



A tutte le aziende clienti

CIRCOLARE N. L05 DEL 21/06/2017

MISURE PER LA TUTELA DEL LAVORO AUTONOMO E DEL LAVORO AGILE

ARGOMENTI TRATTATI

Con la presente circolare si sintetizzano le **principali novità** sulle misure di sostegno **in favore dei lavoratori autonomi** (c.d. Jobs Act per gli autonomi) e sulle **misure per favorire il lavoro agile**, in vigore dal **14/06/2017**.

1- Lavoro autonomo

2- Lavoro agile

1-LAVORO AUTONOMO

Il cosiddetto Jobs Act per i lavoratori autonomi prevede l'applicazione a tutti i rapporti di lavoro autonomo, ad eccezione degli imprenditori, nonché alle transazioni commerciali tra lavoratori autonomi e imprese, tra lavoratori autonomi e amministrazioni pubbliche.

In particolare ci soffermiamo agli **aspetti che riguardano i lavoratori autonomi iscritti alla Gestione Separata Inps**.

1A - AMPLIAMENTO DELLE PRESTAZIONI DI MALATTIA E MATERNITA'

E' previsto un **incremento delle prestazioni di malattia e di maternità** per i lavoratori autonomi iscritti alla Gestione separata, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali, **con conseguente aumento dell'aliquota contributiva fino a un massimo dello 0,5%**.

La finalità della disposizione è quella di consentire l'accesso alle prestazioni di maternità con ampliamento del periodo entro il quale ricercare il requisito contributivo (con l'introduzione di massimali e minimali per le prestazioni).

E' inoltre previsto un ampliamento della platea dei beneficiari dell'indennità di malattia anche per coloro che superano il 70% del massimale contributivo valido nell'anno dell'evento, eventualmente escludendo l'indennità di malattia per i primi 3 giorni.

Tali previsioni normative verranno attuate con successivi decreti legislativi.

1B – CONGEDO PARENTALE

Le lavoratrici e i lavoratori autonomi iscritti alle Gestione separata non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie che versano la contribuzione maggiorata e a condizione che risulti accreditata per almeno 3 mesi negli ultimi 12 mesi precedenti l'inizio dell'evento indennizzabile, hanno diritto al congedo parentale indennizzato al 30% per un periodo massimo di 6 mesi da fruire entro i primi 3 anni di vita del bambino.

Il requisito contributivo sopra indicato non è necessario per coloro che beneficeranno del congedo parentale entro il primo anno di vita del bambino.

1C – MALATTIA

Per gli iscritti alla Gestione separata, i periodi di malattia certificata come conseguente a trattamenti terapeutici di malattie oncologiche o di gravi patologie cronic-degenerative ingravescenti ovvero che comportino una inabilità lavorativa temporanea del 100%, sono equiparati alla degenza ospedaliera.



STUDIO ASSOCIATO
PO&BERGAMASCHI
DI PO E BERGAMASCHI
P&B SERVIZI SNC
DI PO E BERGAMASCHI

41012 CARPI (MO)
VIA ZAPPIANO 1/G
TEL. 059/645389-8341213
FAX 059/8341272
WWW.POBERGAMASCHI.IT
INFO@POBERGAMASCHI.IT



Abilitazione all'esercizio della
professione e iscrizione all'albo
del CdL di Modena:
Dott. CLAUDIA BERGAMASCHI
n.445 del 01/01/98
Dott. CHIARA PO
n.429 del 24/07/95

ID – DIS-COLL

L'indennità di disoccupazione per i collaboratori (DIS-COLL) **diventa strutturale a partire dal 1° luglio 2017.**

Tale indennità sarà riconosciuta per gli eventi di disoccupazione che si verificheranno dal 1° luglio 2017. **A decorrere dalla medesima data è conseguentemente previsto un incremento dell'aliquota contributiva dello 0,51%.**

2 – LAVORO AGILE

Viene prevista l'introduzione di una nuova modalità di svolgimento del rapporto subordinato chiamata "lavoro agile" (smartworking), con lo scopo di incrementare la competitività delle imprese e di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Il lavoro agile viene definito quale **modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti**, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e **senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.**

La caratteristica fondamentale è che il lavoratore svolge la propria prestazione lavorativa, in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, senza una postazione fissa, **entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.**

Forma e recesso

-L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile è essere **stipulato per iscritto** ai fini della regolarità amministrativa e della prova, e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore.

Nell'accordo, inoltre, sono individuati i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione dello stesso dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

-L'accordo può essere **a termine o a tempo indeterminato**. In tale ultimo caso le parti possono recedervi con un **preavviso non inferiore a 30 giorni**. E' prevista un'eccezione in caso di lavoratori disabili, rispetto ai quali il datore di lavoro ha un obbligo di preavviso dal recesso non inferiore ai 90 giorni.

-In caso di giustificato motivo, le parti possono recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato ovvero senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.

Trattamento, diritto all'apprendimento continuo e certificazione delle competenze

Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un **trattamento economico e normativo non inferiore a quello applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda**. Lo stesso può avere, inoltre, diritto all'apprendimento permanente, in modalità formale o informale, e alla certificazione periodica delle relative competenze.

Salute e sicurezza

Il datore di lavoro deve "garantire la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile".

-Fermi restando gli obblighi già previsti dalla normativa vigente in relazione agli adempimenti di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori (la valutazione dei rischi specifici, la formazione per i lavoratori coinvolti ed il controllo sul rispetto delle misure di prevenzione e protezione), la Legge introduce un riferimento anche ad una specifica "informativa scritta".



STUDIO ASSOCIATO
PO&BERGAMASCHI
DI PO E BERGAMASCHI
P&B SERVIZI SNC
DI PO E BERGAMASCHI

41012 CARPI (MO)
VIA ZAPPIANO 1/G
TEL. 059/645389-8341213
FAX 059/8341272
WWW.POBERGAMASCHI.IT
INFO@POBERGAMASCHI.IT



Abilitazione all'esercizio della
professione e iscrizione all'albo
dei CdL di Modena:
Dott. CLAUDIA BERGAMASCHI
n.445 del 01/01/98
Dott. CHIARA PO
n.429 del 24/07/95

- E' inoltre presente un richiamo esplicito all'obbligo di cooperazione da parte del lavoratore all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per la salute e sicurezza nel lavoro agile.

Potere di controllo e disciplinare

Le parti definiscono all'interno dell'accordo le modalità di svolgimento del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione del lavoratore in smartworking nel rispetto di quanto previsto dall'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, nonché le sanzioni disciplinari legate a specifiche condotte connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali.

Assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali

-Il datore di lavoro ha l'obbligo di trasmettere l'accordo di lavoro agile e le successive modifiche dello stesso, secondo le modalità previste dalla legge per le comunicazioni obbligatorie.

-Per la prestazione di lavoro resa con le modalità di smartworking all'esterno dei locali aziendali il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni e le malattie professionali.

-Il lavoratore è inoltre tutelato per gli infortuni c.d. in itinere nel percorso normale di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello scelto per lo svolgimento dell'attività lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nei limiti e alle condizioni previste dalla normativa contro gli infortuni e la malattia professionale.

Ai fini dell'indennizzabilità dell'evento il lavoratore dovrà scegliere un luogo per lo svolgimento della prestazione lavorativa che dovrà rispondere a criteri di ragionevolezza e alla necessità di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative.

A disposizione per ulteriori chiarimenti, porgiamo cordiali saluti.

Studio Associato Po & Bergamaschi