

Il Manuale è aggiornato fino al settembre del 2015 e, quindi, fino a tutti gli otto decreti legislativi di esercizio della legge delega n. 183 del dicembre 2014 (c. d. *Jobs Act*).

Alla fine del 2015, è intervenuta la legge di stabilità per il 2016 (legge n. 208 del 28 dicembre 2015), che interviene su interventi di detassazione e di decontribuzione, come la rideterminazione dell'esonero contributivo a favore di assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato (articolo 1, comma da 178 a 181), la proroga dell'indennità di disoccupazione per i collaboratori (comma 310), la proroga del congedo obbligatorio per il padre lavoratore subordinato (comma 205), la promozione del part-time per i lavoratori vicini alla pensione di vecchiaia (comma 284).

Nel corso del 2016 un intervento normativo ha riguardato la manutenzione di cinque di questi otto decreti delegati.

Questo è avvenuto con il decreto legislativo n. 185 del 24 settembre 2016 (c.d. 'Correttivo al *Jobs Act*'), che detta disposizioni integrative e correttive dei decreti legislativi n. 81, n. 148, n. 149, n. 150 e n. 151 del 2015. Le materie coinvolte sono numerose, ma molto specifiche e riguardando parti di singoli articoli relativi all'apprendistato, al lavoro accessorio, agli ammortizzatori sociali, all'Ispettorato del lavoro, alle politiche attive e passive del lavoro, al collocamento mirato

Sempre nello stesso anno è stata approvata la legge n. 199 del 29 ottobre 2016, che detta "Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo".

Alla fine del 2016, è intervenuta la legge di bilancio - che da ora in avanti è inclusiva anche della legge di stabilità - per il 2017 (legge 11 dicembre 2016, n. 232) con misure per favorire lo sviluppo e l'occupazione, tra cui l'aumento dello sgravio fiscale per la retribuzione relativa al premio di risultato e il sostegno alla natalità.

Nel corso del 2017, al fine di scongiurare il referendum sui due quesiti che avevano passato il vaglio di legittimità della Corte Costituzionale (sentenze n. 27 e n. 28 del 27 gennaio 2017), il Governo è intervenuto con il decreto legge n. 25 del 2017, convertito dalla legge n. 49 del 2017, dettando "Disposizioni urgenti per l'abrogazione delle disposizioni in materia di lavoro accessorio nonché per la modifica delle disposizioni sulla responsabilità solidale in materia di appalti".

Questo ha portato, da un lato, all'abrogazione del lavoro 'a *voucher*', ferma restando l'utilizzabilità dei buoni già richiesti fino alla fine dell'anno e, dall'altro, alla soppressione quasi completa del secondo comma dell'articolo 29 del decreto legislativo n. 276 del 2003, nel testo risultante dalle ultime modificazioni.

Nel volgere tuttavia di circa tre mesi, il lavoro 'a *voucher*' è stato ripristinato, sia pure con sensibili modificazioni, inserendo nella legge n. 96 del 21 giugno 2017, di conversione del decreto legge n. 50 del 24 aprile 2017, un articolo 54-*bis*, dedicato alla "Disciplina delle prestazioni occasionali. Libretto famiglia. Contratto di prestazione occasionale".

In questo lungo articolo sono previsti:

- limiti quantitativi ai compensi per ciascun prestatore e per ciascun utilizzatore (comma 1), con possibilità di incremento per particolari categorie (comma 8);

- il diritto del prestatore all'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti e a quella contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (comma 2);
- l'esenzione del compenso da imposizione fiscale e la computabilità nella determinazione del reddito per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno per gli stranieri (comma 4);
- il divieto di affidare lavoro occasionale a lavoratori subordinati o collaboratori in precedenza occupati dall'utilizzatore (comma 5);
- l'individuazione degli utilizzatori, distinguendo tra persone fisiche per il 'Libretto Famiglia' e altri soggetti per il 'contratto di prestazione occasionale' (comma 6), nonché amministrazioni pubbliche (comma 7);
- obblighi di registrazione preventiva nella 'piattaforma informatica INPS' (comma 9);
- disciplina del Libretto Famiglia (comma da 10 a 12);
- disciplina del contratto di prestazione occasionale (comma da 13 a 15);
- misura minima del compenso (comma 16);
- trasmissione telematica dell'inizio, della durata, del luogo della prestazione (comma 17) ed eventuale revoca (comma 18);
- pagamento del compenso da parte dell'INPS (comma 19);
- determinazione dei casi e dei soggetti per i quali è prevista la trasformazione in rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato (comma 20);
- monitoraggio annuale (comma 21).

Nello stesso testo si rinvencono anche "misure per il lavoro, la produttività delle imprese e gli investimenti" (articoli da 53-bis a 60-sexies), tra cui modifiche agli sgravi collegati ai premi di produttività qualora vi sia coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro (articolo 55).

Infine, la legge n. 81 del 22 maggio 2017 (c.d. 'Jobs Act del lavoro autonomo') si occupa di lavoro autonomo, di collaborazioni coordinate e continuative, di lavoro agile

Si segnalano, in particolare, l'introduzione di tutele del lavoro autonomo e/o delle collaborazioni con riferimento:

- alle transazioni commerciali (articolo 2);
- alla salvaguardia da clausole e condotte abusive (articolo 3);
- alla tutela degli apporti originali e delle invenzioni del lavoratore (articolo 4);
- alla introduzione di principi di delega in materia di atti pubblici rimessi alle professioni organizzate in ordini o collegi (articolo 5), nonché in materia di sicurezza e protezione sociale (articolo 6) e di semplificazione della normativa sulla salute e sicurezza degli studi professionali (articolo 11);
- alla stabilizzazione ed estensione della indennità di disoccupazione DIS-COLL (articolo 7);
- alle disposizioni fiscali e sociali (articolo 8);
- alla deducibilità delle spese di formazione (articolo 9);
- all'accesso alle informazioni sul mercato e ai servizi di politica attiva del lavoro (articolo 10, nonché nelle informazioni e nell'accesso agli appalti (articolo 12);
- alla protezione della gravidanza, maternità, malattia e infortunio (articoli 13 e 14);
- alle modifiche al codice di procedura civile, inserendo, in particolare nell'articolo 409 il riferimento alla auto-organizzazione (articolo 15);
- alla costituzione di un tavolo tecnico di confronto permanente sul lavoro autonomo (articolo 17).

Per quanto riguarda il lavoro agile (altrimenti denominato *smart working*), variante del telelavoro, le disposizioni si occupano di:

- nozione (articolo 18);
- forma e recesso (articolo 19);

- trattamento, diritto all'apprendimento continuo e certificazione delle competenze del lavoratore (articolo 20);
- potere di controllo e disciplinare (articolo 21);
- sicurezza sul lavoro (articolo 22);
- assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali (articolo 23);
- aliquote contributive (articolo 24).

Da ultimo, è stato adottato il decreto legislativo n. 117 del 3 luglio 2017, “Codice del Terzo settore”, che dedica alcune disposizioni al lavoro: l’articolo 16 sul lavoro negli enti del Terzo settore e l’articolo 17 sul volontariato e le attività di volontariato.