

SOMMARIO:

1. MISURE PER LA TUTELA DEL LAVORO AUTONOMO NON IMPRENDITORIALE
2. LAVORO AGILE
3. DISCIPLINA DELLE PRESTAZIONI OCCASIONALI E LIBRETTO FAMIGLIA
4. LAVORO OCCASIONALE

**1. LEGGE 22 MAGGIO 2017, N.81
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
CAPO I - TUTELA DEL LAVORO AUTONOMO**

Art. 1: AMBITO DI APPLICAZIONE

Le disposizioni si applicano ai **rapporti di lavoro autonomo prestati con lavoro prevalentemente proprio e senza obbligo di subordinazione, anche qualora in appalto o subappalto.**

Si escludono gli imprenditori, gli artigiani, i commercianti, i coltivatori diretti.

Art. 2: TUTELA DEL LAVORATORE NELLE TRANSAZIONI COMMERCIALI (norma di carattere ricognitivo)

Si estende l'applicazione del DLgs 231/2002 (Attuazione della direttiva 2000/35/CE relativa alla lotta contro i ritardi di pagamento nelle transazioni commerciali) anche alle transazioni commerciali tra lavoratori autonomi e imprese/amministrazioni pubbliche/lavoratori autonomi, fatte salve intese di maggior favore.

Art. 3: CLAUSOLE E CONDOTTE ABUSIVE

Si considerano clausole abusive e prive di effetto:

1. facoltà di modifica unilaterale da parte del committente delle condizioni contrattuali
2. facoltà di recesso senza congruo preavviso da parte del committente
3. termini di pagamento superiori ai 60 giorni dal ricevimento della fattura o della richiesta di pagamento (Importante: può anche essere solo una formale richiesta di pagamento - pro forma - senza produzione preventiva

della fattura, ad evitare l'imputazione di reddito eventualmente poi non percepito)

Si considera abusivo:

- il rifiuto a stipulare il contratto in forma scritta

In tutti i casi, il lavoratore ha diritto al risarcimento dei danni anche promuovendo un tentativo di conciliazione mediante gli organismi abilitati (*quali sono?*).

Si applica ai lavoratori autonomi l'art. 9 della Legge 192/1998 in materia di abuso di dipendenza economica

[Art. 9. Abuso di dipendenza economica

1. E' vietato l'abuso da parte di una o piu' imprese dello stato di dipendenza economica nel quale si trova, nei suoi o nei loro riguardi, una impresa cliente o fornitrice. **Si considera dipendenza economica la situazione in cui un'impresa sia in grado di determinare, nei rapporti commerciali con un'altra impresa, un eccessivo squilibrio di diritti e di obblighi. La dipendenza economica e' valutata tenendo conto anche della reale possibilita' per la parte che abbia subito l'abuso di reperire sul mercato alternative soddisfacenti.**

2. **L'abuso puo' anche consistere nel rifiuto di vendere o nel rifiuto di comprare, nella imposizione di condizioni contrattuali ingiustificatamente gravose o discriminatorie, nella interruzione arbitraria delle relazioni commerciali in atto.**

3. **Il patto attraverso il quale si realizzi l'abuso di dipendenza economica e' nullo.** Il giudice ordinario competente conosce delle azioni in materia di abuso di dipendenza economica, comprese quelle inibitorie e per il risarcimento dei danni.

3-bis. Ferma restando l'eventuale applicazione dell'articolo 3 della legge 10 ottobre 1990, n. 287, l'Autorita' garante della concorrenza e del mercato puo', qualora ravvisi che un abuso di dipendenza economica abbia rilevanza per la tutela della concorrenza e del mercato, anche su segnalazione di terzi ed a seguito dell'attivazione dei propri poteri di indagine ed esperimento dell'istruttoria, procedere alle diffide e sanzioni previste dall'articolo 15 della legge 10 ottobre 1990, n. 287, nei confronti dell'impresa o delle imprese che abbiano commesso detto abuso. ((In caso di violazione diffusa e reiterata della disciplina di cui al decreto legislativo 9 ottobre 2002, n. 231, posta in essere ai danni delle imprese, con particolare riferimento a quelle piccole e medie, l'abuso si configura a prescindere dall'accertamento della dipendenza economica)).]

COMMENTO: La legge, di fatto, non prevede l'obbligo della forma scritta del contratto, pur considerando il rifiuto alla forma scritta condotta abusiva, e nemmeno infatti ne prevede i requisiti, condizione che è invece essenziale ai fini di una reale esigibilità dei diritti e delle tutele. Per gli stessi motivi si ritiene che oltre all'obbligo della forma scritta, che deve contenere anche la durata della committenza, debba essere introdotto l'obbligo di comunicazione al centro per l'impiego dell'inizio dell'attività.

In tutto il testo non è mai specificato cosa s'intenda per "prestazione continuativa", né, in questo articolo, per "congruo preavviso".

Risulta troppo debole la sola previsione di "risarcimento dei danni" in presenza degli abusi indicati nei commi precedenti;

Art. 4: APPORTI ORIGINALI E INVENZIONI DEL LAVORATORE

I diritti di utilizzo economico di apporti originali e invenzioni realizzate nel corso del contratto, spettano al lavoratore autonomo (Legge 633/1941 di protezione del diritto d'autore e DLgs 30/2005 codice della proprietà industriale), tranne il caso in cui siano oggetto stesso del contratto.

COMMENTO: La previsione contenute nel DDL non modificano nella sostanza quanto già previsto dalla normativa sul diritto d'autore e dal codice sulla proprietà industriale, lasciando di fatto non risulta la questione degli utilizzi secondari o derivati.

Art. 5: DELEGA AL GOVERNO IN MATERIA DI ATTI PUBBLICI RIMESSI ALLE PROFESSIONI ORDINISTICHE

Nell'ottica della semplificazione e senza maggiori costi o oneri a carico della finanza pubblica, il Governo viene delegato a rimettere alle professioni ordinistiche atti pubblici in relazione al carattere di "terzietà" delle stesse, riconoscendo loro un ruolo sussidiario allo scopo di diminuire il contenzioso giudiziario e a semplificare la certificazione dell'adeguatezza di fabbricati a norme di sicurezza ed energetiche (introduzione del fascicolo del fabbricato).

Art. 6: DELEGA AL GOVERNO IN MATERIA DI SICUREZZA E PROTEZIONE SOCIALE DEI PROFESSIONISTI ISCRITTI A ORDINI E COLLEGI E DI AMPLIAMENTO DELLE PRESTAZIONI DI MATERNITA' E DI MALATTIA RICONOSCIUTE AI LAVORATORI AUTONOMI ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA

1- Sempre senza maggiori costi o oneri a carico della finanza pubblica, il Governo è delegato ad abilitare gli enti di previdenza di diritto privato ad attivare prestazioni sociali, finanziate da apposita contribuzione, per gli iscritti che abbiano subito una significativa riduzione del reddito professionale per ragioni indipendenti dalla loro volontà o abbiano gravi patologie.

2 - Al fine di incrementare le prestazioni legate al versamento aggiuntivo alla gestione separata, il governo è delegato ad adottare decreti legislativi che:

- a) riducano i requisiti di accesso alle prestazioni di maternità, incrementando il numero di mesi precedenti al periodo indennizzabile entro cui individuare le 3 mensilità di contribuzione dovuta e introducendo minimali e massimali per le medesime prestazioni
- b) modifica dei requisiti dell'indennità di malattia incrementando la platea dei beneficiari anche comprendendovi coloro che abbiano superato il limite del 70% del massimale ed eventualmente prevedendo l'esclusione della corresponsione dell'indennità per i soli eventi di durata inferiore a 3 giorni
- c) prevedere un aumento dell'aliquota aggiuntiva in misura possibilmente non superiore allo 0.5% e comunque senza maggiori costi o oneri a carico della finanza pubblica.

Art. 7: STABILIZZAZIONE ED ESTENSIONE DELL'INDENNITA' DI DISOCCUPAZIONE PER I LAVORATORI CON RAPPORTO DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA - DIS COLL

A decorrere dal 1 luglio 2017 la DIS COLL è riconosciuta ai collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto, con esclusione degli amministratori e dei sindaci, iscritti in via esclusiva alla Gestione separata, non pensionati e privi di partita IVA, che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione, nonché agli assegnisti e ai dottorandi di ricerca con borsa di studio in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dalla stessa data.

Alla DIS COLL riconosciuta per gli eventi di disoccupazione verificatisi a partire dal 1 luglio 2017 non si applica il requisito del mese di contribuzione nell'anno solare in cui si verifica l'evento e ogni riferimento all'anno solare dell'art 15 del DLgs 22/2015 si intende all'anno civile.

L'aliquota contributiva dovuta alla gestione separata per collaboratori, assegnisti, dottorandi di ricerca, nonché amministratori e sindaci, a copertura della

prestazione è pari allo 0.51% (non si applica ai liberi professionisti iscritti alla gestione separata).

Art. 8: DISPOSIZIONI FISCALI E SOCIALI

1. Si modifica l'art. 54, comma 5, del DPR 917/1986: *[5. Le spese relative a prestazioni alberghiere e a somministrazioni di alimenti e bevande sono deducibili nella misura del 75 per cento e, in ogni caso, per un importo complessivamente non superiore al 2 per cento dell'ammontare dei compensi percepiti nel periodo di imposta. ~~((Le prestazioni alberghiere e di somministrazione di alimenti e bevande acquistate direttamente dal committente non costituiscono compensi in natura per il professionista.))~~ **[I limiti di cui al periodo precedente non si applicano alle 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. Tutte le spese relative all'esecuzione di un incarico e sostenute direttamente dal committente non costituiscono compensi in natura per il professionista.]** Le spese di rappresentanza sono deducibili nei limiti dell'1 per cento dei compensi percepiti nel periodo di imposta. Sono comprese nelle spese di rappresentanza anche quelle sostenute per l'acquisto o l'importazione di oggetti di arte, di antiquariato o da collezione, anche se utilizzati come beni strumentali per l'esercizio dell'arte o professione, nonché quelle sostenute per l'acquisto o l'importazione di beni destinati ad essere ceduti a titolo gratuito; le spese di partecipazione a convegni, congressi e simili o a corsi di aggiornamento professionale, incluse quelle di viaggio e soggiorno sono deducibili nella misura del 50 per cento del loro ammontare.]*
2. La modifica si applica a decorrere dal periodo d'imposta in corso al 31/12/2017.
3. Dal 22/05/2017 alle lavoratrici e ai lavoratori autonomi, iscritti in via esclusiva alla gestione separata e non titolari di pensione, che versino l'aliquota maggiorata, viene esteso il diritto ad un trattamento economico per congedo parentale per un periodo massimo di 6 mesi entro i primi 3 anni di vita del bambino. Il trattamento economico per congedo parentale, anche se fruito in altra gestione o cassa, non può in ogni caso superare i 6 mesi complessivi tra entrambi i genitori.
4. Il trattamento economico è corrisposto se vi è il requisito di almeno 3 mensilità di contribuzione maggiorata nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile. L'indennità è in misura pari al 30% del reddito di lavoro relativo alla precedente contribuzione.
5. Se il congedo è fruito entro il primo anno di età del bambino, il trattamento economico è corrisposto a prescindere dal requisito contributivo di 3 mesi, anche alle lavoratrici e lavoratori che abbiano titolo all'indennità di maternità o paternità. L'indennità in questo caso è pari al 30% del reddito preso a riferimento per la corresponsione dell'indennità di maternità o paternità.
6. Le precedenti disposizioni si applicano anche ai casi di adozione o affidamento.
7. **788.** A decorrere dal 1° gennaio 2007, ai lavoratori a progetto e categorie assimilate iscritti alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, è corrisposta un'indennità giornaliera di malattia a carico dell'INPS entro il limite massimo di giorni pari a un sesto della durata complessiva del rapporto di lavoro e comunque non inferiore a venti giorni nell'arco dell'anno solare, con esclusione degli eventi morbosi di durata inferiore a quattro giorni. Per la predetta prestazione si applicano i requisiti contributivi e reddituali previsti per la corresponsione dell'indennità di degenza ospedaliera a favore dei lavoratori iscritti alla gestione separata. La misura della predetta prestazione è pari al 50 per cento dell'importo corrisposto a titolo di indennità per degenza ospedaliera previsto dalla normativa vigente per tale categoria di lavoratori. Resta fermo, in caso di degenza ospedaliera, il limite massimo indennizzabile di centottanta giorni nell'arco dell'anno solare. Per la certificazione e l'attestazione dello stato di malattia che dia diritto alla predetta indennità si applicano le disposizioni di cui all'articolo 2 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33, e successive modificazioni.

Ai lavoratori di cui al presente comma si applicano le disposizioni in materia di fasce orarie di reperibilità e di controllo dello stato di malattia di cui all'articolo 5, comma 14, del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, e successive modificazioni. Ai lavoratori di cui al presente comma, che abbiano titolo all'indennità di maternità, e' corrisposto per gli eventi di parto verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2007 un trattamento economico per congedo parentale, limitatamente ad un periodo di tre mesi entro il primo anno di vita del bambino, la cui misura e' pari al 30 per cento del reddito preso a riferimento per la corresponsione dell'indennità di maternità. ~~Le disposizioni di cui al precedente periodo si applicano anche nei casi di adozione o affidamento per ingressi in famiglia con decorrenza dal 1° gennaio 2007. Le prestazioni di cui al presente comma sono finanziate a valere sul contributo previsto dall'articolo 84 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.~~

8. I periodi di malattia certificati come conseguenti a terapie oncologiche o a gravi patologie cronico degenerative o che comportino un'inabilità lavorativa temporanea del 100% sono equiparati alla degenza ospedaliera (e quindi indennizzabili).

Art. 9: DEDUCIBILITA' DELLE SPESE DI FORMAZIONE E ACCESSO ALLA FORMAZIONE PERMANENTE

Le spese di partecipazione a convegni, congressi e simili o a corsi di aggiornamento professionale e di iscrizione a master, incluse le spese di viaggio e soggiorno, diventano integralmente deducibili entro un limite annuo di 10000€, mentre diventano integralmente deducibili entro un limite di 5000€ annui le spese sostenute per servizi personalizzati di certificazione delle competenze, orientamento, ricerca e sostegno all'autoimprenditorialità mirate a sbocchi occupazionali esistenti e appropriati al mercato del lavoro, erogati da organismi accreditati ai sensi della disciplina vigente. Diventano integralmente deducibili anche le spese sostenute per assicurazioni contro il mancato pagamento.

COMMENTO: Varrebbe la pena incentivare specificamente, tramite la deducibilità, le iniziative di formazione finanziate dai fondi interprofessionali e sarebbe opportuno limitarla alla formazione realizzata solo da soggetti accreditati o bilaterali.

Risulta poi oscuro il riferimento a "sbocchi occupazionali effettivamente esistenti e appropriati"

Art. 10: ACCESSO ALLE INFORMAZIONI SUL MERCATO E SERVIZI PERSONALIZZATI DI ORIENTAMENTO, RIQUALIFICAZIONE E RICOLLOCAZIONE

1. I centri per l'impiego e gli organismi autorizzati all'intermediazione (agenzie per il lavoro) si devono dotare di uno sportello dedicato al lavoro autonomo in ogni sede aperta al pubblico, anche stipulando convenzioni con gli ordini professionali e le associazioni costituite ai sensi della L.4/2013, o con le associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale dei lavoratori autonomi iscritti e non iscritti agli albi.
2. L'elenco dei soggetti convenzionati è pubblicato dall'ANPAL sul suo sito
3. Lo sportello dedicato raccoglie le domande e le offerte di lavoro autonomo, fornisce informazioni a professionisti e imprese che ne facciano richiesta e fornisce informazioni relative all'avvio delle attività autonome, all'accesso agli appalti pubblici, alle opportunità di credito e alle agevolazioni nazionali e locali.

4. In caso di lavoratori con disabilità, i centri per l'impiego si avvalgono dei servizi del collocamento mirato per svolgere le attività di cui al punto 3.

Art. 11: DELEGA AL GOVERNO IN MATERIA DI SEMPLIFICAZIONE DELLA NORMATIVA SULLA SALUTE E SICUREZZA DEGLI STUDI PROFESSIONALI

Il Governo è delegato ad adottare (senza oneri per la finanza pubblica), entro 1 anno dall'entrata in vigore della presente legge, decreti legislativi di riassetto delle disposizioni vigenti in materia di salute e sicurezza dei lavoratori negli studi professionali, secondo linee guida che identificano il rischio equiparabile a quello presente nelle abitazioni, individuando misure di prevenzione e protezione applicabili a chi vi svolge attività lavorativa, con o senza retribuzione o in apprendimento, compatibili comunque con le caratteristiche gestionali ed organizzative degli studi professionali, con semplificazione formale della materia.

Art. 12: INFORMAZIONI E ACCESSO AGLI APPALTI PUBBLICI E AI BANDI PER L'ASSEGNAZIONE DI INCARICHI E APPALTI PRIVATI

1. Le amministrazioni pubbliche promuovono la partecipazione dei lavoratori autonomi agli appalti pubblici o ai bandi per l'assegnazione di incarichi personali di consulenza o ricerca, favorendo l'accesso alle informazioni anche tramite gli sportelli di cui all'articolo 9, senza oneri per la finanza pubblica.
2. I lavoratori autonomi sono equiparati alle piccole e medie imprese ai fini dell'accesso ai piani operativi regionali e nazionali a valere sui fondi strutturali europei
3. Per consentire la partecipazione ai bandi e concorrere all'assegnazione di incarichi e appalti privati, i liberi professionisti possono costituire reti di esercenti la professione e consentire agli stessi di partecipare a reti di imprese, possono costituire consorzi stabili professionali o associazioni temporanee professionali.

Art. 13: INDENNITA' DI MATERNITA'

Viene riconosciuta l'indennità di maternità per i 2 mesi antecedenti il parto e i 3 mesi successivi al parto indipendentemente dall'effettiva astensione lavorativa.

COMMENTO: Si rileva da questo articolo in poi le disposizioni, anziché rivolgersi alla platea dei lavoratori autonomi ex art. 2222 e sg. del Codice Civile, riguardano esclusivamente gli iscritti alla gestione separata Inps, ex art. 2, c.26 della legge 335/95, il che restringe in modo arbitrario e assai discutibile le tutele che si vorrebbero introdurre; in particolare, ciò significherebbe cancellare o, quanto meno destrutturare le tutele a tutt'oggi in capo ai collaboratori iscritti alla gestione separata.

Va prevista, aldilà del giusto riconoscimento all'indennità di maternità, una disposizione di legge per tutelare, specie per i titolari di Partita Iva dal minore potere contrattuale, un tempo minimo di astensione obbligatoria, antecedente e successivo alla data presunta del parto, e dedicato alla cura della gestante e del nascituro, rendendo inoltre flessibile il periodo complessivo di astensione delegando a ciò la contrattazione collettiva;

Art. 14: TUTELA DELLA GRAVIDANZA, MALATTIA E INFORTUNIO

1. La gravidanza, la malattia e l'infortunio del lavoratore autonomo che presta la propria attività in via continuativa per il committente non estinguono il rapporto di lavoro, ma su richiesta del lavoratore l'esecuzione può rimanere sospesa, senza corrispettivo, per un periodo non superiore a 150 giorni per anno solare, fatto salvo il venir meno dell'interesse del committente.
2. In caso di maternità è prevista la possibilità di sostituzione della lavoratrice autonoma da parte dei familiari della lavoratrice stessa o dei soci, anche attraverso forme di compresenza della lavoratrice e del sostituto, previo consenso del committente.
3. In caso di malattia o infortunio di gravità tale da impedire lo svolgimento dell'attività per oltre 60 giorni, il versamento contributivo e dei premi assicurativi è sospeso per l'intera durata della malattia o infortunio fino a un massimo di 2 anni, dopo i quali il lavoratore è tenuto a versare contributi e premi maturati durante la sospensione.

COMMENTO: Torna anche qui l'incertezza circa la mancata definizione di cosa s'intenda per prestare l'attività "in via continuativa".

Riguardo alle previsioni del comma 2 e dell'art. 11, si richiede l'estensione a tutte gli eventi morbosi che determinano una impossibilità oggettiva e prolungata a svolgere l'attività lavorativa.

In merito alle tutele in caso di malattia si richiede che le indennità attualmente previste per la malattia ospedaliera siano portate, agendo sulle percentuali riconosciute in forza della contribuzione versata al 12%, 16%,20%. Per la malattia domiciliare chiediamo che la relativa indennità sia pari a quella prevista per il ricovero ospedaliero e che la stessa venga riconosciuta dall'Inps a partire dal 1° giorno di malattia.

Art. 15: MODIFICHE AL CODICE DI PROCEDURA CIVILE

- a) all'art. 409, numero 3, è aggiunta la dicitura "La collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa";
- b) all'art. 634, secondo comma, vengono inserite come "prove scritte" anche i documenti contabili dei lavoratori autonomi (fatture e libri contabili).

PARMA

**2. LEGGE 22 MAGGIO 2017, N.81
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 -
CAPO II - LAVORO AGILE**

Art. 18: LAVORO AGILE

1. Obiettivo: aumentare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. **Definizione:** modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, 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 per lo svolgimento dell'attività lavorativa. **Vincoli:** accordo tra le parti; svolgimento dell'attività lavorativa entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero o settimanale secondo quanto stabilito da legge e CCNL; svolgimento dell'attività in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza postazione fissa.
2. Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore
3. Si applica anche alle pubbliche amministrazioni
4. Gli incentivi di carattere fiscale e contributivo riconosciuti in relazione agli aumenti di produttività ed efficienza si applicano anche quando l'attività lavorativa sia svolta in modalità di lavoro agile
5. Non sono previsti maggiori oneri per la finanza pubblica.

Art. 19: FORMA E RECESSO

L'accordo relativo alle modalità di lavoro agile è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova; l'accordo:

- disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dell'azienda, anche con riguardo all'esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e agli strumenti in uso
- individua i tempi di riposo
- individua le misure tecniche e organizzative per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni di lavoro
- può essere a termine o a tempo indeterminato
- se a tempo indeterminato, il recesso non può avvenire con un preavviso inferiore ai 30 giorni (in caso di lavoratori disabili, il preavviso di recesso deve essere minimo di 90 giorni)
- in presenza di giustificato motivo, ogni contraente può recedere prima del termine in caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso in caso di accordo a tempo indeterminato.

COMMENTO: Mancano i riferimenti ad accordi collettivi e/o individuali. In presenza di un giustificato motivo, come regolato dagli accordi collettivi e/o

individuali, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.

La decisione di passare al lavoro agile deve essere reversibile per effetto di accordo individuale e/o collettivo.

Si proponeva l'introduzione di un articolo specifico:

(Carattere volontario e reversibilità)

1. Il lavoro agile consegue ad una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore.
2. Il rifiuto, da parte del datore di lavoro, di accettare la richiesta del lavoratore di poter lavorare in modalità agile deve essere motivata da condizioni ostative oggettive.
3. Il passaggio al lavoro agile implica unicamente l'adozione di una diversa modalità di svolgimento del lavoro, quindi non incide, di per sé, sullo status del lavoratore. Il rifiuto del lavoratore di optare per il lavoro agile non costituisce, di per sé, motivo di risoluzione del rapporto di lavoro, né di modifica delle condizioni del rapporto di lavoro del lavoratore medesimo.

Art. 20: TRATTAMENTO, DIRITTO ALL'APPRENDIMENTO CONTINUO E CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE DEL LAVORATORE

Il lavoratore ha diritto a un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

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

COMMENTO: dovrebbe essere meglio specificata la parità di trattamento con i lavoratori che svolgono medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda, oltre che il mantenimento di un trattamento economico non inferiore a quello in essere al momento dell'adesione al lavoro agile:

1. Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile fruisce dei medesimi diritti, trattamenti normativi ed economici garantiti dalla legislazione e dai contratti collettivi previsti per i lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.
2. La retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore alla retribuzione di fatto percepita dallo stesso lavoratore al momento dell'adesione al lavoro agile.
3. Progetti e obiettivi assegnati al lavoratore agile devono essere equivalenti a quelli dei lavoratori comparabili che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

Per quel che riguarda il diritto alla formazione, la formulazione del testo rimane generica (si proponeva di introdurre come maggior specifica "1. I lavoratori agili fruiscono delle medesime opportunità di accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera dei lavoratori comparabili, che svolgono regolarmente attività nei locali dell'impresa, e sono sottoposti ai medesimi criteri di valutazione di tali lavoratori.

2. Oltre alla normale formazione offerta a tutti i lavoratori, i lavoratori agili ricevono una formazione specifica, mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro.

3. I lavoratori coinvolti in modalità di lavoro agile, con periodicità annuale, sono inseriti in percorsi di certificazione delle competenze, con costi a carico del datore di lavoro.”)

Art. 21: POTERE DI CONTROLLO E DISCIPLINARE

L'accordo disciplina l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sul lavoratore all'esterno dell'azienda nel rispetto dell'art. 4, legge 300/70

L'accordo individua le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione, che danno luogo a sanzioni disciplinari

COMMENTO: Non viene specificato il divieto di utilizzo di dispositivi di controllo a distanza dell'attività lavorativa e nemmeno il richiamo al CCNL per quanto riguarda il codice disciplinare:

1. È vietato l'uso di apparecchiature o dispositivi per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori. Le informazioni non strettamente connesse alla prestazione lavorativa, comunque generate dagli strumenti tecnologici in possesso del lavoratore, non possono essere utilizzate dal datore di lavoro senza il consenso del lavoratore stesso. L'accordo sul lavoro agile tra azienda e lavoratore definisce la modalità della prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.

2. L'inosservanza, da parte del lavoratore agile, delle disposizioni contenute nel CCNL applicato e nell'accordo relativo alle modalità di lavoro, può dar luogo, secondo la gravità della infrazione, all'applicazione dei provvedimenti previsti dal CCNL applicato

Art. 22: SICUREZZA SUL LAVORO

1. Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

2. Il lavoratore è tenuto a 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.

COMMENTO: E' necessario un maggior dettaglio del ruolo e degli obblighi del datore di lavoro in materia di salute e sicurezza:

1. Il datore di lavoro, secondo quanto definito dal dlgs 81/08, deve garantire la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile. A tal fine deve predisporre il DVR dove sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione dell'attività lavorativa e consegna altresì al lavoratore, con cadenza almeno annuale oppure in presenza di una variazione del luogo, fisso o mobile, dove si svolge la prestazione lavorativa, un'informativa scritta dove sono individuati i rischi

generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro e le azioni che sono messe in atto dal datore di lavoro per impedirli. Con la stessa modalità, il datore di lavoro aggiorna il DVR, come stabilito dal d.lgs 81/08, con l'indicazione dei rischi e le azioni messe in atto per attenuarli o eliminarli che viene consegnato altresì al RLS.

Art. 23: ASSICURAZIONE OBBLIGATORIA PER GLI INFORTUNI E LE MALATTIE PROFESSIONALI

L'accordo per lo svolgimento del lavoro agile è oggetto delle comunicazioni obbligatorie.

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.

Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nei limiti e alle condizioni di cui al terzo comma dell'articolo 2 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.

COMMENTO: Deve essere specificato che il lavoratore ha diritto alla tutela obbligatoria attraverso l'INAIL, contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.

L'INAIL tutela il lavoratore contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali, nei limiti e alle condizioni di cui al terzo comma dell'articolo 2 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni quando la scelta del luogo della prestazione è dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.

Nel testo manca completamente il diritto alla disconnessione (si proponeva l'introduzione di un articolo specifico "È riconosciuto al lavoratore il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche, nel rispetto degli accordi sottoscritti dalle parti e fatti salvi eventuali periodi di reperibilità concordati. Il ricorso alla disconnessione, necessario per tutelare i tempi di riposo e la salute del lavoratore, non può avere ripercussioni sul rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi. "), la regolazione della protezione dei dati con definizione degli obblighi in materia del datore di lavoro e del lavoratore (si proponeva: "1. Il datore di lavoro deve adottare misure atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore che svolge la prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile.

2. Il lavoratore è tenuto a custodire con diligenza gli strumenti tecnologici messi a disposizione dal datore di lavoro ed è responsabile della riservatezza dei dati cui può accedere tramite gli stessi.

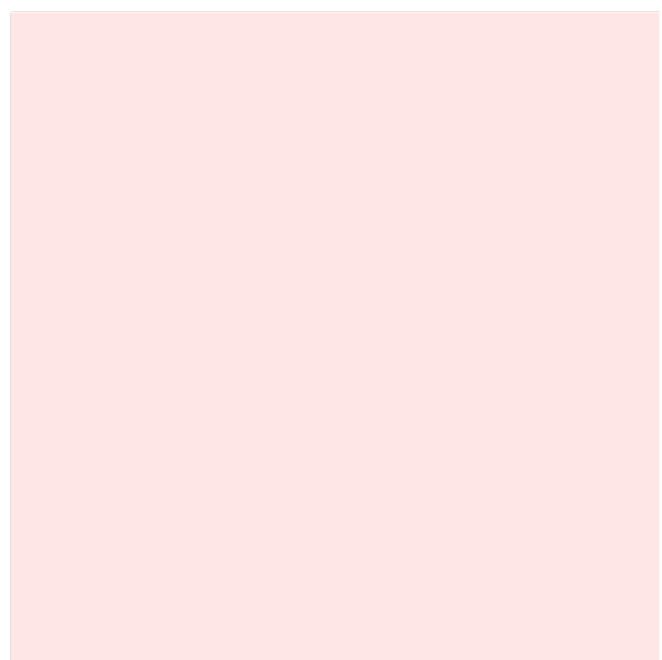
3. Il datore di lavoro rispetta il diritto alla riservatezza del lavoratore agile come previsto dal d.lgs. 30 giugno 2003 n. 196 (Codice della privacy) e successive modificazioni. ”).

Il testo non contiene specifici riferimenti alla contrattazione collettiva e alla possibilità di adeguare o integrare i principi del lavoro agile, oltre a non contenere riferimenti ai diritti collettivi del lavoratore, in particolare per quel che riguarda i diritti sindacali (si proponeva di introdurre: “1. I contratti collettivi di cui all’articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, possono adeguare o integrare i principi ed i criteri definiti per il lavoro agile.

2. I lavoratori agili hanno gli stessi diritti collettivi dei lavoratori che svolgono regolarmente attività nei locali dell’impresa. Non deve essere ostacolata la comunicazione con i rappresentanti dei lavoratori.

3. I rappresentanti dei lavoratori sono informati e consultati in merito all’introduzione del lavoro agile.”)

CGIL



PARMA

**3. ESTRATTO ART. 54-BIS D.L. N.50/17 (Legge n.96/17)
Disciplina delle prestazioni occasionali
Libretto famiglia**

1. Entro i limiti e con le modalità di cui al presente articolo è ammessa la possibilità di acquisire prestazioni di lavoro occasionali, intendendosi per tali le attività lavorative che danno luogo, nel corso di un anno civile:

a) per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro;

b) per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro;

c) per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, a compensi di importo non superiore a 2.500 euro.

Detti importi sono riferiti ai compensi percepiti dal prestatore, ossia al netto di contributi, premi assicurativi e costi di gestione.

2. Il prestatore ha diritto all'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, con iscrizione alla gestione separata e all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

3. Il prestatore ha diritto al riposo giornaliero, alle pause e ai riposi settimanali secondo quanto previsto agli articoli 7, 8 e 9 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66. Ai fini della tutela della salute e della sicurezza del prestatore, si applica l'articolo 3, comma 8, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

4. I compensi percepiti dal prestatore sono esenti da imposizione fiscale, non incidono sul suo stato di disoccupato e sono computabili ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno.

5. Non possono essere acquisite prestazioni di lavoro occasionali da soggetti con i quali l'utilizzatore abbia in corso o abbia cessato da meno di sei mesi un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa.

6. Alle prestazioni di cui al presente articolo possono fare ricorso:

a) le persone fisiche, non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa, per il ricorso a prestazioni occasionali mediante il Libretto Famiglia di cui al comma 10;

b) gli altri utilizzatori, nei limiti di cui al comma 14, per l'acquisizione di prestazioni di lavoro mediante il contratto di prestazione occasionale di cui al comma 13.

9. Per l'accesso alle prestazioni di cui al presente articolo, gli utilizzatori e i prestatori sono tenuti a registrarsi e a svolgere i relativi adempimenti, anche tramite un intermediario di cui alla legge 11 gennaio 1979, n. 12, all'interno di un'apposita piattaforma informatica, gestita dall'INPS, di seguito denominata «piattaforma informatica INPS»;

10. Ciascun utilizzatore di cui al comma 6, lettera a), può acquistare, attraverso la piattaforma informatica INPS, con le modalità di cui al comma 9 ovvero presso gli uffici postali, un libretto nominativo prefinanziato, denominato «Libretto Famiglia», per il pagamento delle prestazioni occasionali rese a suo favore da uno o più prestatori nell'ambito di: a) piccoli lavori domestici, compresi lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione; b) assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con disabilità; c) insegnamento privato supplementare.

11. Ciascun Libretto Famiglia contiene titoli di pagamento, il cui valore nominale è fissato in 10 euro, utilizzabili per compensare prestazioni di durata non superiore a un'ora. Per ciascun titolo di pagamento erogato sono interamente a carico dell'utilizzatore la contribuzione alla gestione separata.

12. Attraverso la piattaforma informatica INPS ovvero avvalendosi dei servizi di *contact center* messi a disposizione dall'INPS, **l'utilizzatore di cui al comma 6, lettera a), entro il giorno 3 del mese successivo allo svolgimento della prestazione, comunica i dati identificativi del prestatore, il compenso pattuito, il luogo di svolgimento e la durata della prestazione,** nonché ogni altra informazione necessaria ai fini della gestione del rapporto. Il prestatore riceve contestuale notifica attraverso comunicazione di *short message service* (SMS) o di posta elettronica.

13. Il contratto di prestazione occasionale è il contratto mediante il quale un utilizzatore, di cui ai commi 6, lettera b), e 7, acquisisce, con modalità semplificate, prestazioni di lavoro occasionali o saltuarie di ridotta entità, entro i limiti di importo di cui al comma 1, alle condizioni e con le modalità di cui ai commi 14 e seguenti.

14. È vietato il ricorso al contratto di prestazione occasionale: a) da parte degli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato; b) da parte delle imprese del settore agricolo, salvo che per le attività lavorative rese dai soggetti di cui al comma 8 purché non iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli; **c) da parte delle imprese dell'edilizia e di settori affini, delle imprese esercenti l'attività di escavazione o lavorazione di materiale lapideo, delle imprese del settore delle miniere, cave e torbiere; d) nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.**

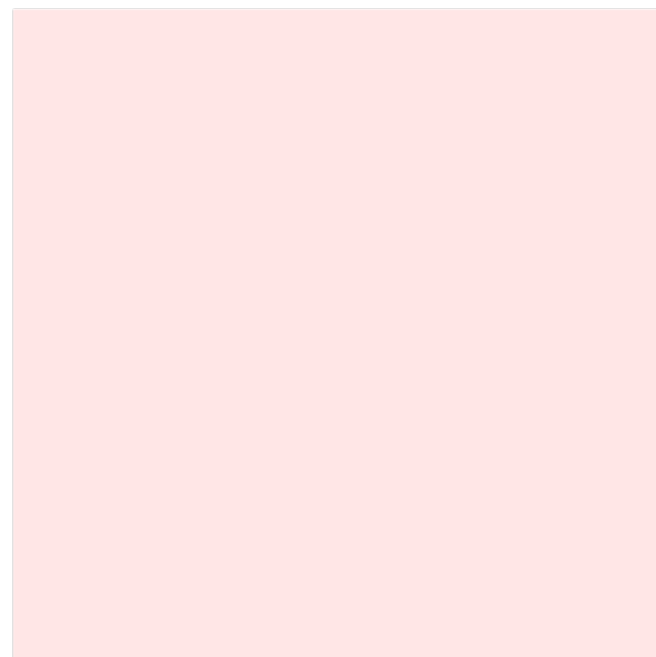
16. La misura minima oraria del compenso è pari a 9 euro, tranne che nel settore agricolo, per il quale il compenso minimo è pari all'importo della retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo di lavoro stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. **17. L'utilizzatore di cui al comma 6, lettera b), è tenuto a trasmettere almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione, attraverso la piattaforma informatica INPS** ovvero avvalendosi dei servizi di *contact center* messi a disposizione dall'INPS, una dichiarazione contenente, tra l'altro, le seguenti informazioni.. Il prestatore riceve contestuale notifica della dichiarazione attraverso comunicazione di *short message service* (SMS) o di posta elettronica.

18. Nel caso in cui la prestazione lavorativa non abbia luogo, l'utilizzatore di cui al comma 6, lettera b), è tenuto a comunicare, attraverso la piattaforma informatica INPS ovvero avvalendosi dei servizi di *contact center* messi a disposizione dall'INPS, la revoca della dichiarazione trasmessa all'INPS **entro i tre giorni successivi al giorno programmato di svolgimento della prestazione.**

19. Con riferimento a tutte le prestazioni rese nell'ambito del Libretto Famiglia e del contratto di prestazione occasionale nel corso del mese, l'INPS provvede, nel limite delle somme previamente acquisite a tale scopo dagli utilizzatori rispettivamente di cui al comma 6, lettera a), e al comma 6, lettera b), al pagamento del compenso al prestatore il giorno 15 del mese successivo attraverso accredito delle spettanze su conto corrente bancario risultante sull'anagrafica del prestatore ovvero, in mancanza della registrazione del conto corrente bancario, mediante bonifico bancario domiciliato pagabile presso gli uffici della società Poste italiane Spa.

20. In caso di superamento, da parte di un utilizzatore diverso da una pubblica amministrazione, del limite di importo di cui al comma 1, lettera c), o comunque del limite di durata della prestazione pari a 280 ore nell'arco dello stesso anno civile, il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato; nel settore agricolo, il suddetto limite di durata è pari al rapporto tra il limite di importo di cui al comma 1, lettera c), e la retribuzione oraria individuata ai sensi del comma 16. In caso di violazione dell'obbligo di comunicazione di cui al comma 17 ovvero di uno dei divieti di cui al comma 14, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria del pagamento di una somma da euro 500 a euro 2.500 per ogni prestazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione. Non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124. 21.

CGIL



PARMA

4. CIRCOLARE N.107, INPS DEL 05 LUGLIO 2017 LAVORO OCCASIONALE, Art. 54 Bis del D.L. N. 50 /2017-08-24

COMMENTO:

In data 5 luglio 2017 è stata emanata la circolare INPS n. 107 datata 5 luglio 2017 esplicativa dell'art. 54 bis del decreto legge 24 aprile 2017 n. 50, poi convertito in legge n. 96 del 21 giugno 2017, che ha disciplinato le prestazioni di lavoro occasionale. In particolare la norma prevede due strumenti il libretto di famiglia al quale potranno fare ricorso le persone fisiche e il contratto di prestazione occasionale.

Dei contenuti complessivi della norma e della continuità con i precedenti voucher abbiamo più volte detto. Rimane pertanto inalterato il nostro giudizio politico circa il vero e proprio **“furto di democrazia”, avendo sottratto ai cittadini la possibilità di esprimersi sull'abolizione dei voucher** dopo che il Governo prima ha abrogato l'intera disciplina e poi, **una volta revocato l'appuntamento referendario, introdotto una nuova disciplina sul lavoro occasionale, senza alcun confronto con le parti sociali e mantenendo inalterate molte delle criticità presenti nella precedente disciplina.**

Nel dettaglio si può notare che la circolare in alcuni rilevanti aspetti, specie sulla definizione delle paghe orarie per il lavoro occasionale agricolo sul quale vi rimandiamo anche a una nota della Flai che alleghiamo, integra e supera le disposizioni legislative, di fatto trasformando, in modo del tutto improprio ed inopportuno, l'INPS in legislatore.

A ciò aggiungiamo come le procedure non siano così semplificate come vengono annunciate e i **meccanismi utilizzati per garantire trasparenza e controllo sono prevalentemente affidati a un sistema di messaggistica, francamente molto debole e di dubbia efficacia** in caso di contenzioso, così come alcune procedure, come quelle dei pagamenti, sono particolarmente penalizzanti per i prestatori.

Rimane, nonostante i **chiarimenti della circolare, inalterata una delle maggiori criticità delle nuove norme, cioè un profilo sanzionatorio debole**, in alcuni casi pressoché nullo, come nel caso della Pubblica amministrazione e tolte le sanzioni amministrative, che rischia di alimentare un nuovo utilizzo improprio dello strumento, in esplicito dumping con forme contrattuali maggiormente tutelanti.

Quanto previsto nel caso della agricoltura è particolarmente pericoloso perché di fatto la circolare Inps definisce essa stessa l'importo del corrispettivo orario per i prestatori, suddivisi in tre aree e senza tenere conto del riferimento proprio dei contratti collettivi nazionali di lavoro. Non solo, in questo caso il riferimento orario è più basso che per il resto del lavoro occasionale e ciò determina anche un innalzamento delle ore di possibile prestazione per singolo lavoratore, aprendo chiaramente ad un utilizzo molto più ampio di quello configurabile come mera prestazione occasionale o saltuaria.

Infine altra questione che è oggetto di particolare preoccupazione

politica è la previsione che affida alle parti la definizione del compenso delle ore successive alle prime 4 ore.

La norma, infatti, anche in considerazione delle dichiarazioni che ha fatto il Presidente Boeri, rende ulteriormente evidente non solo il limite di legare la occasionalità a un solo e mero riferimento economico, ma anche **la volontà di introdurre ampi riferimenti per la possibile normazione di un salario minimo legale superando la contrattazione collettiva**

Come già indicato rimangono inalterati i giudizi già espressi sulla continuità con i voucher precedenti e con la possibilità che queste nuove prestazioni di lavoro occasionale sostituiscano possibili rapporti di lavoro subordinato con il giusto corredo di diritti e di tutele.

NOTA

L'obiettivo della presente nota vuole essere un contributo che aiuti a leggere le più significative contraddizioni legate al mercato del lavoro che sono state introdotte e/o confermate, procedendo nel normare il lavoro occasionale.

La prima considerazione attiene che l'aver operato per la stesura della circolare senza un preliminare confronto con le parti sociali, ha prodotto incoerenze, approssimazione e anche errori.

Tutto ciò al netto di procedure che ancora non sono attive e quindi disponibili, come nel caso della piattaforma per soggetti intermediari autorizzati e la piattaforma per il settore agricoltura non ancora disponibile in caso di un arco temporale di più giorni. Lo stesso dicasi rispetto al requisito dimensionale per assunzioni con contratto di prestazione occasionale che per la prima fase di avvio sarà autocertificato dall'utilizzatore.

NOTA DELLA CIRCOLARE INPS 107

Capitolo 2. Le prestazioni di lavoro occasionali.

Nel caso di prestatori che sono anche percettori di prestazioni integrative del salario quali il REI, Reddito di Inclusione Sociale, o SIA, Sostegno per l'inclusione Attiva o altre prestazioni di sostegno del reddito, comprese quelle erogate dai Fondi di solidarietà, l'INPS provvederà a sottrarre dalla contribuzione figurativa determinatesi dalle integrazioni, gli eventuali pari accrediti contributivi prodotti dalle prestazioni occasionali rese dagli stessi. Per tale operazione, non è prevista nessuna procedura informativa agli interessati.

Il limite orario massimo per anno civile per l'utilizzatore per il settore agricolo risulta essere sostanzialmente diverso e peggiore. Al netto degli errori prodotti per tale settore, e su cui la FLAI CGIL ha chiesto un intervento correttivo, la modalità di calcolo prevista dal comma 20 in ragione delle tabelle orarie individuate dall'INPS, determinano tre massimali orari annui riferiti alle aree individuate pari a 330, 360 e 383 ore equivalenti a 41, 45 e 48 giornate lavorative di 8 ore, contro le 280 per gli altri settori e pari a 35 giornate. Delle denunce da parte di FLAI alleghiamo la loro nota.

Relativamente alla possibilità che gli adempimenti informativi di registrazione da parte degli utilizzatori e dei prestatori possano essere svolti da enti intermediari, va notato come i Patronati siano autorizzati alla registrazione del prestatore in tutti i casi e a tutti gli adempimenti relativi al solo Libretto Famiglia.

Capitolo 4. Preventiva registrazione sul sito Inps di utilizzatori e prestatori.

In merito al pagamento tramite IBAN, non essendoci possibilità per INPS di verificare le corrispondenze dei dati va detto che questo potrebbe ingenerare non pochi problemi a partire dal fatto che il pagamento è definito quale differito di oltre 1 mese rispetto alla avvenuta prestazione quindi con grave ritardo e che nel caso di retribuzione tramite bonifico bancario domiciliato da parte della società Poste Italiane S.p.a. si corre il rischio di un allungamento di altri 15 gg. e con le spese a carico dell'INPS per la domiciliazione postale detratte al prestatore.

Capitolo 5. Libretto Famiglia, 5.1 Regime generale.

La circolare riporta che il Libretto Famiglia è composto da titoli di pagamento il cui valore nominale è fissato in 10,00 euro e utilizzabili per compensare prestazioni di durata non superiore ad un'ora. Attraverso un portafoglio telematico, preventivamente alimentato solo con versamenti di 10,00 euro o suoi multipli, si dovrà provvedere a retribuire il prestatore. Tutto ciò mentre la discussione, che pareva chiara, portava invece a dire non meno di 10,,00 netti orari.

Capitolo 5.2 Comunicazioni dell'utilizzatore del Libretto Famiglia e Capitolo 6.3 Comunicazioni relative al Contratto di prestazione occasionale.

I vari passaggi sia per garantire la trasparenza nell'avvenuta comunicazione della prestazione lavorativa, che la certezza di evitare che il meccanismo di revoca diventi possibile strumento di elusione, dovrebbero essere garantiti dall'efficacia di un sistema di messaggistica. Tutto ciò presuppone oltre che tutti gli interessati siano dotati di cellulare, funzionante, reperibile, compatibile ecc., sussistano serene relazioni tra utilizzatori e prestatori, in quanto in caso di contenzioso non vi è alcuna tutela contrattuale a disposizione.

Capitolo 6. Contratto di prestazione occasionale. 6.1. Regime generale.

Un elemento di criticità, di certo più marcato per gli agricoltori, è rappresentato dal non aver definito come e con quali strumenti le parti arrivino a pattuire il valore del compenso orario. Fatto salvo il valore minimo lordo il resto è lasciato alle possibilità di un patto in assenza di regole e come generalmente accade in questi casi vince il più forte.

Capitolo 6.5. Il regime per l'agricoltura.

Il regime per l'agricoltura è estremamente pericoloso per le norme introdotte. Come è noto per il lavoro occasionale si ampliano le possibilità del suo utilizzo introducendo l'opzione per i lavoratori disoccupati.

Il fatto che per le ore successive alle quattro giornaliere la retribuzione sia liberamente fissata dalle parti, senza nessuna indicazione di quali queste siano e senza nessun riferimento alle modalità, desta molte preoccupazioni rispetto a possibili libere interpretazioni.

Capitolo 9. Profili sanzionatori e regolarizzazioni.

Tutto l'impianto delle sanzioni, fortemente debole, comprende:

- il caso in cui vengano superati i limiti complessivi dell'importo di € 2.500,00 per ciascuna prestazione resa da un singolo prestatore in favore di un singolo utilizzatore o il limite di durata della prestazione pari a 280 ore annuali, in ragione delle quali il rapporto si trasforma automaticamente in un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato;
- il caso delle violazioni dei criteri che rende possibile per gli utilizzatori l'avvio di Contratti di Prestazione Occasionale, per i quali le sanzioni sono di ordine amministrativo economico da € 500,00 euro fino a € 2.500,00 per ogni prestazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione;

non considera però le sanzioni in caso di ritardi per responsabilità dell'amministrazione, così come le possibilità e le modalità con le quali procedere nel caso necessiti l'apertura di una contestazione.

Inoltre i possibili interventi dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro appaiono fortemente limitati in considerazione che questi si produrranno solo in ragione di verifiche automatiche rispetto alle procedure e anomalie in tema di revoche degli incarichi.

Il sistema sanzionatorio generalmente previsto dall'art. 54 bis, già di per sé debole, a partire dalla gestione delle comunicazioni, ivi compreso l'uso di sms di cui sarebbe interessante conoscere i costi di gestione, per quanto definito dalla circolare INPS, non ne esce di certo rafforzato.

NOTA FLAI

Oggetto : circolare INPS n. 107 del 5 luglio 2017. Lavoro occasionale - compenso minimo orario per l'agricoltura

In data 5 luglio 2017 è stata emanata la circolare INPS n. 107 datata 5 luglio 2017 esplicativa dell'art. 54 bis del decreto legge 24 aprile 2017 n. 50 , poi convertito in legge n. 96 del 21 giugno 2017, che ha disciplinato le prestazioni di lavoro occasionale. In particolare la norma prevede due strumenti il libretto di famiglia al quale potranno fare ricorso le persone fisiche e il contratto di prestazione occasionale.

Rispetto a tale strumento **la circolare dell'Istituto affronta dettagliatamente il regime previsto per l'agricoltura, andando oltre a quanto definito dalla Legge, rispetto al quale indica le categorie di lavoratori che possono essere impiegate con il contratto di prestazione occasionale** (così come indicato già dalla norma di legge), per poi affrontare il tema del compenso minimo orario.

Su tale aspetto l'istituto non si limita a riportare che il compenso minimo orario è pari all'importo della retribuzione oraria delle prestazione di natura subordinata individuata dal contratto collettivo stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, come riportato nel testo di legge, ma va oltre, indicando tre importi orari differenti, a seconda dell'area di appartenenza del lavoratore, previsti dal ccnl per gli operai agricoli e florovivaisti. Per l'esattezza individua la retribuzione oraria minima prevista per i lavoratori florovivaisti, in quanto il CCNL per questi definisce la retribuzione oraria, mentre per i lavoratori agricoli prevede la retribuzione mensile.

Tale interpretazione da parte dell'Istituto non può essere ritenuta corretta, infatti la retribuzione degli operai agricoli è notoriamente composta dalla retribuzione prevista dal ccnl e dalla retribuzione derivante dalla contrattazione provinciale.

Gli importi indicati dall'INPS, oltre che essere inferiori al livello minimo di 9€ per ora prestata dai lavoratori in altri settori con il contratto di prestazione occasionale, è inferiore sostanzialmente ai valori minimi previsti per le aree 1 e 2 dai contratti provinciali.

Inoltre andrebbe specificato in modo dettagliato, con quali criteri deve essere individuata l'area di appartenenza del lavoratore, per poi procedere alla corresponsione del compenso orario corretto e poter permettere in futuro le verifiche da parte degli organismi istituzionali preposti.

Infine non si ritiene condivisibile quanto riportato dalla circolare rispetto alla possibilità, per i soli lavoratori del settore agricolo, di poter prestare attività lavorativa oltre le 4 ore giornaliere, lasciando alla libertà delle parti la possibilità di fissare la misura del compenso (seppur nel rispetto della misura minima indicata nella stessa circolare).

INIZIATIVE (SINTESI)

Nei prossimi giorni, come indicato già nell'appello, **deposeremo in Corte di Cassazione una istanza di riesame della ordinanza che aveva annullato la consultazione referendaria, per mutati presupposti.**

Per contestare e sancire il comportamento scorretto e lesivo dell'articolo 75 della Costituzione, infatti, la strada che dobbiamo perseguire nelle deputate sedi giurisdizionali è quella che porti alla riconvocazione di un referendum già indetto e non svolto, estendendo il quesito, eventualmente integrato, alla nuova normativa sul lavoro occasionale.

Noi fondiamo la richiesta di nuova riconvocazione del referendum sulla base dell'art.39 della legge 352/1970, come modificata e integrata dalla sentenza della Corte Costituzionale n.68/78.

PARMA