

**Audizione della Cisl presso
la Commissione lavoro, previdenza sociale
del Senato della Repubblica**

Roma, 8 marzo 2016

Disegni di legge 2223 (“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) e 2229 (“Adattamento negoziale delle modalità di lavoro agile nella quarta rivoluzione industriale”)



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. E' quindi positivo un intervento di portata generale, che fornisca tutele ai lavoratori in co.co.co. e a Partite Iva.

E' importante per la Cisl riconoscere il valore di queste forme lavorative spesso scelte soprattutto dai giovani, ma riteniamo che serva più coraggio.

Il testo riconosce diritti e tutele fondamentali, come la forma scritta e la certezza di pagamento, 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.

Ambito di applicazione

E' importante la scelta 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 (art.3 e 4) è fondamentale l'inserimento, come richiesto dalla Cisl in altre occasioni, di alcune tutele già previste per i contratti a progetto, sia per le collaborazioni coordinate e continuative che per le Partite Iva, come la sospensione contrattuale in caso di malattia e infortunio, l'obbligo della forma scritta 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 (art.5), 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, ma come Cisl riteniamo che invece della deducibilità sarebbe utile e conveniente inserire la detraibilità delle spese.

Molto interessante la possibilità di dedurre gli oneri in merito alla garanzia per il rischio di insolvenza, che aiuterà l'estendersi di tali polizze. Ma una tutela ancora maggiore verrebbe da Fondi mutualistici costituiti sulla base di accordi sindacali, sulla falsariga di quanto previsto relativamente ai Fondi Bilaterali di solidarietà per il sostegno al reddito dei lavoratori dipendenti.

Accesso alle informazioni, ai servizi e appalti pubblici.

Il testo contiene previsioni interessanti ed utili (artt. 6 e 7), anche se è opportuno specificare che lo sportello dedicato presso i centri per l'impiego deve essere uno sportello anche on line

Tutele assistenziali

Per quanto concerne le tutele assistenziali per gli iscritti alla Gestione Separata, rileviamo che quanto inserito nel testo (artt.8,9,10,11) 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.

In questa ottica, nei periodi in cui, per motivi legati a malattia ed infortunio di lunga durata, l'autonomo non possa lavorare, è necessario inserire tutele effettive che non possono limitarsi alla sospensione del pagamento e ad una successiva rateizzazione dei contributi da versare; al contrario riteniamo che per i casi di lunga degenza giustificata i versamenti debbano essere effettivamente interrotti e vadano riconosciuti come contributi figurativi.

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 invece l'equiparazione dei periodi relativi a trattamenti terapeutici di malattie oncologiche alla degenza ospedaliera, cosa che consentirà di fruire dell'indennità di malattia spettante in caso di degenza ospedaliera, superiore a quella prevista in caso di malattia domiciliare.

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 per altro caldeggiata dalla Cisl anche nel passato.

Per quanto riguarda la maternità, partendo dalla volontà di far prevalere la salute della mamma e del bambino, riteniamo che sulla nuova norma sulla maternità per gli iscritti alla Gestione Separata si debba fare una netta distinzione tra chi ha un contratto in collaborazione con monocommittenza e chi ha una partita iva. Chiediamo che per le collaborazioni in monocommittenza si lasci l'astensione obbligatoria in quanto chi ha una collaborazione coordinata e continuativa in 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.

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. Ad oggi 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 la Dis.Coll. anche ai lavoratori con Partita Iva iscritti alla Gestione Separata. Segnaliamo che la Dis.Coll., introdotta dal Dgls 22/2015, 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.

Cogliamo anche l'occasione per ribadire quanto è importante avviare una soluzione per quanto riguarda gli aspetti pensionistici di chi versa alla Gestione Separata. Oggi, dati alla mano, chi versa alla Gestione Separata rischia di avere una pensione più vicina ad una pensione assistenziale che non ad una pensione da lavoro.

Lavoro agile

I due disegni di legge mirano ad introdurre 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 ispirano i testi.

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

Appreziamo nei due testi alcuni aspetti: nel ddl Sacconi, ad es. il diritto all'apprendimento continuo e il diritto alla disconnessione; nel ddl governativo una più chiara definizione di lavoro agile.

I due disegni di legge, pur affrontando un tema per noi di grande interesse, sono tuttavia da migliorare, soprattutto per quanto riguarda alcuni punti.

Ambito di applicazione e ruolo della contrattazione collettiva

Nel DDL governativo il lavoro agile sembra essere affidato ai soli accordi individuali, lasciando alla contrattazione collettiva solo la possibilità di introdurre "ulteriori previsioni".

Nel DDL Sacconi vi è una positiva apertura alla contrattazione collettiva, ma anche a contratti individuali purché certificati. Il lavoro agile è



consentito inoltre in alcune ipotesi di lavoro qualificato (lavoratori inseriti in distretti industriali, poli tecnologici, incubatori di imprese, imprese start up innovative, etc, o impegnati in lavori di ricerca). E' infine escluso per retribuzioni annue inferiori a 30.000 euro.

La Cisl è convinta che l'introduzione del lavoro agile debba essere 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. Non condivisibile è peraltro la restrizione dell'utilizzo del lavoro agile ai soli lavori qualificati, come se obiettivi di migliore organizzazione del lavoro, maggiore produttività e migliori opportunità di conciliazione non possano riguardare anche altri tipi di lavoro, esclusi *a priori*.

Riteniamo opportuna quindi una rielaborazione 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 prevedere una incentivazione specifica per il datore di lavoro che stipuli

accordi collettivi per regolamentare il lavoro agile, che renda dunque conveniente per l'azienda la regolamentazione per via collettiva.



Lavoro agile e lavoro autonomo

Nel DDL Sacconi la modalità di lavoro agile è riferita sia al lavoro subordinato che al lavoro autonomo. Tuttavia osserviamo che nel nostro ordinamento il lavoro autonomo è per definizione “agile”, essendo svincolato da tempi e luogo di lavoro. Quindi il lavoro agile va regolamentato esclusivamente per il lavoro subordinato.

Sicurezza sul lavoro a assicurazione obbligatoria

La protezione in materia di salute e sicurezza è debole, va 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.

E' 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 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, in entrambi i testi, si parla di

“recesso” si fa riferimento all’interruzione della modalità di lavoro agile stabilita nell’accordo e non all’interruzione del rapporto di lavoro.

Nel testo governativo si prevede 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; al riguardo va esplicitato che queste ultime debbano rispettare il principio di proporzionalità.

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, puntando a garantire, attraverso tutte le forme possibili, la crescita dell'occupabilità anche durante l'attività lavorativa.

Importante l'allargamento dei possibili 'certificatori delle competenze' anche ai Fondi interprofessionali. Possibile, ma di certo prospetticamente utile, anche l'opportunità per le imprese di impegnare (magari in quota percentuale) le risorse stabilite e contrattate all'interno dei Fondi stessi, partendo preferibilmente dall'individuazione sia delle relative competenze da certificare che dei percorsi consentiti (privilegiando ovviamente i c.d. "conti azienda" o "conti formazione").