



Confederazione Italiana
Sindacati Lavoratori

Dipartimento Politiche del Mercato del Lavoro,
Formazione Professionale, Politiche Contrattuali,
della Contrattazione Decentrata e della Bilateralità

Audizione della Cisl presso la Commissione Lavoro Pubblico e Privato della Camera dei Deputati

Roma, 10 gennaio 2017

Disegno di legge C. 4135, approvato dal Senato, recante 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.

Lavoro autonomo

Dopo che, con il Jobs Act, si è avviato il contrasto al falso lavoro autonomo, riteniamo importante la scelta di varare un provvedimento sul lavoro autonomo scelto non imprenditoriale, come da noi chiesto a Governo e Parlamento. È quindi positivo un intervento di portata generale, che fornisca tutele ai lavoratori in co.co.co. e ai professionisti con Partita Iva.

È importante per la Cisl riconoscere il valore di queste forme lavorative, ma riteniamo che serva più coraggio.

Il testo riconosce diritti e tutele fondamentali, ma come Cisl chiediamo che a questo si aggiungano prestazioni assistenziali di portata più ampia per gli iscritti alla Gestione Separata, che rappresentano, nell'ambito del vasto mondo del lavoro autonomo, quelli più bisognosi di tutele.

In relazione ad alcuni aspetti è poi necessario sottolineare che le co.co.co. ai sensi dell'art. 409 c.p.c. e le Partite Iva non imprenditoriali, pur avendo degli aspetti affini come l'autonomia, presentano delle differenze per quanto riguarda la modalità lavorativa, che dovrebbero essere evidenziate attraverso diverse modalità di godimento delle prestazioni assistenziali e previdenziali.

Benchè la previdenza non sia oggetto del disegno di legge in esame, tra le proposte presentiamo anche quelle relative alla tutela previdenziale degli iscritti alla gestione Separata Inps.

Ambito di applicazione

È positiva la scelta fatta di evidenziare che le collaborazioni coordinate e continuative risultano tali e genuine solo se viene garantita la piena autonomia di organizzazione dell'attività lavorativa da parte del collaboratore.

Rapporti con il committente

Per quanto riguarda i rapporti con il committente, è fondamentale avere definito, come richiesto dalla Cisl in altre occasioni, alcune tutele già previste per i contratti a progetto (ora abrogati), sia per le collaborazioni coordinate e continuative che per le Partite Iva, come l'obbligo della forma scritta, la certezza dei pagamenti e i divieti di modifiche unilaterali al contratto.

Va chiarito però quale sia il rito applicabile alle controversie relative ai rapporti di lavoro autonomo.

La Cisl ritiene importante inserire, anche per le prestazioni a Partita Iva, il richiamo all'obbligo di applicazione delle norme in tema di salute e sicurezza sul lavoro, nel caso in cui il lavoro si svolga nei luoghi di lavoro del committente, in quanto l'art.3 co.7 dlgs 81/2008 pone quest'obbligo solo per le co.co.co.

Sostegno fiscale

Per quanto riguarda invece il sostegno fiscale, le misure previste nel testo in esame erano da tempo attese dagli autonomi, in particolare quelle relative alle spese sostenute per la formazione professionale e il self empowerment, e come Cisl riteniamo buona la scelta della deducibilità delle spese.

Molto interessante la possibilità di dedurre gli oneri in merito alla garanzia per il rischio di insolvenza, che aiuterà a estendersi di tali polizze.

Accesso alle informazioni sul mercato e servizi personalizzati di orientamento, riqualificazioni e ricollocazione.

Riteniamo che la possibilità di creare, nell'ambito dei Centri per l'impiego, sportelli dedicati ai lavoratori autonomi da parte di associazioni riconosciute ai sensi della L.4/2013, sia un'ottima occasione di sviluppo e accompagnamento per i lavoratori autonomi. Altresì crediamo sia importante ampliare anche alle Confederazioni sindacali maggiormente rappresentative e alle associazioni a loro affiliate la possibilità di aprire sportelli e offrire servizi di informazione, orientamento, riqualificazione e ricollocazione per i lavoratori autonomi al fine di poter garantire una continuità rappresentativa del mondo autonomo.

Tutele assistenziali

Per quanto concerne le tutele assistenziali per gli iscritti alla Gestione Separata, rileviamo che quanto inserito nel testo possa ritenersi un passo avanti per il mondo del lavoro autonomo, ma è ancora insufficiente.

La CISL crede che i lavoratori autonomi che scelgono di sviluppare la propria attività siano un valore per questo Paese, e che pertanto sia necessario sostenere il loro percorso lavorativo attraverso un welfare mirato e coraggioso, che li sostenga anche nei periodi di non lavoro.

Per quanto concerne l'indennità di malattia, chiediamo che, come accade per tutti i lavoratori che hanno un rapporto di lavoro subordinato, venga riconosciuto il pagamento già dal terzo giorno e non dal quarto come succede oggi.

Positiva l'equiparazione alla degenza ospedaliera dei periodi di sospensione dell'attività per malattie oncologiche, o gravi patologie crono- degenerative ingravescenti o che comportino un'invalidità lavorativa temporanea del 100%, cosa che consentirà di fruire dell'indennità di malattia spettante in caso di degenza ospedaliera, superiore a quella prevista in caso di malattia domiciliare.

Positiva la sospensione del pagamento, con successiva rateizzazione, dei contributi a carico del lavoratore, in caso di malattie ed infortuni gravi. Ma chiediamo che nei casi più gravi, cioè nel caso di malattie oncologiche, o patologie crono - degenerative ingravescenti (per i quali il testo, come appena detto, prevede l'equiparazione alla degenza ospedaliera) i versamenti siano interrotti e vengano riconosciuti i contributi figurativi.

Apprezzabile, per quanto concerne il congedo parentale, il raddoppio del periodo indennizzato, così come l'allungamento del periodo entro il quale può essere utilizzato, misura peraltro caldeggiata dalla Cisl anche nel passato, riteniamo altresì limitativo che i sei mesi previsti siano cumulativi per entrambi i genitori, anche in considerazione del fatto che in questo modo si riduce il diritto dell'altro genitore, se dipendente, e tenendo presente che un lavoratore autonomo, per sua natura, molto difficilmente tenderà ad usufruire di periodi lunghi di congedi parentali. Va quindi previsto un limite complessivo per i due genitori di 10 mesi, così come avviene per i lavoratori dipendenti.

Per quanto riguarda la maternità, partendo dalla volontà di far prevalere la salute della mamma e del bambino, riteniamo che nella nuova norma sulla maternità per gli iscritti alla Gestione Separata si debba fare una netta distinzione tra chi ha un contratto in collaborazione in monocommittenza con o senza partita iva e chi è autonomo e lavora con più committenti. Chiediamo che per le collaborazioni in monocommittenza si lasci l'astensione obbligatoria in quanto la monocommittenza rischia di essere più facilmente ricattabile da parte del committente; diversa è la posizione per chi ha una Partita iva e, come libera professionista, può decidere di gestire il proprio lavoro in vera autonomia e con più committenti. In questo caso riteniamo che a queste lavoratrici debba essere data la possibilità di poter continuare il proprio lavoro anche durante il periodo di astensione obbligatoria.

Positivo, in un'ottica di tutela della malattia, maternità e infortunio, l'inserimento della sospensione del contratto. Chiediamo però che venga cancellata la frase "fatto salvo il venir meno dell'interesse del committente", che può diventare, soprattutto per chi ha professionalità più basse, facile fonte di ricatto.

Infine riteniamo che sia fondamentale estendere il principio dell'automatismo delle prestazioni, di cui all'art. 2116 del codice civile, anche agli iscritti alla Gestione Separata, che oggi ne usufruiscono solo per l'indennità di maternità. Il mancato riconoscimento dell'automatismo rimane una lacuna enorme nel nostro diritto previdenziale, impedendo al collaboratore di poter usufruire delle prestazioni della Gestione Separata in caso di mancato versamento dei contributi da parte del committente.

In ultimo riteniamo che questo disegno di legge sia un'ottima occasione per estendere a tutti i lavoratori che versano alla Gestione Separata la possibilità di veder riconosciute delle forme di sostegno al reddito in caso di una "significativa riduzione del reddito professionale per ragioni non dipendenti dalla propria volontà", così come previsto per i soli professionisti iscritti agli ordini nella delega di cui all'art. 4 ter.

In questa sede va peraltro ricordato che la Dis.Coll., introdotta dal Dgls 22/2015, spetta ai collaboratori iscritti alla Gestione Separata Inps ma non se in possesso di Partita Iva. Segnaliamo anche che la Dis.Coll. è finanziata dalla fiscalità generale con stanziamenti stabiliti dalla legge di stabilità. A nostro avviso la Dis. Coll. va messa a carico della Gestione Separata Inps e quindi estesa a tutti gli iscritti a detta Gestione aventi i requisiti del previsto dal citato Dgls. 22/2005.

Tutela della sicurezza del lavoro negli studi professionali

Per quanto riguarda la delega al Governo in materia di semplificazione della normativa di salute e sicurezza degli studi professionali, riteniamo importante sottolineare che:

* Nonostante si possa condividere la finalità di semplificazione normativa occorre considerare che gli studi professionali costituiscono in ogni caso un luogo di lavoro (e non mere abitazioni private), per cui è totalmente applicabile la disciplina posta dal d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i., al pari degli altri luoghi di lavoro, del settore pubblico o privato, in cui si svolgono prevalentemente mansioni di carattere amministrativo. Si propone pertanto una riformulazione della delega volta ad individuare specifiche misure di prevenzione e protezione idonee a garantire negli studi professionali la tutela della salute e sicurezza delle persone che ivi svolgono, con o senza retribuzione e anche al fine di apprendere un'arte, un mestiere o una professione, attività lavorativa. Peraltro agli stessi titolari degli studi professionali, senza dipendenti o tirocinanti, si applicano le disposizioni sul lavoro autonomo, contenute nell'art. 21, del d.lgs. n. 81/2008.

* Più che a misure amministrative occorre da altro lato considerare le misure di carattere tecnico ed organizzativo di prevenzione compatibili con le caratteristiche degli studi professionali.

* Di interesse la previsione sulla semplificazione ed unificazione degli adempimenti meramente documentali.

* L'apparato sanzionatorio andrebbe infine solo razionalizzato non ritenendo indispensabile una riformulazione della disciplina sanzionatoria per il solo settore degli studi professionali.

Tutela previdenziale

La situazione previdenziale di chi versa alla Gestione Separata Inps non garantisce ad oggi una pensione dignitosa al momento opportuno. Il sistema pensionistico previsto per la Gestione Separata produce infatti assegni pensionistici più vicini a strumenti assistenziali che a pensioni di vecchiaia dignitose, per questo riteniamo urgente prevedere correttivi.

Primo tra tutti, rivedere le posizioni assicurative per chi ha versato negli anni iniziali della Gestione Separata, quelli dal 1996 al 2006, che ha avuto versamenti contributivi bassi (dal 10% al 17% del reddito percepito).

Inoltre chiediamo che venga dato il via il prima possibile alla seconda fase dell'accordo pensioni relativo agli interventi già valutati relativamente alla gestione separata Inps.

Nello specifico chiediamo che, ai fini del raggiungimento del minimale contributivo, si consideri un imponibile reddituale legato ad un periodo almeno triennale, così che la anzianità contributiva non sia soggetta alla variabilità del reddito caratteristica di questi lavoratori.

Anche in vista di una ulteriore riduzione del cuneo contributivo che incide sui lavoratori iscritti alla gestione separata (con o senza partita iva) è quanto mai utile ed opportuno valutare l'introduzione di una pensione di garanzia, legata agli anni di contributi (e non al reddito o ai contributi versati) e all'età di uscita, al fine di sostenere l'adeguatezza delle pensioni medio-basse, specie per quei lavoratori che hanno svolto la propria attività lavorativa per lunghi periodi a fronte di bassi redditi percepiti.

Nello specifico dei professionisti con Partita Iva, invece, la legge di stabilità 2017 ha stabilito un abbassamento della aliquota contributiva ai fini previdenziali dal 27% al 25%.

Ad oggi il contributo alla Gestione Separata è interamente a carico del libero professionista, con la possibilità, nel caso il libero professionista lo ritenga opportuno, di addebitare al cliente in fattura, a titolo di rivalsa, una aliquota pari al 4% dei compensi lordi. La rivalsa però ha rilevanza solo nei rapporti tra libero professionista e cliente ed è del tutto ininfluyente ai fini del versamento alla Gestione Separata Inps, poiché a quest'ultimo dovrà provvedere sempre e comunque il professionista per l'intero importo.

A fronte di quanto premesso riteniamo necessario che vengano adottate misure legislative volte a promuovere e sviluppare la adesione generalizzata alla previdenza complementare per questi lavoratori, anche mediante un ulteriore abbassamento dal 25% al 23% come contributo alla Gestione Separata Inps, con la destinazione di una contribuzione minima del 2% per il libero professionista al fondo di previdenza complementare, individuando anche un obbligo contributivo a carico del committente, ed incentivando . anche tramite forme di conferimento tacito (silenzio . assenso) la adesione ai fondi pensione % chiusi+, istituiti per il tramite degli accordi collettivi stipulati dalle associazioni rappresentative, sul piano sindacale, di queste tipologie di lavoratori o, in subordine, in mancanza di un fondo chiuso ed in assenza di scelta esplicita, presso lo apposito fondo pensione complementare istituito presso lo Inps.

Lavoro agile

Il disegno di legge introduce nel nostro ordinamento la regolamentazione del lavoro agile, che da qualche anno viene utilizzato in alcune aziende medio grandi sulla base di accordi collettivi, a cui in parte si ispira il testo.

Siamo convinti che si tratti di una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che può avere vantaggi sia per lo aumento della produttività sia per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Il testo, pur essendo apprezzabile sotto diversi aspetti (es. il diritto all'apprendimento continuo, il diritto alla disconnessione) è tuttavia da migliorare.

Ambito di applicazione e ruolo della contrattazione collettiva

Nel testo il lavoro agile è affidato ai soli accordi individuali. La Cisl è convinta che l'introduzione del lavoro agile debba essere invece affidata prioritariamente alla

contrattazione collettiva, solo così è possibile incentivare realmente l'organizzazione del lavoro per obiettivi, incrementare la produttività e favorire la conciliazione vita-lavoro. La contrattazione individuale, non inserita nel quadro di un accordo collettivo, non assicura gli obiettivi di cui sopra.

Riteniamo opportuna quindi una riformulazione che affidi il lavoro agile ad un accordo individuale esclusivamente in assenza di contrattazione collettiva (così come accade per le clausole elastiche nel part-time), precisando peraltro che la contrattazione collettiva abilitata è quella di cui all'art.51 del Dlgs 81/2015 (contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali).

Alla contrattazione collettiva vanno poi collegati incentivi finanziari specifici, non essendo sufficiente inserire i lavoratori in modalità di lavoro agile tra i beneficiari della detassazione del salario produttività. E' dunque da definire una incentivazione specifica per il datore di lavoro che stipuli accordi collettivi per regolamentare il lavoro agile, che renda conveniente per l'azienda la regolamentazione per via collettiva e incrementi le forme di tutela rivolte alla conciliazione vita/lavoro calibrandole sul reale contesto di riferimento, utilizzando anche stanziamenti in essere come quello previsto dal d.lgs. 80 del 2015 e spostato dal Decreto fiscale a valere sugli anni 2017 e 2018 .

Sicurezza sul lavoro e assicurazione obbligatoria

Nell'art.18, co.1 si propone di aggiungere, dopo la modalità di lavoro agile+ la frase "secondo quanto previsto dal Dlgs 81/2008 e successive modifiche e integrazioni"+ e di aggiungere dopo "a tal fine consegna" la parola "altresì", al fine di ampliare la tutela in materia di salute e sicurezza.

La protezione in materia di salute e sicurezza va poi migliorata in particolare su:

*la fornitura ed uso delle attrezzature/strumenti di lavoro nonché degli eventuali d.p.i. (dispositivi di protezione individuale) va effettuata secondo le previsioni del Titolo III d.lgs. n. 81/2008;

*se la prestazione avviene mediante collegamento informatico e telematico, trovano applicazione le disposizioni del Titolo VII, d.lgs. n. 81/2008 (tutele per l'utilizzo dei videoterminali);

*va garantita la formazione del lavoratore alla sicurezza, in relazione ai rischi che la nuova modalità di lavoro comporta.

È positivo l'obbligo di copertura dell'assicurazione obbligatoria, che comprende anche la copertura dell' "in itinere", ma è da eliminare il riferimento, presente in entrambi i testi, "a criteri di ragionevolezza", formula di estrema incertezza, che riconosce all'Inail un potere discrezionale non richiesto ai fini della tutela assicurativa.

Disciplina del rapporto di lavoro

Va esplicitato che il testo di legge regola il lavoro agile quale modalità di svolgimento dei rapporti di lavoro subordinato. Va inoltre esplicitato il carattere "volontario"

del lavoro agile, con ripristino, in caso di eventuale interruzione, della modalità di lavoro precedente; in questo senso, va chiarito che quando si parla di "cesso" si fa riferimento all'interruzione della modalità di lavoro agile stabilita nell'accordo e non all'interruzione del rapporto di lavoro.

Nella parte in cui si stabilisce che sarà l'accordo individuale scritto a definire, in relazione alla prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, le forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro, il suo potere di controllo e le sanzioni disciplinari, va esplicitato che queste ultime debbano rispettare il principio di proporzionalità. Ma la questione sarebbe facilmente risolta affidando la regolamentazione, come sopra chiesto, ad un accordo collettivo.

In relazione al potere di controllo, va richiamato non solo l'art. 4, St. Lav., ma più in generale il rispetto della normativa sulla Privacy.

Diritto all'apprendimento continuo e certificazione delle competenze

Fondamentale prevedere un diritto specifico all'apprendimento continuo e proattivo per chi lavorerà in modalità di lavoro agile, ma nel testo è solo una possibilità, e non un diritto.

Protezione dei dati

Chiediamo di ripristinare la norma, inspiegabilmente soppressa, che poneva l'onere della tutela dei dati in capo al datore di lavoro, con la cooperazione del lavoratore.

Lavoratori disabili

In vista dell'obiettivo di promuovere una reale inclusione socio-lavorativa dei lavoratori con disabilità, riteniamo sia opportuno prevedere che la prestazione lavorativa delle persone disabili debba avvenire all'interno dei locali aziendali per almeno un quinto (1/5) dell'orario di lavoro. La contrattazione collettiva potrà intervenire con una diversa specifica regolamentazione, anche derogando a tale previsione.

Inoltre è opportuno specificare che i lavoratori ammessi al lavoro agile sono in ogni caso computati come lavoratori subordinati per l'applicazione di particolari norme e istituti.