Documento dell'Unione Generale del Lavoro sui disegni di legge 2233 e 2229
Audizione presso la Commissione 11ª Lavoro, Previdenza sociale del Senato

Considerazioni generali

I disegni di legge 2233 (Poletti) e 2229 (Sacconi e altri) affrontano due temi, quello del lavoro autonomo non imprenditoriale e l'altro del lavoro agile, di estremo interesse per il mondo del lavoro.

Occorre, però, osservare da subito come il disegno di legge del governo, collegato alla manovra di finanza pubblica, è molto deludente ed assolutamente poco convincente sia per quanto attiene alla disciplina del lavoro autonomo che in riferimento alle misure per favorire l'articolazione flessibile del lavoro subordinato nei tempi e nei luoghi.

Viceversa, il secondo disegno di legge, pur con limiti che saranno evidenziati, ha comunque il pregio di recuperare l'elemento della contrattazione collettiva, seppure limitata alla sola fase aziendale e territoriale, colpevolmente dimenticata nel disegno di legge del Ministro Giuliano Poletti.

Premesso che l'Unione Generale del Lavoro ripone grande attenzione al tema del lavoro autonomo, tanto da avere una propria struttura sindacale dedicata ai lavoratori autonomi non imprenditori, con redditi spesso derivanti da monocommittenze ed in linea con quelli di larga parte del lavoro subordinato, il disegno di legge 2233 affronta soltanto una parte delle problematiche emerse in questi anni, tutti aspetti che, verosimilmente, esploderanno nei prossimi mesi, alla luce della stretta sulle collaborazioni coordinate e continuative, disposta con il decreto legislativo 81/2015.

È facilmente ipotizzabile un travaso dalle collaborazioni coordinate al lavoro autonomo e alla partita Iva.

Il Capo I del disegno di legge 2233 non dà le risposte attese su diversi punti:

- l'aumento della aliquota contributiva ai fini previdenziali;
- l'ammontare dell'assegno pensionistico;
- la corresponsione di un compenso equo, quanto meno in linea con quello previsto dalla contrattazione collettiva per il lavoro subordinato;
- la tassazione dei redditi;
- il sostegno al reddito nei periodi di disoccupazione involontaria;
- la risoluzione delle controversie di lavoro.

Nello specifico dei singoli articoli del Capo I, si evidenzia quanto segue, rimandando per ulteriori approfondimenti all'analisi allegata al presente documento:

- L'estensione al lavoratore autonomo della tutela nelle transazioni commerciali, prevista all'articolo 2, non risolve la questione di quando è la pubblica amministrazione ad essere in ritardo nei pagamenti.
- La nuova disciplina sulla deducibilità delle spese di formazione e accesso alla formazione permanente (articolo 5) introduce delle soglie prima non previste e, allo stesso tempo, elimina il tetto del 50%, previsto nella disciplina vigente. Il vantaggio è quindi da calcolare caso per caso. Con riferimento all'articolo 5, si osserva come la deducibilità è riconosciuta esplicitamente per le sole spese di iscrizione a convegni e congressi e non per le spese di viaggio e soggiorno, come nella disciplina vigente. Occorre quindi un chiarimento per evitare dubbi interpretativi in futuro: ad esempio, è da chiarire se sono interamente deducibili o meno i costi di iscrizione ad un convegno nella cui quota di iscrizione sono comprese le spese di viaggio e soggiorno. Sempre all'articolo 5, non convince l'esclusione dei soggetti non accreditati per i servizi personalizzati di certificazione delle competenze, orientamento, ricerca, auto-imprenditorialità.
- La previsione contenuta all'articolo 6 (accesso alle informazioni sul mercato e servizi personalizzati di orientamento, riqualificazione e collocazione) rischia di rimanere sulla carta, stante l'assoluta insufficienza dei servizi per l'impiego nel nostro Paese, già in forte difficoltà nel garantire i livelli essenziali delle prestazioni per i lavoratori subordinati. La creazione di uno sportello dedicato al lavoro autonomo non imprenditoriale è impraticabile a costo zero.
- Come per l'articolo 6, anche la previsione contenuta nel successivo articolo 7 (informazioni e accesso agli appalti pubblici) sconta negativamente la previsione che i servizi dedicati ai lavoratori autonomi siano senza costi aggiuntivi.
- All'articolo 10, andrebbe specificato che il versamento dei contributi e dei premi maturati durante il periodo di sospensione dal pagamento per l'intera durata della malattia o dell'infortunio è senza interessi né oneri aggiuntivi.
- L'equiparazione della malattia oncologica alla degenza, prevista dall'articolo 11, andrebbe estesa almeno alle malattie neurodegenerative ingravescenti.

Anche il Capo II del disegno di legge 2233 presenta forti elementi critici, ad iniziare dalla completa marginalizzazione della contrattazione collettiva che può, ai sensi dell'articolo 20, introdurre soltanto ulteriori previsioni, visto che il lavoro agile è regolato da un accordo individuale sottoscritto dal datore di lavoro e il dipendente nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato.

Il lavoro agile, nelle intenzioni del governo, è utilizzato in primo luogo per incrementare la produttività e poi per agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Tale sbilanciamento verso l'azienda, che già può godere della revisione dell'articolo 4 della legge 300/1970 sui controlli a distanza, rischia di avere ripercussioni negative sul lavoratore in termini di fruizione di alcuni strumenti di welfare aziendale (si pensi, ad esempio, all'impossibilità di utilizzare mense, asili aziendali, palestre ed altro), di reddito (la mancata presenza fisica nei luoghi di lavoro potrebbe comportare la perdita di benefit, incrementi retributivi o indennità) o anche di inclusione della persona.

L'azienda, in assenza di qualsiasi accordo collettivo, potrebbe utilizzare la modalità lavoro agile, giudicata più conveniente rispetto all'ipotesi di adeguare l'ambiente di lavoro, con persone disabili, contraddicendo però lo spirito delle leggi 104/1992 e 68/1999, le quali, attraverso l'inserimento lavorativo, operano per favorire l'inclusione sociale della persona con disabilità.

La previsione sulla parità di trattamento del lavoratore, contenuta all'articolo 15, e, soprattutto, quanto disposto sul potere di controllo e disciplinare al successivo articolo 16 evidenziano chiaramente i rischi che il lavoratore può correre senza una copertura di un accordo collettivo.

L'azienda, infatti, ha buon gioco a bypassare l'obbligo di parità di trattamento, semplicemente rivedendo le voci retributive. Addirittura, l'articolo 16, al comma 2, espressamente afferma che è l'accordo individuale fra azienda e prestatore d'opera ad individuare le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Siamo davanti ad un peggioramento di quanto già disposto con il decreto legislativo 23/2015 che ha introdotto il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti per i neo-assunti.

Un lavoratore assunto precedentemente al 7 marzo 2015 potrebbe infatti trovarsi ad avere una diversa tutela contro il licenziamento illegittimo; se occupato con la modalità tradizionale, ha la copertura dell'articolo 18 della legge 300/1970, mentre se passa in modalità lavoro agile, le regole disciplinari non saranno più definite da un accordo collettivo, ma da quello scritto nel contratto individuale.

Si tratta di un aspetto sul quale si sollecita un intervento del Parlamento per evitare un ulteriore depotenziamento dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori.

Infine, per quanto attiene alle risorse stanziate (capo III), oltre a ribadire la poca credibilità di misure pensate a costo zero, si osserva che quanto previsto a copertura delle misure contenute al capo I è inferiore allo stanziamento disposto con la legge 208/2015: la differenza è di circa 10 milioni di euro a decorrere dal 2017.

Il disegno di legge 2229 ha il merito di recuperare la contrattazione collettiva aziendale e territoriale, ma ha il limite di non prevedere un accordo collettivo nazionale che potrebbe,

viceversa, fungere da stimolo e promozione proprio per le intese locali e all'interno delle imprese. Si tratta di un limite che va superato nella conversione in legge.

A differenza di quello governativo, il disegno di legge 2229 estende il lavoro agile, oltre che al lavoro subordinato, anche al lavoro autonomo, in considerazione del fatto che tale forma contrattuale è destinata ad accogliere una parte non indifferente di coloro che finora sono stati occupati con contratti di collaborazione coordinata e continuativa.

Particolare attenzione dovrà essere prestata alle conseguenze del passaggio al lavoro agile da una modalità tradizionale, per quanto attiene alla valutazione della prestazione; in nessun caso, dovrebbe essere prevista la possibilità di licenziamento della persona transitata da una modalità all'altra per effetto del mancato raggiungimento degli obiettivi.

Il disegno di legge 2229 ha al suo interno diversi elementi degni di nota.

Si tratta in particolare:

- dell'obbligo di visite periodiche a tutela della salute del lavoratore;
- del divieto per il datore di lavoro di utilizzare strumenti per il controllo a distanza della attività del lavoratore;
- del divieto di indagini sulla persona da assumere;
- del diritto ad avere una tutela contro gli infortuni e le malattie professionali;
- del diritto alla disconnessione;
- del diritto all'apprendimento continuo;
- della previsione di un piano nazionale di alfabetizzazione digitale degli adulti.

Un forte limite, però, è nelle risorse disponibili.

Il lavoro agile dovrebbe essere incentivato con una quota parte di quanto stanziato per gli accordi di produttività, risorse già oggi insufficienti, mentre il piano nazionale di alfabetizzazione digitale degli adulti è coperto finanziariamente con 100 milioni di euro del cosiddetto inoptato dello 0,3% destinato alla formazione continua, utilizzato solo in minima parte dalle aziende e sul quale il governo ha da tempo posto le attenzioni per finalità diverse rispetto a quelle previste dalla legge istitutiva.

Analisi del disegno di legge 2233

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

Articolo	Contenuto	Osservazioni
	Capo I – Lavoro autonomo	
Art. 1 – Ambito di applicazione	Le norme del Capo I si applicano ai rapporti di lavoro autonomo, con esclusione dei piccoli imprenditori.	Le norme di riferimento sono il titolo III (del lavoro autonomo) e l'articolo 2083 (piccoli imprenditori) di cui al titolo II (del lavoro nell'impresa), capo I, sezione I del Libro quinto del codice civile.
Art. 2 – Tutela del lavoratore autonomo	Il dlgs 231/2002 trova applicazione anche alla transazioni commerciali fra lavoratori autonomi e imprese e fra lavoratori autonomi, salvo disposizioni più favorevoli.	Il dlgs 231/2002 dà attuazione alla direttiva 2000/35/CE, relativa alla lotta contro i ritardi di pagamento nelle transazioni commerciali. L'estensione della normativa è condivisibile. Andrebbe, però, specificato che le norme sul ritardo dei pagamenti si applicano anche nel caso della pubblica amministrazione.
Art. 3 – Clausole e condotte abusive	Sono nulle le clausole che permettono al committente di modificare unilateralmente le condizioni del contratto; sono altresì nulle le clausole che permettono al committente di recedere senza congruo preavviso nei casi di prestazione continuativa. Non ammesse neanche le clausole che prevedono pagamenti ad oltre sessanta giorni. Si considera abusivo il rifiuto del committente di stipulare il contratto in forma scritta. In tutti questi casi, il lavoratore autonomo ha diritto al risarcimento dei danni.	Si tratta di previsioni condivisibili. Emerge chiaramente il fatto che il lavoro autonomo è in molti casi una forma diversa di lavoro dipendente, soprattutto da quando il dlgs 81/2015 ha ridotto le ipotesi di utilizzo dei contratti di collaborazione.
Art. 4 – Apporti originali e invenzioni del lavoratore	L'articolo riserva i diritti di utilizzazione economica sugli apporti originali e sulle invenzioni al lavoratore autonomo.	Sono esclusi i casi in cui l'attività inventiva sia l'oggetto del contratto di lavoro.
Art. 5 – Deducibilità delle spese di formazione e accesso alla formazione permanente	Cambia la formulazione sulla deducibilità delle spese per master, formazione o altro e per l'iscrizione a convegni e congressi entro il limite annuo di 10mila euro. Il limite scende a 5mila euro per le spese sostenute per i servizi personalizzati su competenze, orientamento, ricerca, autoimpiego erogati da organismi accreditati. Sono	Si passa da una disciplina che prevede la deducibilità del 50% delle spese annue ad una che prevede la deducibilità piena, ma con limite annuo (10mila o 5mila euro annui). Si osserva come, rispetto alla previsione vigente, non sono più deducibili le spese di viaggio e soggiorno, ma soltanto quelle relative all'iscrizione. Da

	integralmente deducibili gli oneri per la garanzia contro il mancato pagamento delle prestazioni di lavoro.	capire se sono deducibili le spese di viaggio e soggiorno laddove le stesse siano ricomprese nell'iscrizione al convegno o al congresso.
Art. 6 – Accesso alle informazioni sul mercato e servizi personalizzati di orientamento, riqualificazione e collocazione	I centri per l'impiego e i soggetti accreditati all'intermediazione si dotano di uno sportello dedicato al lavoro autonomo. A tale adempimento, si provvede senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.	La previsione contenuta nel presente articolo è condivisibile nel contenuto, ma assolutamente impraticabile nella realtà soprattutto per i centri per l'impiego, già oggi sottodimensionati e, per questo, in enorme difficoltà nel garantire i livelli essenziali delle prestazioni per i lavoratori dipendenti in tutta Italia.
Art. 7 – Informazioni e accesso agli appalti pubblici	Le amministrazioni pubbliche, in qualità di stazioni appaltanti, promuovono la partecipazione di lavoratori autonomi agli appalti pubblici, così come previsto all'articolo 6, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica (commi 1 e 3). Viene abrogato il comma 821 dell'unico articolo della legge 208/2015 che equiparava i liberi professionisti alle piccole e medie imprese. Per effetto del comma 2, i lavoratori autonomi sono equiparati alle piccole e medie imprese nell'accesso ai piani operativi regionali e nazionali.	L'ultima legge di stabilità aveva equiparato i liberi professionisti alle Pmi per l'accesso ai piani operativi regionali e nazionali; ora il campo è esteso a tutti i lavoratori autonomi. Rimane la perplessità già espressa in precedenza circa la possibilità delle pubbliche amministrazioni di fornire servizi mirati di informazione ai lavoratori autonomi a costo zero.
Art. 8 – Indennità di malattia	Viene apportata una integrazione all'articolo 64, comma 2 (lavoratrici iscritte alla gestione separata) del dlgs 151/2001, in base alla quale la tutela della maternità avviene nelle forme e con le modalità previste per il lavoro dipendente, a prescindere per l'indennità di astensione obbligatoria di maternità dalla effettiva astensione dall'attività lavorativa.	Per effetto della modifica introdotta, l'indennità di maternità per la cosiddetta astensione obbligatoria è a prescindere dalla effettiva astensione dell'attività lavorativa.
Art. 9 – Congedi parentali	L'indennità del 30% sul congedo parentale riconosciuto agli iscritti alla gestione separata è estesa a sei mesi entro i primi tre anni di vita del bambino.	La normativa vigente (comma 788, settimo periodo, dell'unico articolo della legge 296/2006) prevede l'indennità sul congedo parentale fino a tre mesi nell'anno di vita del bambino.
Art. 10 – Tutela della gravidanza, malattia e infortunio	I lavoratori autonomi che prestano attività in via continuativa per il committente hanno diritto alla	Il comma 1 introduce una sorta di periodo di comporto non pagato durante il quale si mantiene, seppur

	sospensione del rapporto di lavoro, senza corrispettivo, in caso di gravidanza, malattia o infortunio fino a 150 giorni nell'anno solare. Il comma 2 sospende il versamento dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi in caso di malattia o infortunio grave tale da impedire l'attività lavorativa per oltre sessanta giorni; la sospensione è per l'intera durata della malattia o dell'infortunio e fino ad un massimo di due anni, decorsi i quali il lavoratore è tenuto a versare quanto dovuto in un numero di rate mensili pari a tre volte i mesi di sospensione.	sospeso, il rapporto di lavoro. Da specificare che il versamento dei contributi e dei premi maturati durante il periodo di sospensione per malattia o infortuni è senza oneri aggiuntivi e/o interessi.
Art. 11 – Disposizioni in materia di tutela della maternità	I periodi di malattia conseguenti a trattamenti terapeutici di malattie oncologiche sono equiparati alla degenza ospedaliera.	L'equiparazione alla degenza ospedaliera garantisce una indennità maggiore pari al doppio di quella che si sarebbe percepita come indennità di malattia. Oltre alla malattia oncologica, l'equiparazione andrebbe estesa almeno alle malattie degenerative.
Art. 12 – Modifiche al codice di procedura civile	Il comma 1 aggiunge un periodo all'articolo 409, numero 3, del codice di procedura civile per meglio chiarire la natura non subordinata delle collaborazioni coordinate e continuative poste in essere da lavoratori autonomi. Il comma 2 interviene sull'articolo 634, sempre del codice di procedura civile, relativo alla prova scritta per i crediti su somministrazioni di merci e di danaro nonché per prestazioni di servizi da parte di lavoratori autonomi.	La modifica apportata all'articolo 409 del codice di procedura civile conferma quanto possa essere sottile il confine fra lavoro autonomo e lavoro subordinato nel caso delle collaborazioni coordinate e continuative; l'unico discrimine è, di fatto, l'organizzazione autonoma dell'attività lavorativa. Si ribadisce quindi la necessità di fare delle opportune verifiche per evitare che il lavoro autonomo altro non sia che lavoro subordinato mascherato, soprattutto nei casi di monocommittenza.
Capo II – Lavoro agile		
Art. 13 – Lavoro agile	Le norme del presente capo sono volte a promuovere il ricorso al cosiddetto "lavoro agile" nel lavoro subordinato per incrementare la produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Il lavoro agile si svolge: a) con le prestazioni di lavoro in parte all'interno e in parte all'esterno dei locali aziendali nei limiti dell'orario di lavoro; b) attraverso l'utilizzo di	Dopo anni di ridotto utilizzo del telelavoro, con il lavoro agile, o *smart working*, si prova a rilanciare la flessibilità nell'attività lavorativa. Si osserva come il legislatore ponga come primo obiettivo quello di incrementare la produttività e, soltanto dopo, quello di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. La norma è quindi letta dal versante delle imprese, che già oggi

	strumenti tecnologici; c) con assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro esterno. Il datore di lavoro ha la responsabilità della sicurezza e del buon andamento degli strumenti tecnologici assegnati. Per effetto del comma 4, le disposizioni si applicano anche al pubblico impiego. Il comma 5 estende al lavoro agile gli incentivi di carattere fiscale e contributivo eventualmente riconosciuti per gli incrementi di produttività. Il comma 6 dispone che agli adempimenti del presente articolo si provvede senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.	possono contare sulle novità introdotte dal decreto legislativo 151/2015 in materia di controllo a distanza, prima ancora che da quello dei lavoratori, sui quali potrebbero ricadere decisioni non positive, in assenza peraltro di riferimenti alla contrattazione collettiva. Non sarebbe, ad esempio, sorprendente scoprire in futuro che i lavoratori maggiormente coinvolti in iniziative di lavoro agile sono coloro che hanno una disabilità. Le imprese, piuttosto che adeguare l'ambiente di lavoro, potrebbero trovare più conveniente far lavorare da casa o da altro luogo, a prescindere da una volontà manifesta, la persona con disabilità, contraddicendo così lo spirito delle leggi 104/1992 e 68/1999 che mirano anche all'integrazione sociale della persona con disabilità. Il ricorso al lavoro agile, quindi, dovrebbe avvenire in una cornice ben definita dalla contrattazione collettiva per evitare conseguenze penalizzanti per alcune categorie di lavoratori. Inoltre, è difficile credere che tale strumento possa essere utilizzato nella pubblica amministrazione senza oneri, soprattutto nella fase iniziale.
Art. 14 – Forma e recesso	La forma è scritta; l'accordo disciplina le modalità di esecuzione all'esterno con riguardo al potere direttivo del datore di lavoro, agli strumenti impiegati dal lavoratore e ai tempi di riposo. In caso di accordo a tempo indeterminato, è ammesso recesso con preavviso di almeno 30 giorni, salvo che nei casi di giustificato motivo, dove non è richiesto preavviso.	L'accordo per il lavoro agile è individuale, mancando il richiamo a qualsiasi cornice collettiva, cosa viceversa necessaria per evitare una situazione penalizzante per il singolo lavoratore sotto il profilo economico e di carriera professionale, ma anche di inclusione sociale.
Art. 15 – Trattamento del lavoratore	Il lavoratore impiegato con modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello applicato nei confronti dei lavoratori impiegati in azienda.	Si tratta di una previsione esatta, ma non così semplice da applicare per molti istituti contrattuali. Si pensi, ad esempio, a particolari indennità, a forme di welfare aziendale o anche ai maggiori costi che il lavoratore deve affrontare per l'energia e le

		comunicazione a lavorare da remoto.
Art. 16 – Potere di controllo e disciplinare	L'articolo 16 richiama il potere di controllo esercitato dal datore di lavoro, anche con riferimento all'articolo 4 della legge 300/1970 sugli impianti audiovisivi ed altri strumenti di controllo. L'accordo di cui all'articolo 14 individua le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione all'esterno, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.	L'articolo 16 conferma l'impostazione adottata dal governo, per cui il lavoro agile viene considerato al di fuori da ogni cornice di accordo collettivo, anche per quanto riguarda le sanzioni disciplinari. Il comma 2 non rimanda infatti al contratto collettivo nazionale di lavoro, ma all'accordo individuale, cosa molto grave e che non dà assoluta certezza che tutti i lavoratori siano trattati allo stesso modo.
Art. 17 – Protezione dei dati, custodia e riservatezza	Il datore di lavoro è tenuto ad adottare misure di protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore in modalità lavoro agile. Il lavoratore, a sua volta, è tenuto a custodire gli strumenti tecnologici a disposizione ed è responsabile della riservatezza dei dati.	Si richiamano i rispettivi obblighi dal datore di lavoro e del lavoratore in materia di privacy e di tenuta degli strumenti tecnologici.
Art. 18 – Sicurezza sul lavoro	Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore, al quale fornisce con cadenza almeno annuale una informativa scritta sui rischi generali e specifici. Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione.	Il tema della salute e della sicurezza del lavoratore è molto delicato. La normativa fa riferimento al lavoro svolto all'esterno dei locali aziendali, ma ciò non significa che debba essere fatto all'aperto. In questo senso, si apre un importante profilo di discussione, ad esempio, a chi spetti l'obbligo di adeguare una postazione informatica da remoto.
Art. 19 – Assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali	L'accordo sul lavoro agile è oggetto di comunicazione obbligatoria (art. 9-bis, dl 510/1996). Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni e le malattie professionali, compresi gli infortuni in itinere fra l'abitazione e il luogo scelto per la prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, quando la scelta del luogo sia connessa ad esigenze della prestazione o alla necessità di conciliazione con criteri di ragionevolezza.	Il comma 3 introduce un limite agli infortuni in itinere, soprattutto nel caso in cui la scelta del luogo ove svolgere la prestazione è legata alla necessità del lavoratore di conciliazione.
Art. 20 – Contrattazione collettiva	I contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (art. 15, dlgs 81/2015) possono introdurre ulteriori previsioni per	L'articolo 20 è la conferma diretta della marginalizzazione della contrattazione collettiva, chiamata eventualmente (ma è tutto da dimostrare l'interesse delle associazioni datoriali a sottoscrivere

	agevolare i lavoratori e le imprese che intendono utilizzare le modalità di lavoro agile.	un protocollo) ad introdurre ulteriori previsioni, fermo restando tutto il quadro definito dall'accordo con il singolo lavoratore.
Capo III – Disposizioni finali		
Art. 21 – Disposizioni finanziarie	A copertura delle minori entrate o maggiori oneri derivanti dalla attuazione degli articoli 5 (deducibilità delle spese), 8 (indennità di maternità), 9 (congedi parentali), 10 (gravidanza, malattia, infortunio) e 11 (malattia oncologica), il disegno di legge prevede uno stanziamento complessivo 341,26 mln di euro dal 2016 al 2024 e di 40,65 mln di euro a decorrere dal 2025. La copertura è attraverso le risorse stanziate nella legge di stabilità (legge 208/2015), per una piccola quota sul 2017 (180mila euro) sul fondo per la riduzione della pressione fiscale e per 5 mln, sempre sul 2017, dai fondi di riserva. È previsto un monitoraggio, con eventuale intervento, in caso di scostamento, sulla dotazione finanziaria rimodulabile del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e sul fondo di cui alla legge di stabilità 2016. È previsto che il Ministro dell'economia riferisca in Parlamento in caso di scostamento. Il comma 4 prevede una clausola di salvaguardia con accantonamento del 50% degli oneri.	Si osserva come le risorse effettivamente riservate siano inferiori rispetto a quelle stanziate a copertura del provvedimento nella legge di stabilità 2016 (legge 208/2015).
Art. 22 – Entrata in vigore	La legge entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione in Gazzetta ufficiale.	Come per i provvedimenti connessi alla delega della legge 183/2014 (Jobs act), la legge entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione in Gazzetta ufficiale.

Analisi del disegno di legge 2229

Adattamento negoziale delle modalità di lavoro agile nella quarta rivoluzione industriale

Articolo	Contenuto	Osservazioni
Art. 1 – Campo di applicazione	La legge si applica ai lavoratori autonomi o subordinati impiegati in modalità agile, in funzione di progetti e obiettivi o a risultato, senza vincoli di orario o di luogo, operativi per il tramite di piattaforme informatiche, strumenti tecnologici o sistemi interconnessi. Le forme di lavoro rispondono ad almeno uno dei seguenti requisiti: a) i lavoratori sono inseriti in modo continuativo in modelli organizzativi di lavoro agile, così come definiti dalla contrattazione collettiva a livello aziendale o territoriale o dalle rappresentanze sindacali in azienda; b) con contratto di lavoro certificato su base volontaria; c) che siano inseriti in modo continuativo, anche per distacco, somministrazione o apprendistato, in distretti industriali e della conoscenza, cluster, poli tecnologici, incubatori certificati di imprese, start up innovative, reti di imprese o imprese qualificate (in attesa della piena operatività dell'articolo 27 del dlgs 81/2008 – salute e sicurezza nei luoghi di lavoro – i contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono adottare su base volontaria sistemi di qualificazione); d) che siano impegnati in modo continuativo in lavori di ricerca, progettazione e sviluppo per committenti o datori di lavoro privati. Restano ferme le norme su assunzione, sospensione ed estinzione del rapporto di lavoro, sanzioni disciplinari, divieti di discriminazione e profili previdenziali ed assicurativi. Per il resto, i rapporti di lavoro agile sono	Il lavoro agile, ai sensi del presente disegno di legge, si applica sia in caso di lavoro subordinato che di lavoro autonomo. Il lavoro agile riguarda il solo lavoro effettuato per il tramite di piattaforme informatiche, strumenti tecnologici o sistemi interconnessi, escludendo quindi altre forme di lavoro più propriamente a domicilio. Deve essere presente almeno uno fra quattro requisiti indicati, in due dei quali vi è un rimando alla contrattazione collettiva aziendale o territoriale, ma non a quella nazionale, cosa che andrebbe rivista, in quanto è proprio a livello nazionale che possono meglio definirsi delle modalità generali da declinare poi sul territorio e in azienda. La medesima osservazione che si formula con riferimento al comma 2: gli accordi individuali o collettivi aziendali o territoriali dovrebbero derivare sempre da un accordo collettivo nazionale. Da valutare la congruità di una soglia di esclusione fissata a 30mila euro lordi annui, così come l'esclusione dei lavoratori assunti con contratti di durata inferiore ad un anno. Se effettivamente si valuta in maniera positiva la diffusione del lavoro agile (pur con tutte le avvertenze e le controindicazioni del caso), allora non andrebbero poste soglie.

	disciplinati dagli accordi individuali o collettivi di livello aziendale o territoriale. A tali rapporti non si applicano le norme sulle collaborazioni organizzate dal committente di cui all'articolo 2 del dlgs 81/2015 (comma 2). Sono esclusi dal campo di applicazione, i lavoratori assunti con contratto di durata inferiore ad un anno o che ricevano un corrispettivo lordo inferiore a 30mila euro annui (comma 3).	
Art. 2 – Forma	Il contratto individuale deve contenere quanto previsto dai contratti collettivi aziendali o territoriali. Deve altresì indicare, a pena di nullità, il periodo di prova o sperimentazione, gli obiettivi essenziali (individuali o collettivi), la modalità di lavoro agile concordata, i criteri oggettivi di valutazione della prestazione e dei risultati, eventuali fasce di reperibilità o presenza nei locali aziendali, la protezione della riservatezza e della salute e sicurezza; è possibile una revisione in corso d'opera. L'accordo può essere a tempo determinato o indeterminato; è ammesso recesso in quest'ultimo caso con preavviso di almeno 30 giorni. Salvo diversa previsione, con il recesso dall'accordo di lavoro agile deriva lo scioglimento del rapporto di lavoro.	Andrebbe specificato che il contratto individuale è in forma scritta. Naturalmente il recesso dall'accordo di lavoro agile non può portare al licenziamento della persona già assunta in precedenza dall'azienda con una modalità lavorativa tradizionale. Si tratta di un punto delicato, quello della misurazione della performance del lavoratore che passa da una modalità lavorativa quantificata in base alla presenza oraria ad una per obiettivi e risultati, senza magari avere avuto una adeguata formazione sulle nuove tecnologie da impiegare.
Art. 3 – Disciplina giuridica della modalità di lavoro agile e diritto alla disconnessione	Lo svolgimento del rapporto di lavoro in modalità agile è regolato dalla contrattazione collettiva aziendale o territoriale o da accordo individuale certificato, con riferimento alla misurazione della prestazione, ai trattamenti retributivi e normativi, ai periodi di sospensione, alla reperibilità e all'impatto sulla persona in termini di obiettivi, forme di apprendimento, cambiamenti cognitivi e fisici. Datore di lavoro o committente adottano, previa autorizzazione e convalida del medico competente,	Si richiama la contrattazione collettiva aziendale e territoriale, ma non quella nazionale che pure potrebbe fungere da forte stimolo alla diffusione del lavoro agile. L'articolo richiama correttamente il decreto legislativo 81/2008, sulla salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, con riferimento alle visite mediche periodiche, ed alcuni principi enunciati nella legge 300/1970, in particolare gli articoli 4 (controlli a distanza) ed 8 (divieto di indagini sulle opinioni). Si tratta di elementi condivisibili,

	tutte le misure necessarie per garantire l'integrità fisica e psichica, la personalità morale e la riservatezza; il lavoratore adotta le misure richieste e collabora (comma 2). Sono previste visite periodiche di prevenzione e controllo sanitario ogni quattro mesi; le tipologie di controllo sono disposti dal datore di lavoro o dal committente, cui spettano le spese, previo parere obbligatorio del medico del lavoro (comma 3). È fatto divieto al datore di lavoro o al committente utilizzare strumenti per il controllo a distanza; controlli dettati da esigenze organizzative e produttive, a garanzia della sicurezza e del patrimonio aziendali sono possibili nel rispetto della norma sulla privacy (comma 4). È fatto divieto procedere ad indagini sugli orientamenti del lavoratore (comma 5). Vige l'obbligo della segretezza sulle notizie riservate, in particolare su malattie e impedimenti personali o familiari (comma 6). Il lavoratore, nel rispetto degli impegni presi sulla reperibilità, ha diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche (comma 7).	come anche il diritto alla disconnessione, del quale si parla poco, ma che andrebbe esteso a tutti i lavoratori, compresi quelli che non operano in modalità agile.
Art. 4 – Assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali	Il lavoratore ha diritto all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali; sono coperti anche gli infortuni in itinere, con i limiti di legge, nel tragitto fra abitazione e luogo di lavoro esterno all'azienda, individuato tenendo conto delle esigenze connesse alla prestazione stessa o di conciliazione del lavoratore, purché si risponda a criteri di ragionevolezza.	Si tratta di una previsione corretta, anche per quanto attiene agli infortuni in itinere.
Art. 5 – Diritto all'apprendimento continuo e certificazione delle competenze	I lavoratori in lavoro agile hanno diritto all'apprendimento continuo formale, non formale e informale, regolato dall'accordo fra le parti o dal contratto collettivo; in ogni caso, ogni dodici mesi, datore di lavoro o committente certificano le	Il diritto all'apprendimento permanente dovrebbe essere garantito alla totalità dei lavoratori dipendenti, come anche la certificazione delle competenze acquisite. Il contenuto dell'articolo 5 è condivisibile. Da valorizzare il

	competenze acquisite. La certificazione, in attesa della messa a regime del sistema di cui al dlgs 13/2013, è resa su base volontaria da una commissione di certificazione, purché operi in convenzione con uno o più fondi interprofessionali. Il finanziamento dei servizi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze è a carico del datore di lavoro o del committente. I datori di lavoro possono utilizzare, se disponibili, le risorse del fondo interprofessionale con assimilazione agli interventi di formazione generale.	ruolo dei fondi interprofessionali.
Art. 6 – Lavoro di ricerca	Sono ricercatori, ai sensi della presente legge, coloro che lavorano per datori di lavoro privati o committenti in attività di ricerca indipendente o collaborazione senza vincolo di subordinazione, in modo continuativo e con carattere di prevalenza. Sono in possesso di un dottorato di ricerca conseguito in università italiane o estere o di titolo equipollente; è possibile anche il caso di acquisizione del titolo di ricercatore dopo apprendistato di alta formazione. È ricompreso il personale impiegato ai fini della progettazione e ricerca in imprese start up innovative, in incubatori certificati di imprese e quello impegnato prevalentemente nella concezione o creazione di nuove conoscenze, prodotti, processi, metodi a prescindere dalla forma giuridica, dal settore economico o dal regime contabile. Il comma 2 identifica cosa si intende per attività di ricerca, progettazione e sviluppo ai sensi della presente legge: a) lavori sperimentali o teorici per l'acquisizione di nuove conoscenze su fenomeni o fatti osservabili; b) ricerca pianificata o indagini critiche per nuovi prodotti, processi o servizi o per permettere un miglioramento degli stessi; c) acquisizione, combinazione, strutturazione e	Il presente articolo fornisce una serie di definizioni ai sensi della presente legge; si tratta nel complesso di definizioni condivisibili. L'accesso prioritario all'assegno di ricollocazione è da valutare tenendo conto di quelle che sono e saranno le risorse effettivamente stanziate e alla luce del rafforzamento delle misure di politiche attive, due aspetti sui quali si evidenzia oggi un forte ritardo.

	utilizzo delle conoscenze e capacità esistenti di natura scientifica, tecnologica, organizzativa e commerciale; d) realizzazione di prototipi utilizzabili per scopi commerciali e di progetti pilota; e) analisi progettuali e studi di fattibili sui cambiamenti nell'organizzazione del lavoro e nella gestione del personale. Il comma 3 istituisce presso il Ministero del lavoro una anagrafe informatica dei ricercatori assunti da datori di lavoro privati, con una apposita sezione dedicata ai ricercatori provenienti da Paesi extra Ue. La definizione della scheda anagrafica è da parte dell'Agenzia nazionale per le politiche attive (Anpal). L'anagrafe è funzionale all'assegnazione degli incentivi economici a favore delle aziende. Il comma 4 assegna in via prioritaria l'assegno di ricollocazione (dlgs 150/2015) ai ricercatori coinvolti in processi di mobilità, o licenziati per motivi economici o per cessazione del contratto. Il comma 5 esclude dalle quote in materia di ingressi le assunzioni di ricercatori provenienti da Paesi extra Ue o per distacchi transnazionali nell'ambito di gruppi o reti di impresa. Tale personale fruisce di uno speciale permesso di soggiorno per attività di ricerca; le stesse regole valgono anche i dottorandi di ricerca, dal secondo anno di dottorato. Il comma 6 modifica la disciplina dell'articolo 3 del dl 5/2009 al fine di valorizzare l'interscambio e la collaborazione fra ricerca pubblica e ricerca privata: università ed altri enti pubblici possono partecipare a distretti industriali e della conoscenza e reti di impresa. Il comma 7 definisce il concetto di dottorato industriale, inteso come percorso di alta formazione e ricerca con percorsi di internship aziendale di durata non inferiore al 50% del percorso di dottorato o di apprendistato di alta	

	formazione.	
Art. 7 – Misure promozionali e incentivanti e piano nazionale per l'alfabetizzazione digitale degli adulti	Alle prestazioni di lavoro fornite in modalità agile si applicano gli incentivi di carattere fiscale e contributivo riconosciuti dalla normativa vigente in relazione ad incrementi di produttività. Il comma 2 destina 100 mln di euro per il biennio 2016-2017 ad un piano nazionale per l'alfabetizzazione digitale degli adulti, con copertura della quota inoptata dello 0,3% dei contributi destinati alla formazione, attraverso l'adesione ai fondi interprofessionali.	Per quanto attiene agli incentivi al lavoro agile si va verso l'equiparazione alle altre misure destinate a favorire gli incrementi di produttività. La questione è che gli incentivi fiscali non hanno carattere strutturale; sono stati rifinanziati per il 2016 e il 2017, dopo il vuoto del 2015, con uno stanziamento decisamente inferiore rispetto al 2013 e al 2014. La destinazione di 100 mln ad un piano nazionale per l'alfabetizzazione digitale degli adulti è un segnale importante in un Paese dove è ridotta la percentuale di chi fruisce di formazione continua; resta da capire la reale volontà del governo di destinare 100 mln dell'inoptato, visto che molti segnali vanno nel verso contrario.