

Audizione della Cisl presso le Commissioni riunite 10^a (Industria, commercio, turismo) e 11^a (Lavoro pubblico e privato, previdenza sociale) del Senato

**relativa al decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101
recante “Disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e
per la risoluzione di crisi aziendali”.**

Tutele per i lavoratori delle piattaforme digitali

Come è noto, l'attuale quadro giuridico è dato dall'art.2 del DLgs 81/ 2015 (Jobs Act). Il comma 1 di questa norma riconduce al lavoro subordinato le 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”, mentre il comma 2 stabilisce alcune “deroghe” per quelle situazioni "a soglia" tra lavoro dipendente e lavoro autonomo, deroghe affidate in primo luogo ad accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che devono prevedere discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore.

La nostra prima richiesta di modifica al testo del decreto-legge in esame è, anziché affermare, pleonasticamente, che il citato comma 1 si applica anche alle piattaforme digitali, cosa di per sé ovvia, di eliminare dal comma 1 l'inciso “anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro”

in modo da ricondurre al lavoro subordinato tutte le prestazioni lavorative svolte senza margini di autonomia, incluse quelle legate alle piattaforme digitali, le quali consentono di organizzare le modalità di esecuzione della prestazione anche senza coordinamento spazio-temporale. Si tratta di adeguare la norma alle possibilità offerte dalla tecnologia.

Una riscrittura in tal senso porterebbe al riconoscimento delle collaborazioni spurie come lavoro dipendente. In tal modo ai lavoratori si applicherebbe il ccnl di riferimento, in base all'attività espletata, con tutte le tutele previste, a partire da una retribuzione finalmente dignitosa.

Sappiamo bene che, per quanto riguarda i riders, anche utilizzando questa norma così riformulata, solo una parte di loro potrebbe essere riconducibile al lavoro subordinato. Ne resterebbero fuori in particolare, ma non solo, i collaboratori occasionali, privi di adeguate tutele. Ricordiamo infatti che in caso di collaborazione occasionale, fino a 5.000 euro annui di compenso, non vi è neppure l'obbligo contributivo alla Gestione Separata Inps, dunque non spettano le relative tutele.

La strada migliore sarebbe stata l'utilizzo del comma 2 del dlgs 81/2015, trattandosi proprio della fattispecie ivi prevista, vale a dire una prestazione tra lavoro dipendente e autonomo, ma purtroppo si è chiuso senza risultati il tavolo di confronto tra organizzazioni sindacali, associazioni di rappresentanza dei riders e associazioni datoriali insediato presso il Ministero del lavoro nei mesi scorsi.

A fronte di questa situazione e dell'urgenza di migliorare la situazione dei riders, ci pare che non resti che "tipizzare" il rapporto di lavoro dei riders, ma ciò non significa regolamentare direttamente per legge diritti e tutele, cosa che presenterebbe tre forti criticità:

- Si creerebbe una nuova tipologia contrattuale
- Si invaderebbe un campo che è tipico della contrattazione collettiva
- Soprattutto una soluzione esclusivamente legislativa sarebbe rigida per definizione e non offrirebbe risposte adeguate, come dimostra la spaccatura emersa in seno allo stesso mondo dei riders, che si è diviso sulle norme e sui possibili emendamenti a questo decreto tra chi vuole tutele pressochè identiche ai lavoratori subordinati e chi invece vuole preservare l'autonomia lavorativa e sostiene che il cottimo è utile per aumentare i compensi.

La soluzione che chiediamo è di regolamentare per legge alcuni diritti e tutele (previdenza e assistenza, assicurazione Inail, normativa sulla sicurezza, diritti sindacali, privacy), mentre per quanto riguarda le tipiche tutele contrattuali, la legge dovrebbe indicare soltanto i titoli (compenso fisso equo e dignitoso, indennità integrativa per il lavoro svolto in condizioni particolari, indennità di disponibilità, periodi di ferie e sospensione del rapporto di lavoro, diritto alla disconnessione, trasparenza circa le regole di ingaggio da parte degli algoritmi, sistemi di assegnazione dei turni e connessi profili reputazionali, corsi di sicurezza stradale e fornitura di mezzi di protezione, nel caso la prestazione preveda consegne tramite l'utilizzo

di veicoli a motore e non) affidandone la definizione di dettaglio a contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In questo modo la legge non interverrebbe direttamente a stabilire diritti e tutele ma stabilirebbe quali sono quelli imprescindibili, “obbligando” a siglare un accordo collettivo.

La nostra valutazione del decreto in esame è quindi conseguente a quanto appena illustrato:

- E' positivo il miglioramento delle prestazioni sociali per gli iscritti alla Gestione separata.
- Positive le tutele specifiche introdotte per i riders, quelle sull'anti-infortunistica e la sicurezza sul lavoro, ma occorrerebbe esplicitare che si applicano indipendentemente dalla tipologia contrattuale, al fine di evitare interpretazioni non consone.
- Per quanto riguarda, invece, le tutele legate allo svolgimento della prestazione lavorativa, il decreto interviene, peraltro in modo maldestro, sulla parte retributiva. Occorrerebbe un rinvio ad una contrattazione collettiva specifica , sia per la retribuzione che per altre voci , come spiegato sopra.
- Gli ambiti di intervento del decreto sono limitati dall'ambiguità dei termini utilizzati (attività di “consegna” di “beni”, “ambito urbano”) che restringono il campo di applicazione non solo rischiando di tenere fuori alcune

categorie di riders ma soprattutto escludendo l'applicabilità per tutti gli altri lavoratori impiegati in piattaforme digitali, che non si esauriscono con il mondo dei riders.

- Va anche osservato che le norme sull'antiinfortunistica e la sicurezza del lavoro, come del resto quella sul cottimo, non entreranno in vigore subito bensì dopo 180 giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto.
- Infine, chiediamo che nell'Osservatorio venga esplicitamente previsto il coinvolgimento delle parti sociali e non solo dei rappresentanti dei lavoratori interessati e che venga costituito presso il MISE un vero e proprio albo di tutte le piattaforme digitali, al fine di dare certezza e regolarità (anche di carattere fiscale e contributivo) ad una nuova forma economica in espansione ma per la quale mancano ancora adeguate regolazioni.

Ammortizzatori sociali ed aree di crisi

Apprezzabili i diversi interventi del decreto per alcune aree di crisi e specifiche vertenze.

Ma si tratta di interventi che non esauriscono le esigenze che vanno emergendo nel sistema produttivo italiano interessato da trasformazioni profonde e non ancora uscito dalla crisi, come dimostrano la ripresa della crescita delle richieste di cassa integrazione nell'ultimo anno e i 180 tavoli presso il MISE che coinvolgono circa 300.000 lavoratori. A

questi dati vanno aggiunte le 18 aree di crisi industriale complessa.

Chiediamo che venga utilizzato lo strumento del presente decreto, senza dover attendere i tempi della legge di bilancio, per il rifinanziamento urgente delle misure introdotte in via straordinaria nell'ultimo anno e mezzo, volte a prolungare la durata massima della cassa integrazione straordinaria oltre i 24 mesi nel quinquennio.

Ci riferiamo alle proroghe della Cigs per le imprese di rilevanza economica strategica, anche a livello regionale, che stanno esaurendo proprio in questi giorni il plafond finanziario e che comunque termineranno con il prossimo dicembre 2019, alle proroghe della Cigs per crisi con cessazione della attività, alle proroghe della Cigs nelle aree di crisi industriale complessa.

In generale per tutte e tre le fattispecie andrebbe superata la decretazione di emergenza, rendendo le norme strutturali.

Oltre a ciò, va segnalato che i tavoli di crisi presso il Mise continuano a crescere spesso senza trovare una conclusione definitiva. Ci sono realtà che restano in sospenso per anni nelle gestioni commissariali e continuano ad avere sempre bisogno di accompagnamento.

Sono dunque necessari interventi legislativi che incrementino i poteri del MISE, non solo dal punto di vista economico, ma di autorevolezza per consentire che gli accordi firmati alla presenza del governo siano rispettati

senza costanti e continui rilanci, come ad esempio accaduto con la vicenda Whirlpool.

Crediamo che, ad ovviare in parte a questa situazione, sia necessaria la costituzione di una commissione con i rappresentanti delle Confederazioni Sindacali che possa monitorare i tavoli di crisi che interessano trasversalmente varie categorie dell'industria.

Emergenza occupazionale ANPAL Servizi Spa

Nel decreto si conferma l'impegno di spesa annuo nei confronti di Anpal Servizi, sia per il funzionamento (10 milioni), sia per gli ulteriori costi del personale, vale a dire per la stabilizzazione dei lavoratori precari (1 milione). Ma, modificando le precedenti norme, le risorse per la stabilizzazione non sono più vincolate a concorsi per i soli lavoratori già impiegati con contratti a tempo determinato.

La nuova norma, scritta in maniera più generica, è positiva perchè dà la possibilità di avviare un piano di assunzioni non solo per i lavoratori con contratto a termine ma anche per i collaboratori, rispondendo alle nostre richieste.

Misure urgenti in favore dei LSU e dei LPU

Viene spostata dal 31 ottobre 2019 al 31 dicembre 2019 la proroga delle convenzioni e degli eventuali contratti a tempo determinato in cui siano impegnati, presso le

Pubbliche Amministrazioni, lavoratori socialmente utili e di pubblica utilità.

Detta proroga era stata prevista dall'ultima legge di bilancio (legge 30 dicembre 2018, n. 145, art.1, co. 446), insieme alla possibilità, per le Pubbliche Amministrazioni, di procedere all'assunzione a tempo indeterminato, a determinate condizioni, a partire dal rispetto dei limiti della dotazione organica e del piano di fabbisogno del personale.

La proroga risponde ad una nostra richiesta, a seguito di specifici incontri con il Ministero del lavoro, ma non esaurisce affatto gli interventi da noi ritenuti necessari per rendere esigibile la norma della legge di bilancio, infatti l'eccesso di condizioni previste non consente a tutte le pubbliche amministrazioni di poterla utilizzare. Negli incontri di cui sopra abbiamo chiesto che sia prevista esplicita deroga ai principi e alle facoltà assunzionali, alle disposizioni relative alla spesa per il personale ed alla normativa in materia di vincoli di bilancio previsti dalla legislazione vigente per gli Enti Locali, nonché di allargare la possibilità di attingere dalle graduatorie anche alle pubbliche amministrazioni non utilizzatrici di LSU.