

AGI
Avvocati Giuslavoristi Italiani

**CONVEGNO
NAZIONALE**

CON IL PATROCINIO DEL



VERONA

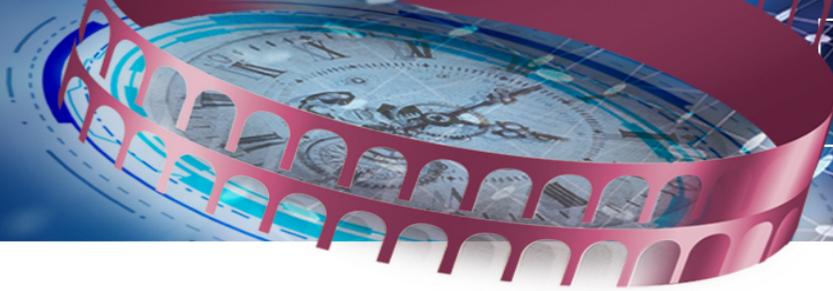
03-05 OTTOBRE 2019

**I tempi e i
luoghi del lavoro**

2° Workshop - Innovazione digitale e destrutturazione dei tempi e luoghi di lavoro: lavoro agile, lavoro tramite piattaforme, riders

I PROFILI PREVIDENZIALI

Prof.ssa Paola Bozzao
Sapienza Università di Roma



LA TUTELA PREVIDENZIALE

- E' connessa alla qualificazione giuridica del rapporto di lavoro (per stretta interdipendenza tra natura giuridica del rapporto lavorativo e assetto protettivo ad esso applicabile)
- Non è statica. Necessita di essere modulata rispetto all'evolversi delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, in presenza di tempi di lavoro sempre più fluidi e luoghi di lavoro variabili e sempre più incerti

IL LAVORO AGILE

- E' una modalità di svolgimento del lavoro subordinato, caratterizzata da una forte destrutturazione spazio-temporale

- Le finalità della disciplina contenuta nella l. n. 81/2017:
 - Incrementare la competitività delle imprese
 - Agevolare, per i lavoratori, la conciliazione tra tempi di lavoro e non lavoro (art. 18, co. 1)

IL LAVORO AGILE. L'obbligo antinfortunistico

- Lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non fa venir meno il possesso dei requisiti oggettivi (lavorazioni rischiose) e soggettivi (caratteristiche delle persone assicurate) previsti ai fini della ricorrenza dell'obbligo assicurativo antinfortunistico, ai sensi del D.P.R. n. 1124/1965
- La tutela previdenziale è estesa all'infortunio occorso durante il normale tragitto di andata e ritorno dall'abitazione al luogo di lavoro esterno all'impresa, «*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*» (art. 23, co. 3, l. 81/2017).
- La discrezionalità interpretativa sottesa a tale formula
- Il rinvio all'art. 2 del D.P.R. n. 1124/1965. La tutela opera anche se l'infortunio occorre tra diversi luoghi di lavoro esterni all'impresa?

Segue. IL LAVORO AGILE. L'obbligo antinfortunistico

➤ **La Circ. INAIL n. 48 del 2 novembre 2017**

- La classificazione tariffaria della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali segue quella cui viene ricondotta la medesima lavorazione svolta in azienda
- Retribuzione imponibile su cui calcolare il premio assicurativo (nulla cambia)
- L'importanza dell'accordo di lavoro agile quale «strumento utile per l'individuazione dei rischi lavorativi ai quali il lavoratore è esposto e dei riferimenti spazio-temporali ai fini del rapido riconoscimento delle prestazioni infortunistiche»

LE PRESTAZIONI ORGANIZZATE MEDIANTE PIATTAFORME DIGITALI

Dal XVII Rapporto annuale INPS (presentato il 4 luglio 2018)

I lavoratori coinvolti nel lavoro organizzato mediante piattaforme on line, circa 750.000, sono un gruppo molto eterogeneo e con esigenze diverse. «Vi è una quota di lavoratori che ha messo a frutto la flessibilità consentita dalle piattaforme on line nell'organizzare il tempo di lavoro per garantirsi piccoli introiti durante il periodo di studi o come complemento ai guadagni del lavoro principale. Secondo le indagini di cui diamo conto nel Rapporto, quasi il 70% dei lavoratori della gig economy svolge questi lavoretti come secondo lavoro o durante gli anni di studio e tra questi gig worker il grado di soddisfazione del proprio lavoro è relativamente elevato. Vi sono però anche persone, a volte non più giovanissime, che trovano in questi impieghi saltuari l'unica fonte di reddito. Secondo le nostre analisi, un lavoratore della gig economy su cinque ha queste caratteristiche. E' un numero ancora piccolo in termini assoluti (si tratta di circa lo 0,85% del totale degli occupati in Italia), ma nondimeno è opportuno tenerne conto».

LE PRESTAZIONI ORGANIZZATE MEDIANTE PIATTAFORME DIGITALI

Dal XVII Rapporto annuale INPS (presentato il 4 luglio 2018)

«Quale che siano le scelte del legislatore, l'Inps è disponibile a investire ulteriori risorse nel gestire la copertura assicurativa di questi lavoratori, mettendo a frutto la tracciabilità consentita dal lavoro organizzato on line, secondo le modalità già sperimentate con le prestazioni occasionali. ... La filosofia deve essere sempre quella di ampliare il più possibile le coperture assicurative possibilmente riducendo gli oneri burocratici per le imprese che rispettano gli obblighi contributivi e magari introducono spontaneamente ulteriori tutele».

LE PRESTAZIONI ORGANIZZATE MEDIANTE PIATTAFORME DIGITALI Il D.L. n. 101 del 3 settembre 2019

- L'estensione della disciplina della etero-organizzazione, e i suoi riflessi previdenziali.

La Circolare Min. Lav. n. 3/2016.

Conseguenze legate all'applicazione dell'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015.

*«A far data dal gennaio 2016, qualora venga riscontrata la contestuale presenza delle suddette condizioni di etero-organizzazione, sarà applicabile la disciplina del rapporto di lavoro subordinato. La formulazione utilizzata dal Legislatore, di per sé generica, lascia intendere l'applicazione di qualsivoglia istituto, legale o contrattuale (ad es. trattamento retributivo, orario di lavoro, **inquadramento previdenziale**, tutele avverso i licenziamenti illegittimi ecc.), normalmente applicabile in forza di un rapporto di lavoro subordinato».*

- Il rafforzamento delle tutele previdenziali per i lavoratori «non etero-organizzati»

Il D.L. n. 101 del 2019.

Il rafforzamento delle tutele a favore degli iscritti alla Gestione separata dell'INPS

- Si dispone la revisione del requisito minimo di contribuzione – dai 3 mesi attuali a 1 solo mese – richiesto nei dodici mesi antecedenti l'evento tutelato per beneficiare delle prestazioni relative a **congedo di maternità obbligatorio, congedo parentale, malattia e degenza ospedaliera**
- Si prevede il raddoppio **dell'indennità di degenza ospedaliera**. Tale incremento interessa anche **l'indennità di malattia** dal momento che la normativa vigente prevede che quest'ultima prestazione venga erogata con un importo pari al 50% di quello relativo alla degenza ospedaliera
- L'ampliamento delle tutele riguarda **i soggetti iscritti alla Gestione separata**, non pensionati e non iscritti ad altre forme di previdenza obbligatorie

Segue. Il rafforzamento delle tutele a favore degli iscritti alla Gestione separata dell'INPS.

La DIS-COLL

- Prestazione estesa in via permanente, a decorrere dal 1° luglio 2017, ai **collaboratori coordinati e continuativi** iscritti in via esclusiva alla Gestione separata, non pensionati e privi di partita IVA, che abbiano involontariamente perduto la loro occupazione (art. 15, co. 15, bis, d.lgs. n. 22/2015, aggiunto da art. 7, l. n. 81/2017)
- Il D.L. n. 101/2019 e la semplificazione nell'accesso alla Dis-coll: il riconoscimento della prestazione in presenza di almeno un mese di contribuzione (e non più tre, come richiesto dalla normativa vigente) nel periodo che va dal primo gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione dal lavoro fino all'evento di disoccupazione

Segue. La copertura finanziaria

- Le stime degli oneri collegati all'ampliamento delle tutele agli iscritti alla Gestione Separata dell'INPS e per la degenza ospedaliera sono state formulate sulla base dei dati osservati e consolidati nel corso del 2017, in relazione alla platea dei lavoratori beneficiari delle prestazioni interessate.
- Allo scopo di valutare l'incremento dei beneficiari derivante dal nuovo requisito di 1 mese di contribuzione si è tenuto conto della distribuzione degli iscritti in base ai mesi di contribuzione.
- Relativamente alla Dis-coll, l'INPS ha stimato una platea aggiuntiva pari a ulteriori 5.200 beneficiari annui, cui andrebbe corrisposta una indennità mensile di durata pari alla metà del periodo per cui si è contribuito, di importo medio pari a circa 690 euro.

Segue. La copertura finanziaria

Aumento delle tutele in favore degli iscritti in via esclusiva alla Gestione separata

Anno	Costo della prestazione (in milioni di euro)
2019	5,3
2020	10,7
2021	10,9
2022	11,1
2023	11,3
2024	11,4
2025	11,6
2026	11,7
2027	11,9
2028	12,1
2029	12,3

Il D.L. n. 101 del 2019.

La tutela antinfortunistica

- Tra le tutele minime riconosciute **a tutti i lavoratori non subordinati** «impiegati nelle attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore ... attraverso piattaforme anche digitali» il DL n. 101/2019 (che introduce **l'art. 47-ter, Capo V-bis, d.lgs. n. 81/2015**) prevede la copertura assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali di cui al D.P.R. n. 1124 del 1965.
- La nuova disciplina è finalizzata a «promuovere un'occupazione sicura e dignitosa ... nella prospettiva di accrescere e riordinare i livelli di tutela» di quei lavoratori (art. 47-bis, co. 1)
- entrerà in vigore decorsi centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto-legge.

Segue. La tutela antinfortunistica

- Il premio di assicurazione è dovuto con le modalità di cui all'art. 41 del citato D.P.R. n.1124/1965 dal datore di lavoro, in base ai tassi di premio previsti per le attività svolte dalle tariffe dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali gestite da Inail.
- Per la determinazione del premio, in ragione della peculiarità del rapporto, si assume come base imponibile la retribuzione convenzionale giornaliera prevista per la generalità dei lavoratori dipendenti, a prescindere dalla qualificazione giuridica del rapporto intercorrente con l'impresa titolare della piattaforma digitale.
- Il valore della retribuzione giornaliera convenzionale, attualmente pari a euro 48,20, è annualmente rivalutata in relazione all'aumento dell'indice medio del costo della vita accertato dall'Istat
- Il premio assicurativo, determinato sulla base dei tassi delle tariffe Inail e della retribuzione giornaliera convenzionale, non è frazionabile in relazione al numero di ore lavorate giornalmente dal lavoratore assicurato.

Segue. La tutela antinfortunistica e prevenzionistica

- Oltre agli oneri assicurativi, sono posti a carico dell'impresa titolare della piattaforma digitale tutti gli adempimenti previsti dal T.U. n. 1124/1965, nonché quelli previsti dal decreto legislativo n. 81/2008
- Le tutele prevenzionistiche si applicheranno a tutti i riders (compresi quelli in regime di co.co.co.)
- Dall'art. 47-ter non derivano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica in quanto l'onere per i premi assicurativi, nonché quello derivante dal rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza, grava esclusivamente sulle imprese che, attraverso le piattaforme digitali, organizzano l'attività dei lavoratori impiegati nella consegna di beni per conto altrui in ambito urbano