

**BOZZA PRELIMINARE
DISEGNO DI LEGGE**

**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 a tempo indeterminato**

**Titolo I
Tutela del lavoro autonomo**

Art. 1. Ambito di applicazione.

1. Le disposizioni del presente titolo si applicano a tutti i rapporti di lavoro autonomo.
2. Sono esclusi dall'ambito di applicazione del presente titolo i piccoli imprenditori artigiani e commercianti iscritti alla Camera del commercio.

Art. 2. Tutela contro i ritardi di pagamento dei compensi.

1. Le disposizioni del decreto legislativo 9 ottobre 2002, n. 231 e successive modifiche si applicano, in quanto compatibili, anche alle transazioni commerciali tra imprese e lavoratori autonomi o tra lavoratori autonomi.

Art. 3. Clausole abusive.

1. Si considerano abusive e, pertanto, vietate le clausole che, all'interno di un contratto che abbia ad oggetto una prestazione di lavoro autonomo, realizzino un eccessivo squilibrio contrattuale tra le parti in favore del committente.
2. Realizzano l'abuso di cui al comma 1:
 - a. la pattuizione di clausole che riservino al committente la facoltà di modificare unilateralmente le condizioni del contratto;
 - b. la pattuizione di clausole che attribuiscono al committente la facoltà di recedere dal contratto senza congruo preavviso;
 - c. la pattuizione di termini di pagamento superiori ai sessanta giorni dalla data di ricevimento da parte del committente della fattura o di una richiesta di pagamento di contenuto equivalente;
 - d. il rifiuto del committente di stipulare in forma scritta gli elementi essenziali del contratto.
3. È nulla ogni clausola o patto attraverso il quale si realizzi l'abuso, con diritto al risarcimento degli eventuali danni patiti dal lavoratore autonomo.

Art. 4. Apporti originali e invenzioni del lavoratore. Proprietà intellettuale.

1. Salvo il caso in cui l'attività inventiva sia prevista come oggetto del contratto di lavoro e a tale scopo retribuita, i diritti di utilizzo economico relativo ad apporti originali e a invenzioni fatti nell'esecuzione o nell'adempimento del contratto stesso spettano al lavoratore autonomo,

secondo le disposizioni di cui alla legge 22 aprile 1941, n. 633, e al codice della proprietà industriale, di cui al decreto legislativo 10 febbraio 2005, n. 30.

Art. 5. Deducibilità delle spese di formazione e accesso alla formazione permanente.

1. All'articolo 54, comma 5, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, e successive modificazioni, le parole: «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» sono sostituite dalle seguenti: «entro il limite annuo di 10.000 euro, le spese per l'iscrizione a master e a corsi di formazione o di aggiornamento professionale nonché le spese di iscrizione a convegni, congressi e simili sono integralmente deducibili».

Art. 6. Diritto di accesso alle informazioni sul mercato e servizi personalizzati di orientamento, riqualificazione e ricollocazione.

1. I centri per l'impiego e gli organismi accreditati ai sensi della disciplina vigente si dotano, in ogni sede aperta al pubblico, di uno sportello dedicato al lavoro autonomo che, nel rispetto del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali), raccoglie le domande e le offerte di lavoro autonomo, fornisce le relative informazioni ai professionisti ed alle imprese che ne facciano richiesta, fornisce informazioni relative alle procedure per l'avvio di attività autonome e per le eventuali trasformazioni, per l'accesso a commesse ed appalti pubblici, nonché relative alle opportunità di credito e alle agevolazioni pubbliche nazionali e locali.
2. Le spese sostenute dal lavoratore autonomo per servizi personalizzati di certificazione delle competenze, orientamento, ricerca, addestramento, sostegno all'auto-imprenditorialità, formazione o riqualificazione professionale mirate a sbocchi occupazionali effettivamente esistenti e appropriati in relazione alle condizioni del mercato del lavoro erogati dagli organismi accreditati sono interamente deducibili dal reddito entro il limite annuo di 5.000 euro.

Art. 7. Informazioni relative all'accesso agli appalti pubblici.

1. Le amministrazioni pubbliche nazionali e locali promuovono, in qualità di stazioni appaltanti, la partecipazione dei lavoratori autonomi agli appalti pubblici, in particolare favorendo il loro accesso alle informazioni relative alle gare pubbliche, anche attraverso gli sportelli di cui all'art. 6, comma 1, e adattando, laddove possibile, i requisiti previsti dai bandi e dalle procedure di aggiudicazione alle caratteristiche di tali lavoratori.

Art. 8. Indennità di maternità.

1. All'art. 66, d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 il comma 1 è così modificato: «L'indennità di cui all'articolo 66 viene erogata, indipendentemente dalla effettiva astensione dall'attività, dall'INPS a seguito di apposita domanda in carta libera, corredata da un certificato medico rilasciato dall'azienda sanitaria locale competente per territorio, attestante la data di inizio della

gravidanza e quella presunta del parto ovvero dell'interruzione della gravidanza spontanea o volontaria ai sensi della legge 22 maggio 1978, n. 194.».

Art. 9. Congedi parentali.

1. All'art. 69, d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 il comma 1 è così modificato: «alle lavoratrici o ai lavoratori autonomi, identificati in base ai criteri previsti dall'art. 66 del presente capo, genitori di bambini nati a decorrere dal 1° gennaio 2016, è esteso il diritto al congedo parentale di cui all'art. 32, compresi il relativo trattamento economico e il trattamento previdenziale di cui all'art. 35, limitatamente ad un periodo di 6 mesi entro i primi tre anni di vita del bambino».

Art. 10. Tutela della gravidanza, malattia e infortunio.

1. La gravidanza, la malattia e l'infortunio dei lavoratori autonomi non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale che rimane sospeso, senza erogazione né maturazione del corrispettivo.
2. Salva diversa previsione del contratto individuale, in caso di malattia la sospensione del rapporto non comporta una proroga della durata del contratto, che si estingue alla scadenza. Il committente può comunque recedere dal contratto se la sospensione si protrae per un periodo superiore a un sesto della durata stabilita nel contratto, quando essa sia determinata, ovvero superiore a trenta giorni per i contratti di durata determinabile.
3. In caso di malattia di gravità tale da impedire lo svolgimento della attività professionale per una durata superiore ai 60 giorni, il versamento degli oneri previdenziali è sospeso per l'intera durata del periodo di malattia fino ad un massimo di due anni. A decorrere dall'ultimo giorno del mese successivo a quello di cessazione della malattia il lavoratore autonomo è tenuto ad effettuare il pagamento del debito previdenziale maturato durante il periodo di sospensione, in rate mensili nell'arco di un periodo pari a tre volte quello di sospensione.
4. All'art. 1, comma 1, Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 12 gennaio 2001, sono infine aggiunte le seguenti parole: «I periodi di malattia certificata come conseguente a trattamenti terapeutici delle malattie oncologiche sono equiparati alla degenza ospedaliera.».

Art. 11. Disposizioni in materia di salute e sicurezza del luogo di lavoro.

1. Ai rapporti che rientrano nel campo di applicazione del presente capo si applicano le norme sulla sicurezza e igiene del lavoro di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81, quando la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente, nonché le norme di tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, le norme di cui all'articolo 51, comma 1, della legge 23 dicembre 1999, n. 488, e del decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale in data 12 gennaio 2001, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 71 del 26 marzo 2001.

Art. 12. Rito applicabile.

1. Alle controversie relative ai rapporti di cui all'art. 1 si applica il rito del lavoro.

Art. 13. Modifica all'art. 409, n. 3, c.p.c.

1. All'articolo 409, n. 3), del codice di procedura civile, dopo le parole «anche se non a carattere subordinato», sono aggiunte le seguenti: «. La collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente la propria attività lavorativa.».

Titolo II Lavoro agile

Art. 1. Oggetto e finalità.

1. La presente legge promuove le forme flessibili del lavoro agile allo scopo di incrementare la produttività del lavoro e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
2. Il lavoro agile, al quale non si applicano le norme e i contratti collettivi relativi al telelavoro, consiste in una prestazione di lavoro subordinato che si svolge con le seguenti modalità:
 - a) esecuzione della prestazione lavorativa svolta solo in parte all'interno dei locali aziendali e con i soli vincoli di orario massimo derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva
 - b) possibilità di utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
 - c) assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti al di fuori dei locali aziendali.
3. Al fine di rendere la prestazione lavorativa il lavoratore può utilizzare strumenti tecnologici propri ovvero assegnatigli dal datore di lavoro, nel qual caso il datore di lavoro è responsabile della loro sicurezza e buon funzionamento.

Art. 2. Volontarietà, modalità della prestazione e recesso.

1. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile è disciplinato da un accordo scritto tra le parti, nel quale sono definite le modalità di esecuzione della prestazione resa fuori dai locali aziendali, anche con riferimento agli strumenti utilizzati dal lavoratore. L'accordo deve altresì individuare le fasce orarie di rispetto dei tempi di riposo del lavoratore.
2. L'accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile può essere a tempo indeterminato o determinato. Ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo prima della scadenza del termine, se l'accordo è a tempo determinato, o senza preavviso, se l'accordo è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una giusta causa. In mancanza di giusta causa, il recesso unilaterale dall'accordo a tempo indeterminato deve essere preceduto da un preavviso espressamente indicato nell'accordo e comunque non inferiore a 30 giorni.

Art. 3. Diritti del lavoratore.

1. Il lavoratore che svolge la propria prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile ha diritto di ricevere un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti degli altri lavoratori subordinati che svolgono la prestazione lavorativa esclusivamente all'interno dell'azienda, a parità di mansioni svolte.

Art. 4. Potere di controllo e disciplinare.

1. Il datore di lavoro ha diritto di controllare la prestazione resa dal lavoratore in modalità di lavoro agile nei limiti espressamente indicati dall'accordo individuale e nel rispetto della disciplina di legge in materia di controlli a distanza del lavoratore.
2. L'accordo individuale precisa gli eventuali comportamenti disciplinarmente rilevanti ulteriori a quelli contenuti nel codice disciplinare applicato dal datore di lavoro, specificandone le relative sanzioni nel rispetto del principio di proporzionalità.

Art. 5. Protezione dei dati, riservatezza e obblighi di custodia.

1. Il datore di lavoro deve adottare misure atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore che svolge la propria prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile.
2. Il lavoratore che svolge la propria prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile è tenuto a custodire con diligenza le apparecchiature eventualmente messe a disposizione dall'azienda e a non divulgare le informazioni aziendali ottenute tramite di esse.

Art. 6. Sicurezza sul lavoro.

1. Il datore di lavoro deve garantire la tutela della salute e della sicurezza del lavoratore che svolge la propria prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile.
2. Al fine di dare attuazione all'obbligazione di sicurezza, e tenuto conto dell'impossibilità di controllare i luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa, il datore di lavoro deve consegnare una informativa periodica, con cadenza almeno annuale, nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alle modalità di svolgimento della prestazione.
3. Il lavoratore che svolge la propria prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, per i periodi nei quali si trova al di fuori dei locali aziendali, deve cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro.

Art. 7. Assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali.

1. L'accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile è oggetto della comunicazione obbligatoria di cui all'art. 1, comma 1180 della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La comunicazione deve indicare anche la durata dell'accordo nonché le eventuali variazioni della durata stessa.
2. Gli infortuni occorsi mentre il lavoratore presta la propria attività lavorativa al di fuori dei locali aziendali e in ambiente scelto dal lavoratore stesso sono tutelati se causati da un rischio connesso con la prestazione lavorativa.
3. Gli infortuni 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 sono tutelati, nei limiti e alle condizioni di cui all'ultimo comma dell'art. 2, D.P.R. 30 Giugno 1965, n. 1124, come introdotto dall'art. 12, D.lgs. 23 Febbraio 2000, n. 38, 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, socialmente apprezzabili, con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.

Art. 8. Contrattazione collettiva.

1. I contratti collettivi, di qualsiasi livello, possono integrare la presente disciplina, allo scopo di agevolare i lavoratori e le imprese che intendono svolgere prestazioni lavorative in modalità di lavoro agile.

Art. 9. Incentivi.

1. Gli incentivi di carattere fiscale e contributivo riconosciuti dalla vigente normativa in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro, fermo restando l'importo complessivo delle risorse stanziato, spettano anche sulle quote di retribuzione pagate come controprestazione dell'attività in modalità di lavoro agile ivi comprese le quote di retribuzione oraria.