



ORDINE DEI DOTTORI
COMMERCIALISTI E DEGLI
ESPERTI CONTABILI
DI PORDENONE



Anno 2017
N.RF088
INFO FLASH
La Nuova Redazione Fiscale

A cura del
dott. Andrea Cirrincione
www.redazionefiscale.it
Pag. 1 / 8

| | |
|----------------------|---|
| OGGETTO | JOB ACT AUTONOMI - TUTELA DEL LAVORO AUTONOMO E FLESSIBILE |
| RIFERIMENTI | DDL SUL LAVORO AUTONOMO E FLESSIBILE (in attesa di pubblicazione in g.u.) |
| CIRCOLARE DEL | 15/05/2017 |

APPROVATE IN VIA DEFINITIVA LE MISURE A TUTELA DEL LAVORO AUTONOMO

Sintesi: il disegno di legge recante misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e la flessibilità del lavoro prevede:

- maggiori tutele per i lavoratori dalle condotte abusive del committente;
- riconoscimento al lavoratore delle invenzioni derivanti dall'esecuzione dell'attività;
- stabilizzazione dell'indennità di disoccupazione per i collaboratori;
- semplificazioni della normativa sulla salute e sicurezza del personale degli studi professionali;
- nuovi limiti alla deduzione delle spese per l'aggiornamento e la formazione professionale;
- introduzione di nuove tipologie di spese deducibili dal reddito professionale;
- novità sulla deduzione delle spese sostenute dal professionista nell'esecuzione dell'incarico;
- maggiori garanzie per malattia e maternità;
- disciplina del lavoro agile.

AMBITO APPLICATIVO E TUTELE

| ARTICOLO 1: DESTINATARI E ESCLUSIONI | |
|---|---|
| DESTINATARI | Rapporti di lavoro autonomo (Titolo III, Libro V, C.C.) |
| | Rapporti di collaborazione e contratti d'opera (art. 2222 C.C.) |
| ESCLUSIONI | Imprenditori di cui all'art. 2082 C.C. |
| | Piccoli imprenditori di cui all'art. 2083 C.C. (coltivatori diretti, artigiani, piccoli commercianti) |

ARTICOLO 2: RITARDO NEI PAGAMENTI DELLE TRANSAZIONI COMMERCIALI

Le disposizioni riguardanti la lotta contro i ritardi di pagamento nelle transazioni commerciali si applicano, fatta salva la compatibilità recata dalla disciplina specifica di cui al D.Lgs. 231/2002 e quelle più favorevoli, alle operazioni commerciali poste in essere tra:

| | |
|-------------------------|--|
| RAPPORTI INCLUSI | Lavoratori autonomi e imprese |
| | Lavoratori autonomi e pubblica amministrazione |
| | Tra lavoratori autonomi |
| RAPPORTI ESCLUSI | Lavoratori autonomi e privati |
| | Lavoratori autonomi ed Enti e associazioni non esercenti attività d'impresa |

Con tale intervento normativo è stato chiarito l'ambito applicativo del D.Lgs. 231/2002, concernente l'applicazione automatica degli interessi moratori per i tardivi pagamenti, senza che sia necessaria la costituzione in mora, con riferimento alla categoria dei lavoratori autonomi. L'art. 2, del citato decreto, nel disciplinare la materia ha stabilito che:

- **per transazioni commerciali** si intendono i contratti, comunque denominati, tra imprese ovvero tra imprese e pubbliche amministrazioni, che comportano, in via esclusiva o prevalente, la consegna di merci o la prestazione di servizi contro il pagamento di un prezzo;
- **per imprenditore** si intende ogni soggetto esercente un'attività economica organizzata o una libera professione.

Dalla definizione di imprenditore venivano esclusi i lavoratori autonomi che imprenditori non sono. Si tratta in particolare di quelli disciplinati dall'art. 2222 del C.C. che non sono iscritti in Albi o Ordini e quelli di cui al Titolo III, Libro V, del C.C. (*tutti i soggetti destinatari del disegno di legge in commento*).

La decorrenza degli interessi di mora avviene dal giorno successivo alla scadenza del termine di pagamento. Tale simile condizione si verifica anche per l'inadempimento delle obbligazioni pecuniarie, in base alle disposizioni del codice civile, soggette ad un tasso di interesse legale ridotto. Tuttavia la differenza normativa è dovuta al fatto che il termine di pagamento previsto dalla direttiva europea può definirsi legale nel senso che la sua applicazione scatta in assenza di un accordo contrattuale in tal senso stabilito dalle parti.



Termine di pagamento: il termine di 30 giorni da rispettare per evitare gli interessi di mora nella misura dell'8%, decorrono dalla:

- data di ricevimento della fattura o richiesta di pagamento;
- data di ricevimento delle merci o dalla data di prestazione dei servizi, quando non è certa la data di ricevimento della fattura o della richiesta di pagamento;
- data di ricevimento delle merci o dalla prestazione dei servizi, quando quella di ricevimento della fattura o richiesta di pagamento è anteriore;
- data dell'accettazione o della verifica eventualmente previste dalla legge o dal contratto ai fini dell'accertamento della conformità della merce o dei servizi alle previsioni contrattuali, qualora il debitore riceva la fattura o la richiesta di pagamento in epoca non successiva a tale data

| ARTICOLO 3: CLAUSOLE E CONDOTTE ABUSIVE | | CONSEGUENZE |
|---|---|---|
| QUALI SONO | Facoltà di modifica unilaterale delle condizioni del contratto da parte del committente. | Risarcimento danni al professionista, anche promuovendo un tentativo di conciliazione tramite organismi abilitati |
| | Termini di pagamento superiori a 60 giorni dalla data di ricevimento della fattura o richiesta di pagamento. | |
| | Per i contratti a prestazione continuativa, non è ammessa la revoca dell'incarico senza un congruo preavviso. | |
| | Rifiuto del committente della stipulazione del contratto in forma scritta. | |

Tra le condotte abusive applicabili, purché sia compatibilità con il dettato normativo, è stata prevista anche quella concernente la disciplina di contrasto **all'abuso di dipendenza economica disposta dall'art. 9 della L. 192/1998 sulla subfornitura**. Le condizioni che danno luogo alla dipendenza economica di un'impresa verso un cliente o fornitore sono dovute a situazioni in cui:

- un'impresa sia in grado di determinare, nei rapporti commerciali con la controparte, un eccessivo squilibrio di diritti e di obblighi;
- l'impresa che subisce l'abuso riscontra notevoli difficoltà nel reperimento di alternative commerciali che siano soddisfacenti;
- imposizione di condizioni contrattuali particolarmente gravose o discriminatorie;
- interruzione unilaterale delle condizioni commerciali;
- rifiuto di porre in essere le operazioni di acquisto o vendita.

Per contrastare la situazione di debolezza contrattuale, è previsto che l'AGCOM, qualora ravvisi l'abuso, sia esso derivante dalla segnalazione di terzi o dai propri poteri d'indagine, può disporre la diffida e le sanzioni.

ARTICOLO 4: INVENZIONI DEL LAVORATORE

Le invenzioni e gli apporti originali da parte del lavoratore autonomo nell'esecuzione della prestazione lavorativa, conferiscono allo stesso, salvo diverse previsioni contrattuali, i diritti di utilizzazione economica da essi derivanti.

ARTICOLO 7: INDENNITA' DI DISOCCUPAZIONE PER I CO.CO.CO.

| | |
|-------------|--|
| DESTINATARI | Collaboratori coordinati e continuativi |
| | Assegnisti e dottorandi di ricerca titolari di borsa di studio |
| DECORRENZA | Eventi di disoccupazione verificatisi dal 01/07/2017 |

Il **D.Lgs. 22/2015** richiede, per il riconoscimento della DIS-COLL, i **seguenti requisiti** da parte dei destinatari:

- al momento della presentazione della domanda si trovino in uno **stato di disoccupazione**, inteso come la condizione del soggetto privo di lavoro, che sia immediatamente disponibile allo svolgimento ed alla ricerca di una attività lavorativa secondo modalità definite con i servizi competenti;
- possano far valere** almeno tre mesi di contribuzione nel periodo che va dal primo gennaio dell'anno civile precedente l'evento di cessazione dal lavoro al predetto evento.

Non è più richiesto il requisito consistente nel far valere, nell'anno solare in cui si verifica l'evento di cessazione dal lavoro, un mese di contribuzione oppure un rapporto di collaborazione di durata pari almeno ad un mese e che abbia dato luogo a un reddito almeno pari alla metà dell'importo che dà diritto all'accredito di un mese di contribuzione.



Nota: inoltre, viene disposta, con decorrenza dal 1° luglio 2017 (data coincidente con quella di riconoscimento dell'indennità di disoccupazione ampliata e integrata), la corresponsione di **un'aliquota contributiva dello 0,51%** per i collaboratori, gli assegnisti e i dottorandi di ricerca con borsa di studio che hanno diritto di percepire la DIS- COLL, nonché per gli amministratori e i sindaci, iscritti in via esclusiva alla gestione separata Inps.

Al fine di incrementare le **prestazioni di maternità e di malattia riconosciute ai lavoratori autonomi iscritti alla Gestione separata**, privi di pensione e d'iscrizione ad altre forme previdenziali, sono previste le seguenti disposizioni, la cui attuazione è rinviata all'emanazione di decreti legislativi:

- riduzione dei requisiti di accesso alle prestazioni di maternità;
- modifica dei requisiti dell'indennità di malattia;
- possibile aumento della contribuzione in misura non superiore allo 0,5%.

I lavoratori e le lavoratrici autonome iscritti alla gestione Separata Inps, non titolari di pensione o d'iscrizione ad altra forma di previdenza obbligatoria, con decorrenza dalla data di entrata in vigore della legge in commento, possono beneficiare di un **congedo parentale** della durata massima di 6 mesi entro i primi tre anni di vita del bambino, senza cumulo con quello eventualmente fruito in altra gestione o cassa di previdenza. Le misure si applicano anche in caso di adozione o affidamento preadottivo.



Condizioni per l'accesso: sono:

- l'accredito di almeno 3 mensilità di contributi nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile; tale requisito non viene richiesto qualora la maternità venga fruita entro il 1° anno di vita del bambino
- il calcolo dell'indennità viene effettuato, per ciascun giorno indennizzabile, in misura pari al 30% del reddito di lavoro corrispondente alla contribuzione versata.

Per **periodo di congedo parentale fruito entro un anno di vita del bambino**, è prevista la corresponsione del trattamento economico anche alle lavoratrici/lavoratori che abbiano titolo all'indennità di maternità o paternità. In questo caso, il calcolo dell'indennità viene effettuato considerando il 30% del reddito di riferimento per la corresponsione dell'indennità. Inoltre, è disposta l'equiparazione alla degenza ospedaliera dei periodi di malattia derivanti da trattamenti oncologici/gravi patologie degenerative o inabilità temporanea al lavoro del 100%.

| ARTICOLO 13: INDENNITA' DI MATERNITA' NELLA GESTIONE SEPARATA | |
|--|--|
| DESTINATARI | Lavoratrici autonome iscritte alla gestione separata Inps |
| NOVITA' | Corresponsione dell'Indennità di maternità per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi anche senza astensione dal lavoro. |
| Per effetto di questo intervento legislativo si assiste ad una equiparazione, in materia di tutela della maternità, tra le lavoratrici autonome iscritte alla gestione separata Inps e quelle iscritte alla Casse di previdenza professionali. | |

| ARTICOLO 14: TUTELE PER I COLLABORATORI AUTONOMI | |
|--|---|
| DESTINATARI | Lavoratori autonomi che prestano la loro attività in via continuativa per il committente. |
| NOVITA' | La gravidanza, malattia e infortunio sul lavoro non comportano l'estinzione del rapporto di lavoro che resta sospeso, su richiesta del lavoratore, senza diritto al corrispettivo, per un periodo non superiore a 150 giorni per anno solare, fatto salvo il venir meno dell'interesse del committente. |
| Per la maternità si prevede, previo consenso del committente, la possibilità di sostituzione con persone di fiducia individuate dalla stessa lavoratrice, che possiedono i requisiti richiesti, nonché dei soci. Tale forma di sostituzione può attuarsi anche con forme di compresenza del sostituto e sostituito. | |
| Lo svolgimento dell'attività lavorativa impedito per malattia o grave infortunio per oltre 60 giorni comporta la sospensione del pagamento dei contributi previdenziali e assicurativi per l'intera durata dell'evento e fino ad un massimo di 2 anni. Dopo il decorso dei 2 anni, il lavoratore è tenuto ad effettuare i pagamenti sospesi in un numero di rate mensili pari a tre volte i mesi di sospensione. | |

| ARTICOLO 11: SALUTE E SICUREZZA NEGLI STUDI PROFESSIONALI | |
|---|---|
| FINALITA' | Riassetto della normativa in materia di sicurezza e tutela della salute dei lavoratori applicabili agli studi professionali. |
| CRITERI | Individuare misure di prevenzione e protezione idonee a garantire la tutela delle persone che svolgono l'attività negli studi professionali, anche senza retribuzione e per la loro formazione e tirocinio. |
| | Determinare misure di prevenzione compatibili con le caratteristiche gestionali ed organizzative degli studi professionali. |
| | Semplificazione degli adempimenti. |
| | Modifica del regime sanzionatorio, amministrativo e penale, relativo alla violazione delle norme vigenti in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro. |
| DECORRENZA | Per l'attuazione si rinvia ai decreti legislativi da emanare entro un anno dalla data di entrata in vigore della legge in commento. |

| ARTICOLO 15: CONTROVERSIE DI LAVORO | |
|-------------------------------------|--|
| RITO DEL LAVORO | Applicazione anche ai "rapporti di collaborazione che si realizzano in una prestazione d'opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale", anche se non subordinato. |
| NOVITA' | 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 |

Nella sostanza, con tale norma, si vuole stabilire una **linea di demarcazione tra lavoro autonomo e lavoro subordinato**. L'organizzazione autonoma del lavoro, unitamente all'assenza di altre condizioni, non rende subordinato il rapporto sottostante.

Il coordinamento nell'organizzazione dell'attività dell'impresa è l'elemento che accomuna gli autonomi "parasubordinati" con i lavoratori "subordinati". Infatti, la definizione preminente di coordinamento data dalla giurisprudenza è quella di collegamento funzionale con l'attività del committente.



N.B.: la **linea di confine che distingue il coordinamento**, che è compatibile con l'attività di autonomo, e l'**etero-organizzazione**, elemento tipico dell'attività subordinata, non è di facile comprensione soprattutto se si considera che l'art. 2 del D.Lgs. 81/2015 ha definito le condizioni che rendono applicabile, considerando le opportune eccezioni, la disciplina del lavoro subordinato. In particolare, essa si applica anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro".

La **C.M. Lavoro n. 3/2016** ha chiarito che:

- ogniqualvolta il **collaboratore operi all'interno di una organizzazione datoriale** rispetto alla quale sia tenuto ad osservare determinati orari di lavoro e sia tenuto a prestare la propria attività presso luoghi di lavoro individuati dallo stesso committente, si verificano, a condizione che le prestazioni siano continuative e esclusivamente personali, le condizioni richieste dalla norma sulla qualificazione del rapporto come subordinato;
- devono ricorrere congiuntamente le condizioni di "**prestazione continuativa**" e "**esclusivamente personale**". Per "prestazioni di lavoro esclusivamente personali" si intendono le prestazioni svolte personalmente dal titolare del rapporto, senza l'ausilio di altri soggetti. Inoltre, tali prestazioni devono essere "continuative", ossia ripetersi in un determinato area temporale e organizzate dal committente con riferimento "ai tempi e al luogo di lavoro".

ARTICOLO 15: CREDITI DA PRESTAZIONI PROFESSIONALI

Conformemente a quanto previsto per i crediti relativi alle prestazioni di servizi poste in essere dagli esercenti attività commerciale (art. 2195, C.C.), anche per quelli riguardanti i **lavoratori autonomi** sono ammessi come prova scritta, intesa come condizione di ammissibilità della domanda di ingiunzione, determinati documenti che il precedente dettato normativo ha previsto sussistere solo per gli imprenditori commerciali.

La prova scritta riguarda qualsiasi documento che il giudice ritenga possa avere efficacia probatoria. Oltre alle prove scritte, espressamente citate dalla norma, vi sono quelle atipiche (per esempio le fotocopie di scritture private, fax, e-mail, ecc.) che possono risultare idonee per promuovere il procedimento. A sostegno della validità delle prove atipiche si segnala la **sentenza n. 1792/2017 della Corte di Cassazione** che, in una controversia riguardante la contestazione del compenso professionale spettante al professionista per mancata instaurazione del rapporto di lavoro, ha ritenuto sussistente lo stesso anche per presunzione ovvero l'attore ha dimostrato il conferimento dell'incarico con produzione di fax e/o e-mail intercorse tra le parti.



N.B.: l'**art. 634, co. 2, del C.P.C.**, per i fini che qui interessano, cita tra i documenti giustificativi dei crediti derivanti dalle prestazioni effettuate gli estratti autentici delle scritture contabili di cui agli art. 2214 e seguenti del C.C., purché bollate e vidimate nelle forme di legge e regolarmente tenute, nonché gli estratti autentici delle scritture contabili prescritte dalle leggi tributarie, quando siano tenute con l'osservanza delle norme stabilite per tali scritture.

MISURE PER I PROFESSIONISTI

| ARTICOLO 9: SPESE DI FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO | | DEDUZIONE | LIMITI |
|---|--|-------------|--------------------------------|
| ANTE MODIFICA | Spese di partecipazione a convegni, congressi e simili o a corsi di aggiornamento professionale, incluse quelle di viaggio e soggiorno. | 50% | NESSUNO |
| POST MODIFICA | Spese per l'iscrizione a master e a corsi di formazione o di aggiornamento professionale nonché le spese di iscrizione a convegni e congressi, comprese quelle di viaggio e soggiorno. | 100% | TETTO ANNUO DI € 10.000 |
| | Spese sostenute per i servizi personalizzati di certificazione delle competenze, orientamento, ricerca e sostegno all'auto-imprenditorialità, erogati dagli organismi accreditati. | 100% | TETTO ANNUO DI € 5.000 |
| | Spese sostenute per la garanzia contro il mancato pagamento delle prestazioni di lavoro autonomo fornita da forme assicurative o di solidarietà. | 100% | NESSUNO |
| DECORRENZA | Dal periodo d'imposta 2017 | | |

| ARTICOLO 9: SPESE PER L'ESECUZIONE DELL'INCARICO | |
|---|---|
| ANTE MODIFICA | Le prestazioni alberghiere e di somministrazione di alimenti e bevande, nonché le prestazioni di viaggio e trasporto, acquistate direttamente dal committente non costituiscono compensi in natura per il professionista * |
| POST MODIFICA | 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 conferito e sostenute direttamente dal committente non costituiscono compensi in natura per il professionista ** |
| * Tale norma è stata oggetto di modifiche ad opera del D.L. 193/2016 che ha incluso tra le spese sostenute direttamente dal committente, non costituenti compensi in natura per il professionista, quelle di viaggio e trasporto. Prima della modifica normativa, questo simile trattamento era stato riservato alle sole spese per prestazioni alberghiere e somministrazione di alimenti e bevande (D.Lgs. 175/2014). | |
| ** Il co. 1, art. 54, TUIR, prevede per la deduzione delle spese per prestazioni alberghiere e per somministrazione di alimenti e bevande due limiti e cioè quello del 75% della spesa e l'importo non deve essere superiore al 2% dell'ammontare dei compensi percepiti nell'anno. | |
| DECORRENZA | Dal periodo d'imposta 2017 |

Il confronto tra il vecchio e nuovo dettato normativo, con riferimento alle spese per prestazioni alberghiere e somministrazione di alimenti e bevande sostenute dal committente o dal professionista, si assiste al seguente trattamento fiscale:

| SOGGETTO | ANNO 2016 | ANNO 2017 |
|--------------------|---|-----------|
| COMMITTENTE | Ricevimento della fattura dall'albergo o ristorante e relativa intestazione con il riferimento al professionista fruitore del servizio (per provare l'inerenza) | |
| | Nonostante non venga fatta menzione nella nuova norma, dovrebbero ritenersi validi i chiarimenti forniti dalla CM 31/2014 in cui viene affermato che il suddetto limite di deducibilità del 75% non opera per il committente per le spese sostenute per l'acquisto di prestazioni alberghiere e di somministrazione di alimenti e bevande, di cui sono beneficiari i professionisti nel contesto di una prestazione di servizi resa al committente, imprenditore o lavoratore autonomo. | |

| | | |
|--|--|--|
| PROFESSIONISTA (non sostiene le spese) | La fattura emessa non è comprensiva anche delle spese per alberghi e ristoranti che vengono sostenute direttamente dal committente. | |
| | Non deduzione delle spese sostenute dal committente per alberghi e ristoranti | |
| | Le spese di alberghi e ristoranti non costituiscono compensi in natura | |
| PROFESSIONISTA (sostiene le spese) | La fattura emessa è comprensiva anche delle spese per alberghi e ristoranti | |
| | Deduzione delle spese di alberghi e ristoranti nel rispetto del doppio limite (75% della spesa ed entro il 2% dei compensi dichiarati) | Deduzione totale, senza alcun limite, delle spese di alberghi e ristoranti |
| | Le spese costituiscono compensi in natura | |



N.B.: in merito alle spese diverse da quelle per alberghi e ristoranti sostenute direttamente dal committente per l'esecuzione dell'incarico del professionista e di cui non costituiscono compensi in natura, la differenza che emerge è dovuta al fatto che, mentre in precedenza venivano citate espressamente, in aggiunta alle spese in precedenza richiamate, anche quelle di viaggio e trasporto, la norma attuale comprende in maniera indistinta tutte le spese. In sostanza viene eliminato ogni riferimento espresso alla tipologia di spesa

Per approfondimenti, si rinvia alla RF 084/2017.

| ARTICOLO 12: BANDI E APPALTI PUBBLICI | |
|--|---|
| PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI AUTONOMI | Appalti pubblici per la prestazione di servizi |
| | Assegnazione di incarichi personali di consulenza o ricerca |
| Per favorire la partecipazione, viene previsto l'accesso alle informazioni alle gare pubbliche e la partecipazione alle procedure di aggiudicazione. | |

Gli esercenti attività professionale, indipendentemente dalla forma giuridica rivestita, possono, a tale fine, costituire una delle diverse entità giuridiche:

- reti di esercenti la professione e consentire agli stessi di partecipare alle reti di imprese, in forma di reti miste;
- consorzi stabili professionali;
- associazioni temporanee professionali, nel rispetto della disciplina dettata dall'art. 48 del D.Lgs. 50/2016 (modificato dal D.Lgs. 56/2017).

| ARTICOLO 12: ACCESSO AI FONDI UE |
|---|
| Per l'accesso ai piani operativi POR e PON del Fondo sociale europeo (FSE) è prevista l'equiparazione dei professionisti alle PMI |
| Per esigenze di coordinamento normativo è stato abrogato il co. 821, dell'art. 1, della L. 208/2015 |

LAVORO AGILE

| ARTICOLI 18-23: LAVORO AGILE | |
|--|---|
| CARATTERISTICHE | Modalità di esecuzione del lavoro subordinato stabilite tra parti |
| FORMA SCRITTA | Per regolarità amministrativa e prova |
| | Disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, avendo riguardo anche all'esercizio del potere direttivo del datore e agli strumenti utilizzati dal lavoratore. |
| | Individuazione dei tempi di riposo del lavoratore |
| | Misure relative alla disconnessione del lavoratore dagli strumenti tecnologici di lavoro |
| DURATA | L'accordo può essere a tempo determinato o indeterminato |
| RECESSO E PREAVVISO | <u>Recesso dall'accordo a tempo indeterminato</u> : preavviso di almeno 30 giorni, che diventano 90 in caso di lavoratori disabili. |
| | <u>Recesso dall'accordo a tempo indeterminato in presenza di giustificato motivo</u> : non è richiesto alcun preavviso. |
| | <u>Recesso dall'accordo a tempo determinato</u> : non è richiesto alcun preavviso. In presenza di giustificato motivo, le parti possono recedere prima della scadenza dell'accordo. |
| ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO | L'esecuzione del lavoro agile può avvenire anche per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. |
| | Possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa |
| ESECUZIONE DELLA PRESTAZIONE | Nei locali dell'azienda e all'esterno senza una postazione fissa |
| | Rispetto del limite di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, previsti dalla legge o ccnl di primo e secondo livello |
| VIGILANZA DEL DATORE | Responsabilità della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per svolgere l'attività. |
| ULTERIORI DESTINATARI | Possibile applicazione anche nei rapporti di lavoro con la pubblica amministrazione. |
| INCENTIVI FISCALI E CONTRIBUTIVI | Riconoscimento degli incentivi relativi all'incremento di produttività ed efficienza del lavoro subordinato. |
| TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO | Non può essere inferiore a quello previsto dal ccnl per coloro che esercitano l'attività all'interno dell'azienda con identiche mansioni. |
| | Diritto all'apprendimento continuo |
| | Diritto alla certificazione periodica delle competenze |
| POTERE DEL DATORE | Esercizio del controllo sulla prestazione resa all'esterno dell'azienda nel rispetto delle disposizioni che disciplinano il controllo a distanza dei lavoratori di cui alla L. 300/1970. |
| | Individuazione dei comportamenti che legittimano l'applicazione delle sanzioni disciplinari |
| TUTELA INAIL | Tutela contro gli infortuni sul lavoro, anche in itinere, e malattie professionali per i rischi relativi allo svolgimento dell'attività lavorativa all'esterno dei locali. |
| SICUREZZA SUL LAVORO | Il datore garantisce la salute e sicurezza del lavoratore tramite informativa scritta, consegnata, con cadenza almeno annuale, allo stesso e al rappresentante della sicurezza (RLS), con l'individuazione dei rischi, generali e specifici, connessi all'attività svolta all'esterno. È richiesta la cooperazione del lavoratore per l'attuazione delle misure di prevenzione e sicurezza. |