosciute sempre al lavoratore, anche in caso di mancato versamento all'ente previdenziale.

Pertanto, se il committente non ha provveduto a versare i contributi dovuti alla Gestione separata dell'Inps, il collaboratore non ha diritto alla DIS-COLL, anche se ha subito la ritenuta relativa (fermo restando il suo diritto di agire nei confronti del committente per ottenere la restituzione di quanto trattenuto indebitamente e il risarcimento dei danni subiti).

È da notare che, per il raggiungimento del requisito contributivo e per il calcolo della durata della prestazione, vengono considerati anche i contributi figurativi accreditati per i periodi di tutela della maternità (astensione obbligatoria, interdizione anticipata e posticipata, congedo parentale), che sono equiparati dalla legge alla contribuzione effettiva per l'attività lavorativa

La **domanda** per ottenere la DIS-COLL deve essere presentata all'Inps dall'avente diritto, compilando in via telematica il modulo apposito, entro 68 giorni dalla data dell'evento che ha provocato l'interruzione del rapporto di lavoro (analogamente a quanto è previsto per i lavoratori dipendenti per quanto riguarda la richiesta della NASpI). L'inosservanza del termine stabilito dalla legge, che è previsto a pena di decadenza, comporta la perdita del diritto alla prestazione per la disoccupazione.

In presenza dei requisiti richiesti dalla legge, la DIS-COLL viene erogata dall'ottavo giorno successivo all'evento interruttivo del rapporto di collaborazione, se la domanda viene presentata entro il termine di otto giorni dalla cessazione del rapporto, oppure dal giorno successivo alla domanda, se la richiesta viene presentata successivamente.

Dal punto di vista del **regime fiscale**, l'indennità DIS-COLL viene qualificata come **reddito imponibile**, in quanto tale soggetto alla normale tassazione, e viene inquadrata nella stessa categoria di redditi di quelli che sostituisce o integra.

Pertanto l'Inps, in quanto soggetto erogatore della prestazione, deve provvedere nella qualità di sostituto di imposta a effettuare la ritenuta sulle somme dovute (che quindi vengono erogate al netto della ritenuta di legge), a rilasciare al percettore la certificazione fiscale (il modello certificazione unica) e, a richiesta dell'interessato, a effettuare a fine anno il conguaglio fiscale (come differenza tra le ritenute effettuate e l'imposta sul reddito complessivo del percettore).

In base alla legge, il diritto all'indennità di disoccupazione della nuova DIS-COLL **decade** (con effetto dal verificarsi dell'evento interruttivo) se si verifica una delle seguenti situazioni:

- perdita dello stato di **disoccupazione**;
- mancata partecipazione o partecipazione non regolare alle **misure di politica attiva** proposte all'interessato dal Centro per l'impiego;
- nuova attività di **lavoro dipendente**;

- nuova attività di **lavoro autonomo**, di impresa o di lavoro parasubordinato senza comunicazione all'Inps del reddito presunto che il soggetto ritiene di potere ricavare dall'attività in esame;
- titolarità di un **trattamento pensionistico** diretto;
- acquisizione del diritto all'assegno ordinario di **invalidità**, a meno che il soggetto interessato non eserciti l'opzione a favore della DIS-COLL con conseguente rinuncia all'invalidità.

Per quanto riguarda il rapporto tra DIS-COLL e attività di **lavoro dipendente**, è necessario distinguere a seconda della durata del nuovo contratto di lavoro dipendente concluso dal soggetto percettore dell'indennità di disoccupazione.

Quando il contratto di lavoro dipendente ha una durata **inferiore o uguale a cinque giorni** il lavoratore ha l'obbligo di comunicare all'Inps lo stato di rioccupazione e si produce la sospensione della DIS-COLL, che però riprende a decorrere, per il periodo residuo, al termine dell'attività lavorativa.

Per esempio, se il collaboratore ha diritto al versamento dell'assegno di disoccupazione per sei mesi e, dopo quattro mesi dal suo inizio, viene assunto con un contratto a termine di tre giorni, l'indennità non viene erogata per quel periodo ma, dopo tre giorni, il lavoratore ha diritto di nuovo alla prestazione erogata dall'Inps per i due mesi residui.

Quando il nuovo contratto di lavoro dipendente ha invece durata **superiore ai cinque giorni**, la DIS-COLL decade, ferma restando la possibilità di presentare in seguito una nuova domanda, se sussistono i requisiti previsti dalla legge, per ottenere una nuova indennità di disoccupazione.

L'**importo** dell'indennità DIS-COLL non è stabilito in misura fissa ma, analogamente alla NASpI per i lavoratori dipendenti, è calcolato in **proporzione al reddito** del beneficiario ai fini contributivi. Il calcolo viene effettuato nel modo seguente.

Innanzitutto bisogna determinare il **reddito mensile medio**, che risulta dal reddito imponibile complessivo ai fini previdenziali (in base ai contributi versati all'INPS) nel cosiddetto "periodo di osservazione" (dal 1° gennaio dell'anno precedente alla data dell'evento di disoccupazione) diviso per il numero di mesi o frazioni di mesi del rapporto di collaborazione, cioè di versamento dei contributi.

Se il reddito mensile medio:

- a) è inferiore o uguale a 1195 euro, l'indennità è pari al **75% del reddito**;
- b) è superiore a 1195 euro, la DISC-COLL è pari al 75% del reddito fino a 1.195 euro, più il **25% del reddito** superiore a 1195 euro.

Per esempio, se un collaboratore coordinato e continuativo ha percepito un reddito mensile medio di 1500 euro, l'assegno di disoccupazione è di 972,25 euro al mese, cifra risultante dalla somma di 896,25 euro (75% di 1195 euro) più 76,25 euro (25% di 305 euro, dato da 1500 euro meno 1195 euro).

La somma di **1195 euro** è stata stabilita per l'anno 2015, al momento della introduzione della DIS-COLL in via sperimentale, ed è soggetta a una **rivalutazione** automatica annuale, in base all'aumento dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati rilevato nell'anno precedente.

Tuttavia, nel corso del 2016 e 2017, a causa dell'andamento negativo dell'indice (- 0,1% su base annua), la somma in esame è rimasta invariata.

Inoltre:

- a) è stabilito un importo **massimo** della DIS-COLL pari a **1300 euro al mese**;
- b) è prevista una **riduzione progressiva** dell'indennità del 3% dell'importo a partire dal primo giorno del quarto mese (cioè dal 91° giorno di fruizione dell'indennità), di un altro 3% dell'importo a partire dal primo giorno del quinto mese (cioè dal 121° giorno di fruizione dell'indennità) e infine di un ulteriore 3% dell'importo a partire dal primo giorno del sesto mese (cioè dal 151° giorno di fruizione dell'indennità).

Per esempio, se un collaboratore coordinato e continuativo ha avuto un reddito mensile medio di 2500 euro, l'assegno di disoccupazione è uguale a 1222,50 euro al mese nei primi tre mesi, cifra risultante dalla somma di 896,25 euro (75% di 1195 euro) più 326,25 euro (25% di 1305 euro); nel quarto mese 1185,83 euro al mese (1222,50 euro - 3%); 1149,74 euro al mese nel quinto mese (1185,83 euro - 3%) e infine 1115,25 euro al mese nel sesto mese (1149,74 euro - 3%).

La durata della prestazione versata ogni mese dall'Inps ai collaboratori è pari alla **metà del numero dei mesi** o frazioni di mesi di durata del rapporto di collaborazione nel "periodo di riferimento" che, come detto, va dal 1° gennaio dell'anno precedente al giorno dell'evento interruttivo del rapporto.

In ogni caso, la DIS-COLL può avere una **durata massima di sei mesi**. Durante il periodo di fruizione della DIS-COLL ai collaboratori e assimilati, a differenza di quanto è previsto dalla legge per i lavoratori subordinati beneficiari della NASpI, non vengono riconosciuti contributi figurativi ai fini previdenziali.

Lo smart working

Il **lavoro agile** è stato introdotto dal Capo II (art. 18 e ss.) del cosiddetto Jobs act dei lavoratori autonomi, con l'obiettivo dichiarato di «incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro».

Dal punto di vista economico la figura in esame può essere vantaggiosa:

- da un lato per l'imprenditore, in quanto consente di **ridurre i costi fissi** (in particolare quelli relativi al contratto di affitto dei locali) e di aumentare l'**efficienza** produttiva;
- dall'altro lato per il lavoratore, in quanto consente di svolgere l'attività lavorativa più vicino alla **famiglia** e senza l'obbligo di rispettare un orario rigido di lavoro.

È da notare che il lavoro agile, in precedenza già disciplinato in via negoziale in alcuni contratti aziendali (come quelli della Ibm e della Vodafone), non è un nuovo tipo di contratto di lavoro, ma soltanto una particolare **modalità di esecuzione** di un rapporto di lavoro subordinato corrispondente a uno dei modelli previsti dalla legge (a tempo determinato, indeterminato, part time ecc.). Pertanto, per tutto quanto non è strettamente collegato allo svolgimento "agile" dell'attività lavorativa, al rapporto in esame si applicano le norme generali (per esempio in materia di periodo di prova o di risoluzione del rapporto di lavoro) relative al tipo di contratto che concluso tra le parti.

Il cosiddetto smart working è caratterizzato dalla flessibilità dell'attività lavorativa, che può essere svolta «anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza vincoli di orario e di luogo di lavoro».

In particolare, per quanto riguarda l'**orario di lavoro**, il dipendente "smart" non è tenuto a osservare un orario rigido e predeterminato dal datore di lavoro, ma deve comunque rispettare i limiti massimi di durata giornaliera e settimanale stabiliti dalla legge e dai contratti collettivi.

Per quanto riguarda invece il **luogo di lavoro**, il lavoratore che viene impiegato in forme di lavoro agile esegue la sua prestazione in parte all'interno dell'azienda e in parte al di fuori dei locali dell'impresa, senza una postazione fissa, anche con l'utilizzo di adeguati strumenti tecnologici (telefono, smartphone, computer fisso o portatile, tablet ecc.) di cui è responsabile, dal punto di vista della sicurezza e del buon funzionamento, il datore di lavoro.

Le norme in materia di lavoro agile si applicano anche, in quanto compatibili e in quanto non derogate da disposizioni specifiche in materia di **pubblico impiego**, ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle Pubbliche amministrazioni (l. cit., art. 18, co. 3).

Inoltre, allo scopo di favorire il ricorso alla figura in esame, è disposto espressamente che gli eventuali incentivi fiscali o contributivi previsti da leggi speciali, in relazione agli incrementi di produttività e di efficienza del lavoro subordinato, si applicano anche quando l'attività lavorativa viene svolta in modalità agile (l. cit., art. 18, co. 4).

L'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità smart non può essere imposta in modo unilaterale dal datore di lavoro o dal lavoratore in quanto, in base alla legge, deve essere stabilita «mediante **accordo tra le parti**» (l. cit., art. 18, co. 1) soggetto, insieme alle sue eventuali modificazioni successive, alla comunicazione obbligatoria al Centro per l'Impiego territorialmente competente.

L'accordo di smart work concluso tra il datore di lavoro e il lavoratore deve essere redatto in **forma scritta**: la forma in esame è però richiesta soltanto ai fini della regolarità amministrativa e della prova del suo contenuto (l. cit., art. 19, co. 1).

Dalla disposizione citata si ricava che la mancanza della forma prescritta dalla legge (come può accadere nel caso di un accordo soltanto verbale avente come oggetto lo svolgimento della prestazione lavorativa con modalità agile) non produce di per sé la nullità dell'accordo, ferma restando l'applicazione di eventuali sanzioni amministrative e l'impossibilità di regola di dimostrare il contenuto dell'accordo (in base ai principi generali in materia di mezzi di prova; art. 2725 c.c.) ricorrendo alla prova testimoniale.

L'accordo avente come oggetto lo svolgimento dell'attività lavorativa in modo agile può avere una **durata** a tempo determinato oppure indeterminato.

Se è a tempo determinato, l'accordo di smart work cessa di produrre i suoi effetti con la scadenza del termine finale, salvo il recesso anticipato di una delle parti nei casi consentiti dalla legge; da questo momento, se il termine dell'accordo è inferiore a quello di durata del contratto di lavoro, il lavoratore dovrà svolgere la sua attività lavorativa in modalità "normale" (vale a dire all'interno dell'impresa e nel rispetto dell'orario di lavoro stabilito dal datore di lavoro). Invece, se è a tempo indeterminato, l'accordo in esame è efficace per tutta la durata del contratto di lavoro, salvo, anche in questo caso, il recesso anticipato di una delle parti nei casi previsti dalla legge.

Può accadere che una delle parti del contratto di lavoro decida in seguito di **recedere** dall'accordo di smart work, con la conseguenza che da quel momento la prestazione lavorativa si svolgerà esclusivamente all'interno dell'azienda e non più (in tutto o anche soltanto in parte) al di fuori dei locali dell'impresa.

Il diritto di recesso è disciplinato in modo diverso a seconda che l'accordo di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità smart sia tempo indeterminato oppure a tempo determinato. Se l'accordo è a tempo **indeterminato**, ciascuna parte può esercitare il diritto di recesso in qualsiasi momento ma con un preavviso, di regola, non inferiore a 30 giorni, salvo il recesso immediato e senza obbligo di preavviso qualora ricorra un giustificato motivo. Soltanto nel caso in cui si tratti di lavoratori disabili (l. 68/1999, art. 1), il preavviso non può essere inferiore a 90 giorni «al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura» del lavoratore.

Invece, se l'accordo è a tempo **indeterminato**, il diritto di recesso prima del termine può essere esercitato soltanto per giustificato motivo e senza l'obbligo di preavviso (l. cit., art. 18, co. 2).

Allo scopo di tutelare il lavoratore, la legge stabilisce in modo analitico il **contenuto minimo** che deve avere l'accordo sul lavoro agile.

In particolare, l'accordo, oltre a indicare in modo specifico gli strumenti che devono essere utilizzati per svolgere l'attività lavorativa al di fuori dei locali dell'impresa, deve (l. cit., artt. 19, 21):

- disciplinare le **modalità** di svolgimento dell'attività lavorativa all'esterno dell'impresa, cioè stabilire in che modo deve essere effettuata la prestazione lavorativa in forma agile;
- stabilire i tempi di riposo del lavoratore e le misure di natura tecnica e organizzativa per garantire il cosiddetto **diritto alla disconnessione**, cioè il periodo o i periodi di distacco del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche (per esempio le fasce orarie durante le quali il lavoratore non è tenuto a rispondere alle email o alle telefonate);
- regolare le forme di esercizio del **potere direttivo** e di **controllo** a distanza da parte del datore di lavoro, nei limiti previsti dal cosiddetto statuto dei lavoratori (l. 300/1970, art. 4 e successive modificazioni) sull'attività del lavoratore al di fuori dei locali aziendali;
- individuare le condotte del lavoratore, compiute durante l'esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori dell'azienda, che costituiscono **illeciti disciplinari**.

In base alla legge, lo smart worker, ha diritto a un **trattamento non inferiore**, dal punto di vista economico e normativo, a quello che viene riconosciuto complessivamente, in base ai contratti collettivi a livello nazionale e agli accordi integrativi a livello aziendale, agli altri lavoratori della stessa impresa che vengono adibiti alle medesime mansioni e che svolgono la loro attività lavorativa esclusivamente all'interno dei locali aziendali (l. cit., art. 20, co. 1).

In altri termini, non è possibile trattare diversamente un lavoratore rispetto ai suoi colleghi per il solo fatto che svolge la sua prestazione lavorativa in modalità agile. Il divieto di discriminazione dei lavoratori smart incentiva il ricorso alla modalità in esame e evita che la previsione di un trattamento peggiorativo possa costituire un ostacolo alla flessibilità lavorativa.

Inoltre, nell'accordo concluso con il datore di lavoro, può essere previsto espressamente il diritto dello smart worker all'apprendimento permanente e alla certificazione delle competenze acquisite (l. cit., art. 20, co. 2).

Disposizioni specifiche riguardano la **salute e sicurezza sul lavoro** e la tutela contro gli infortuni e le malattie professionali dei lavoratori che svolgono la loro attività al di fuori dei locali dell'impresa.

Infatti, in base alla legge, il datore di lavoro deve garantire la salute e sicurezza sul lavoro del lavoratore e, a tale scopo, deve consegnargli un'**informativa scritta** con l'indicazione dei rischi generali e dei rischi specifici connessi allo svolgimento dell'attività lavorativa all'esterno dell'azienda. La comunicazione deve essere aggiornata almeno una volta all'anno e deve essere consegnata anche al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, cioè al soggetto eletto o designato in ogni azienda o unità produttiva per rappresentare gli interessi dei lavoratori (l. cit., art. 22, co. 1).

A sua volta, il lavoratore ha l'obbligo di **cooperare** all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per eliminare o ridurre i rischi dell'attività lavorativa (l. cit., art. 22, c. 2.).

Per quanto riguarda la tutela contro gli eventi che possono incidere negativamente sulla capacità lavorativa, al lavoratore smart si applicano le disposizioni in materia di **assicurazione obbligatoria** contro gli infortuni e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dell'azienda (l. cit., art. 23, co. 2).

Una disposizione particolare riguarda i cosiddetti **infortuni in itinere**, cioè gli eventi che si possono verificare nell'eventuale trasferimento di andata e ritorno del lavoratore dalla sua abitazione al luogo prescelto per lo svolgimento dell'attività lavorativa e situato al di fuori dei locali aziendali. Il lavoratore smart è tutelato contro gli incidenti durante il percorso soltanto se la scelta del luogo di lavoro è dovuta a «esigenze connesse alla prestazione» oppure alla «necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative», a condizione però che tale scelta risponda a «criteri di ragionevolezza» (l. cit., art. 23, co. 3).

Lavoro occasionale

Il lavoro accessorio o occasionale, chiamato anche lavoro a **voucher** per le modalità di pagamento della prestazione lavorativa, è stato introdotto nel nostro ordinamento dalla cosiddetta riforma Biagi del mercato del lavoro (d.lgs. 276/2003) e successivamente modificato dalla legge Fornero (l. 92/2012) e poi dal Jobs act (d.lgs. 81/2015, artt. 48-50).

Le attività lavorative svolte da un soggetto nei confronti di un altro soggetto possono essere qualificate come **prestazioni di lavoro occasionali** soltanto se i compensi che ne derivano non superano complessivamente, nel corso di un anno civile (cioè dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno), i seguenti importi:

- 5000 euro per ogni **singolo lavoratore**;
- 5000 euro per ogni **singolo utilizzatore**.

Pertanto, un lavoratore non può ricevere compensi annui per lavoro occasionale, anche da più utilizzatori diversi, superiori a 5000 euro, e a sua volta un utilizzatore non può erogare compensi annui per lavoro occasionale, anche a più lavoratori, superiori a 5000 euro. In ogni caso, la prestazione occasionale eseguita da un lavoratore nei confronti del medesimo utilizzatore non può eccedere, nel corso di un anno, l'ammontare di 2500 euro o la durata di 280 ore.

Inoltre, allo scopo di favorire l'occupazione anche occasionale di alcune categorie "protette" (pensionati, studenti minori di 25 anni, disoccupati, percettori di prestazioni integrative o a sostegno del reddito), la legge stabilisce che per determinare il limite massimo dell'importo per ogni utilizzatore, i compensi per lavoro occasionale corrisposti a soggetti appartenenti a tali categorie vengono calcolati in misura ridotta uguale al 75% del loro importo.

Coloro che possono avvalersi di prestazioni di lavoro occasionali sono classificati in due categorie:

- le **persone fisiche** che non agiscono nell'esercizio di un'attività di impresa o professionale;
- gli altri soggetti, che comprendono sia le persone fisiche che svolgono un'attività di **impresa** o professionale, sia le **società**, le organizzazioni e gli enti con o senza personalità giuridica.

A seconda del soggetto utilizzatore, il ricorso a prestazioni di lavoro occasionali può avvenire con due strumenti diversi:

- il **Libretto famiglia**, quando l'utilizzatore è una persona fisica che non si avvale della prestazione lavorativa di tipo occasionale nella sua qualità di imprenditore o di professionista;
- il **contratto di prestazione occasionale** in tutti gli altri casi.

Anche le **Pubbliche amministrazioni** possono concludere contratti di prestazione occasionale, ma soltanto per esigenze temporanee o eccezionali e nei casi previsti tassativamente dalla legge (progetti a favore di soggetti svantaggiati come disabili, detenuti o tossicodipendenti, lavori di emergenza in occasione di calamità o eventi naturali improvvisi, attività di solidarietà, organizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali ecc.).

Il lavoratore impiegato in un'attività di natura occasionale:

- è coperto dall'**assicurazione** per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, con iscrizione alla gestione separata presso l'Inps, e dall'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali presso l'Inail;
- ha diritto, nello svolgimento della sua prestazione lavorativa, al **riposo** giornaliero e alla pausa e riposo settimanale nella misura indicata dalla legge.

Inoltre, se il committente è un imprenditore o un professionista, al lavoratore occasionale si applicano le norme in materia di **tutela e sicurezza sul lavoro** previste dal Testo unico in materia (d.lgs. 81/2008).

È espressamente vietato avvalersi di prestazioni di lavoro occasionali svolte da soggetti con i quali l'utilizzatore ha in corso o ha avuto, durante i sei mesi precedenti, un rapporto di lavoro subordinato oppure di collaborazione coordinata e continuativa.

In base alla legge, i compensi percepiti da un soggetto per un'attività di lavoro occasionale, che sono importi netti, in quanto esenti da imposizione fiscale, sono calcolati per determinare il reddito necessario per ottenere il **permesso di soggiorno** o il suo rinnovo successivo, ma non producono effetti sullo stato di disoccupazione.

Per potere ricorrere a prestazioni di lavoro occasionali, gli utilizzatori e i prestatori di lavoro devono procedere alla registrazione presso un'apposita **piattaforma informatica** gestita dall'Inps, che deve essere utilizzata per le operazioni di pagamento (con modalità elettroniche) e accredito dei compensi e per la gestione della posizione contributiva del lavoratore. La registrazione e gli adempimenti conseguenti possono essere compiuti personalmente dal soggetto interessato o anche tramite un consulente del lavoro, che agisce da intermediario, oppure tramite un patronato, ma soltanto per l'accesso al Libretto famiglia.

Il Libretto famiglia

Il Libretto famiglia è un libretto **prepagato** intestato all'utilizzatore che è possibile acquistare online attraverso la piattaforma dell'Inps o presso un ufficio postale.

Questo libretto può essere utilizzato esclusivamente, nei limiti indicati dalla legge, per prestazioni di lavoro occasionali relative a:

- piccoli **lavori domestici** (giardinaggio, pulizia, manutenzione ecc.);
- **assistenza domiciliare** di bambini, anziani, ammalati o disabili;
- **insegnamento privato**.

Il libretto è formato da titoli di pagamento: ciascun titolo ha un valore nominale **lordo di 10 euro** e può essere utilizzato per compensare una prestazione lavorativa di durata non superiore a un'ora. La retribuzione netta spettante al lavoratore è di 8 euro, in quanto dal valore lordo del titolo bisogna detrarre:

- 1,65 euro per la gestione separata Inps;
- 0,25 euro per l'assicurazione Inail contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- 0,10 euro per gli oneri gestionali.

Il soggetto che si avvale di prestazioni di lavoro occasionali al di fuori dell'esercizio di un'impresa o di una professione ha l'obbligo di comunicazione della prestazione all'Inps (attraverso la piattaforma informatica o l'apposito servizio denominato Contact Center), entro il terzo giorno del mese successivo a quello del suo svolgimento, indicando:

- i **dati** identificativi del prestatore di lavoro;
- il **luogo** e la **durata** della prestazione lavorativa;
- il **compenso** pattuito.

L'utilizzatore deve fornire inoltre tutte le altre informazioni che possano essere utili ai fini della gestione del rapporto da parte dell'ente previdenziale. Il prestatore di lavoro riceve a sua volta una notifica immediata della comunicazione inviata dall'utilizzatore, attraverso un sms o una email.

Il Contratto di prestazione occasionale

In base al contratto di lavoro occasionale, un soggetto privato o pubblico, diverso da una persona fisica imprenditore o professionista, acquisisce con modalità semplificate «prestazioni di lavoro **occasional**i o saltuarie di **ridotta entità**», nei limiti e con le modalità previste dalla legge.

Per evitare un ricorso eccessivo a questo istituto e prevenire possibili abusi, la legge stabilisce una serie di **divieti** disponendo che non possono avvalersi di prestazioni occasionali:

- i soggetti con **più di cinque dipendenti** a tempo indeterminato (escluse le Pubbliche amministrazioni);
- le imprese **agricole**, a meno che le prestazioni siano fornite da soggetti che appartengono ad alcune categorie "protette" previste dalla legge (pensionati, studenti under 25, disoccupati, percettori di prestazione integrativa salariale o di altra prestazione integrativa del reddito) e che nel corso dell'anno precedente non sono stati iscritti negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli;
- le imprese del settore **edile** ed **estrattivo** (escavazione e lavorazione del marmo; miniere, cave e torbiere).

Inoltre, il ricorso al lavoro occasionale è vietato nell'esecuzione di appalti di opere o servizi.

Quando intende avvalersi di un contratto di prestazione occasionale, l'utilizzatore deve versare il compenso al prestatore attraverso la **piattaforma Inps**.

La **retribuzione oraria minima netta** è di **9 euro** (tranne che nel settore agricolo, nel quale è determinata dalla contrattazione collettiva), cui si devono aggiungere i seguenti oneri a carico dell'utilizzatore:

- il contributo alla gestione separata Inps, nella misura del 33% del compenso;
- il premio per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali, nella misura del 3,5% del compenso;
- il finanziamento dei costi di gestione, nella misura dell'1% del compenso.

Inoltre, l'utilizzatore ha l'obbligo di comunicare preventivamente all'Inps (attraverso la piattaforma informatica o mediante il servizio Contact Center) l'apertura di tale tipo di rapporto di lavoro attraverso un'apposita **dichiarazione** almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione. La dichiarazione deve contenere:

- i **dati** identificativi del prestatore di lavoro;
- il **luogo** e l'**oggetto** della prestazione;
- la **data** e l'ora in cui inizia e in cui termina la prestazione lavorativa;
- il **compenso** pattuito, che non può essere inferiore a 36 euro per prestazioni di durata non superiore a 4 ore continuative nell'arco di una giornata lavorativa.

Anche in questo caso l'utilizzatore deve fornire tutte le altre informazioni utili e il prestatore di lavoro riceve una notifica immediata della comunicazione che lo riguarda attraverso un sms o una email.

Se in seguito l'attività lavorativa non viene effettuata per qualsiasi motivo, l'utilizzatore ha l'obbligo di comunicazione all'Inps (con le stesse modalità) della mancata esecuzione della prestazione entro tre giorni da quello in cui ne era stato programmato lo svolgimento; in mancanza di tale comunicazione l'Inps provvede ugualmente agli adempimenti gestionali previsti dalla legge, come se la prestazione fosse stata regolarmente eseguita.

Una volta effettuata la prestazione di lavoro occasionale, l'Inps provvede, nei limiti delle somme acquisite a tale scopo dagli utilizzatori, ai seguenti adempimenti:

- pagamento del **compenso** al prestatore, il giorno 15 del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione lavorativa, con accredito della somma spettante sul conto corrente del beneficiario ovvero (se il conto corrente non è stato indicato nella registrazione) con bonifico bancario domiciliato pagabile presso gli uffici postali;
- accreditamento dei **contributi previdenziali** sulla posizione contributiva del prestatore presso la gestione separata;
- versamento dei b, entro il 30 giugno e il 31 dicembre di ogni anno, per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali.

La legge stabilisce specifiche sanzioni nel caso di violazione dei limiti previsti per il ricorso al lavoro occasionale:

- il **superamento del limite** di importo o di durata previsti per il rapporto di lavoro occasionale con un singolo utilizzatore (corrispondenti, rispettivamente, a 2500 euro e a 280 ore nel corso di un anno), produce la trasformazione del rapporto in esame in un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e **indeterminato**;
- l'**inosservanza** dei divieti di lavoro occasionale (soggetti con più di cinque dipendenti, imprese agricole salvo le eccezioni previste, imprese edili ed estrattive, appalti) o dell'obbligo di comunicazione preventiva comporta l'applicazione di una **sanzione amministrativa** da 500 a 2500 euro per ogni giorno di prestazione lavorativa per cui risulti accertata la violazione.

*Al fine di consentire un **controllo** sui risultati del lavoro occasionale il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, dopo essersi confrontato con le parti sociali (associazioni dei datori di lavoro e sindacati dei lavoratori), deve trasmettere ogni anno al Parlamento entro il 31 marzo una relazione sulla sua applicazione.*