

Camere dei Deputati

Commissione XI Lavoro pubblico e privato

Memoria depositata da Agenquadri CGIL, in occasione dell'audizione informale, convocata in data 26 settembre 2015 sulle risoluzioni 7/00590, 7/00631, , 7/00634, 7/00641.

Da tempo sosteniamo la necessità di interventi normativi strutturali, relativi ai lavoratori professionali con partita IVA, che metta ordine in particolar modo alle questioni fiscali e del welfare, avendo la capacità di coniugare costi sostenibili e tutele realmente efficaci. Accogliamo dunque positivamente il percorso che la Commissione ha avviato e ci auguriamo che possa condurre a provvedimenti normativi capaci di determinare un miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori autonomi.

Premessa

Quello che viene comunemente definito come il mondo delle “partite IVA” è in realtà un universo molto complesso. A seguito e in coerenza con le modificazioni produttive, tecnologiche e sociali, il lavoro autonomo si è evoluto. Sono emerse nuove tipologie di lavoratrici e lavoratori, alcuni conservando le caratteristiche tipiche dei *self-employed* altri, seppure autonomi, con caratteristiche parzialmente comuni al lavoro subordinato.

A questo fenomeno si accompagna, in Italia come nel resto d'Europa, una nuova domanda sociale.

L'Italia è il Paese d'Europa con il maggior numero di lavoratori autonomi e sebbene questo si giustifichi, in parte, per le specificità dovute alla storia del lavoro autonomo nel nostro Paese, è evidente quanto una quota di quella cifra sia dovuta al ricorso al lavoro autonomo come espediente per diminuire il costo del lavoro e i costi di gestione del rapporto di lavoro.

Ma la necessità di contrastare il fenomeno delle cosiddette false partite IVA non deve far perder di vista il tema principale: migliorare le condizioni di vita e di lavoro, oggi spesso precarie, dei consulenti, dei professionisti e dei free lance. È una sfida che riguarda, in maniera diversa, la rappresentanza politica e quella sociale, e non è completamente risolvibile in una sola di queste due dimensioni.

Come Agenquadri, associazione di lavoratori ad alta professionalità dipendenti e non dipendenti, crediamo che la priorità sia quella di superare la frammentazione del mondo del lavoro a partire dal riconoscimento universale dei diritti e delle tutele fondamentali, a tutte le lavoratrici e i lavoratori, siano essi autonomi o subordinati.

Questioni di carattere generale

Prima di entrare nel merito dei temi specifici posti dalle quattro proposte di risoluzione, riteniamo utile esprimere alcune considerazioni di carattere generale:

- condividiamo la consapevolezza, ormai diffusa, che al lavoro autonomo non possano essere applicate, *tout court*, logiche e strumenti del lavoro dipendente. Allo stesso modo, crediamo, sarebbe un rischio per il lavoro autonomo essere formalmente e sostanzialmente equiparato al mondo degli artigiani e dei commercianti. Le lavoratrici e i lavoratori con partita IVA hanno caratteristiche proprie, esprimono esigenze peculiari e necessitano di risposte specifiche e adeguate.

- per quanto riteniamo urgenti e indispensabili interventi normativi, relativi al mondo delle partite IVA, allo stesso modo crediamo che la via legislativa non sia da sola sufficiente a rispondere in maniera adeguata e tempestiva a tutti gli aspetti caratteristici del lavoro autonomo professionale. In particolare per quanto riguarda la definizione dell'equo compenso delle prestazioni professionali e l'accesso alle prestazioni integrative tipiche della mutualità/bilateralità, sosteniamo che vada seguita la via dell'inclusione nella contrattazione collettiva. Ciò renderebbe meno debole e frammentato il mondo delle partite IVA, garantirebbe maggiore efficienza ed equità nelle prestazioni integrative (previdenziali e sanitarie) e nell'accesso alla formazione, contribuendo anche a ridurre i rischi di utilizzo improprio del lavoro autonomo e il *dumping* contrattuale.

- seppure non citato nelle proposte di risoluzione, dal dibattito politico emerge in alcuni casi il tema dello Statuto del Lavoro Autonomo. Ci teniamo a precisare che, per quanto riguarda Agenquadri, lo scenario verso cui tendere rimane quello di un Nuovo Statuto dei Diritti delle Lavoratrici e dei Lavoratori: uno strumento normativo di carattere generale, che superi lo Statuto attuale, fissando i diritti fondamentali e inalienabili di ogni persona che lavora, a prescindere dalla forma contrattuale con cui svolge l'attività. Un provvedimento di questo tipo non potrebbe che avere, ovviamente, carattere generale e prevedere strumenti applicativi differenziati e specifici per i lavoratori autonomi e i dipendenti. Un unico Statuto sarebbe la massima espressione del superamento della frammentazione che si è determinata, soprattutto in questi decenni, e consentirebbe alle donne e agli uomini che lavorano di avere un quadro chiaro e univoco dei propri diritti fondamentali, anche nel passaggio da una condizione di lavoro ad un'altra: universalità nel riconoscimento dei diritti, specificità e flessibilità nell'applicazione e negli strumenti.

Questioni specifiche

Per comodità di esposizione, abbiamo articolato le nostre osservazioni specifiche, raggruppandole in tre macro aree, che ricomprendono in linea di massima i temi contenuti nelle quattro proposte di risoluzione.

1. Fisco

1.1 Regime fiscale agevolato

Dopo anni di incertezze, occorre innanzitutto dare stabilità e continuità al sistema fiscale per le partite IVA, in modo da consentire una corretta pianificazione fiscale, una semplificazione e riduzione dei costi di gestione, in particolare per i lavoratori autonomi a basso reddito.

Siamo favorevoli ad un sistema di agevolazioni fiscali articolato su due livelli: il primo di carattere generale, per tutti i lavoratori che non superano i 30.000euro di reddito annuale, con un'aliquota IRPEF agevolata al 15%; il secondo, finalizzato a facilitare e sostenere i giovani e l'avvio di nuove attività professionali, con un'aliquota IRPEF ridotta al 5%, ma con possibilità di accesso limitata agli under 35 e/o solamente per i primi 5 anni di attività. Entrambi i regimi agevolati dovrebbero prevedere la possibilità della forfettizzazione degli oneri deducibili e la non applicabilità dell'IRAP.

1.2 Spese per la formazione

Riteniamo essenziale, soprattutto per i lavoratori professionali il cui lavoro è basato sul possesso e lo sviluppo di elevate competenze, che le spese per la formazione professionale, comprese quelle relative ai costi di viaggio, siano interamente deducibili dalla base imponibile. La formazione deve però essere il più possibile strumento di crescita professionale per il lavoratore autonomo e di garanzia di professionalità per il cliente/committente. Devono per questo essere deducibili solo i costi relativi alla formazione realizzata da soggetti riconosciuti, anche attraverso sistemi di accreditamento con enti pubblici, organizzazioni di rappresentanza, enti bilaterali.

2. Welfare

2.1 Gestione separata INPS

Da diversi anni, insieme alla Consulta del lavoro professionale della CGIL ed a numerose associazioni professionali, chiediamo il blocco dell'aliquota contributiva al 27,72%, per le partite IVA iscritte alla gestione separata INPS. Continuiamo a pensare che questa sia ancora una misura necessaria e che debba diventare strutturale, con alcune specificazioni. I problemi principali di chi oggi sceglie di perseguire una carriera professionale sono legati alla vita lavorativa ed alla possibilità di godere di tutele sociali dignitose ed efficaci.

Non siamo pregiudizialmente contrari ad una diminuzione della contribuzione a fini pensionistici (IVS) ma soltanto nella misura in cui questo consenta di incrementare l'aliquota aggiuntiva. Tale incremento, infatti, potrebbe consentire di finanziare in maniera adeguata le prestazioni esistenti, rendendole anche realmente esigibili, nonché di sostenere nuove e più adeguate prestazioni, comprese ad esempio quelle relative all'accesso ai fondi interprofessionali, attraverso il versamento dello 0,30%. Contribuire poco, ma per prestazioni non adeguate e che non possono, di fatto, essere erogate non solo è inefficiente e privo di senso ma conduce all'attuale condizione delle gestione separata INPS, che mostra avanzi di cassa notevoli.

Siamo invece contrari a qualsiasi forma di agevolazione che preveda l'azzeramento o la gradualità della contribuzione (risoluzione 7/00641) perché tale meccanismo metterebbe in serio rischio il già difficile futuro pensionistico delle lavoratrici e dei lavoratori a partita IVA e romperebbe quel principio di solidarietà che dovrebbe tutt'ora essere parte costitutiva del nostro sistema previdenziale.

2.2 Casse professionali

I professionisti iscritti agli ordini professionali partecipano ad un sistema previdenziale assai frammentato, frutto di evoluzioni storiche corporative, novecentesche, in larga parte non adeguate a rispondere alle esigenze contemporanee in termini di prestazioni e di sostenibilità economica. Soprattutto per i giovani professionisti le dinamiche demografiche rendono questo sistema particolarmente

svantaggioso, anche a causa della difficoltà di rappresentanza negli organi direttivi. Crediamo sia giunto il momento di discutere di un graduale accorpamento delle casse, iniziando da quelle che raccolgono le professionalità più affini, anche al fine di abbattere i costi fissi e trovare una soluzione ai pesanti passivi di bilancio che alcune di esse soffrono.

2.3 Tutela della genitorialità

Per molte lavoratrici autonome prevedere l'obbligo dell'astensione dal lavoro durante il periodo di percezione dell'indennità di maternità significa, di fatto, dover scegliere se rinunciare all'indennità o mettere a rischio il proprio presente e futuro professionale. Non è una scelta sostenibile, né tantomeno equa e civile. Le lavoratrici autonome iscritte alla gestione separata INPS devono poter scegliere liberamente se e quando astenersi dal lavoro, come per altro già accade per le professioniste iscritte ad altre casse previdenziali. Accogliamo dunque positivamente l'ipotesi di eliminare l'obbligatorietà dell'astensione dal lavoro, sostanzialmente condivisa dalla gran parte delle proposte di risoluzione.

Per facilitare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e favorire la condivisione del ruolo genitoriale, riteniamo vada prevista anche la possibilità di astensione dal lavoro dei padri iscritti alla gestione separata INPS.

Sempre in quest'ottica, riteniamo utile l'estensione e il rafforzamento dello strumento del *voucher* attraverso cui pagare le prestazioni di babysitting.

2.4 Tutela in caso di malattia

Con le regole attuali, accedere alle tutele previste in caso di malattia, per una lavoratrice o un lavoratore con partita IVA iscritto alla gestione separata INPS, è quasi impossibile. Riteniamo che le ipotesi di estensione del periodo di garanzia, proposte dalla gran parte delle risoluzioni, vadano nella giusta direzione e possano consentire di rendere realmente esigibile tale diritto. Riteniamo, inoltre, che il decorso domiciliare vada coperto con la stessa identità prevista in caso di ricovero.

Condivisibili e, riteniamo, efficaci, anche le ipotesi di sospensione dei versamenti contributivi e fiscali in caso di malattia che impedisca oggettivamente la possibilità di svolgere la propria attività lavorativa.

2.5 Sostegno in caso di crisi o cessazione dell'attività

Rispetto al funzionamento degli ammortizzatori sociali tradizionalmente destinati ai lavoratori dipendenti, uno strumento di sostegno ai lavoratori autonomi, per essere realmente efficace deve rispondere ad un diverso criterio di individuazione dello stato di difficoltà. Non è infatti sufficiente valutare solo la perdita totale di reddito o la chiusura dell'attività, ma è anzi necessario intervenire prima che questo avvenga, fornendo un ammortizzatore sociale che si attivi all'inizio dello stato di difficoltà. Appare allora utile, se non indispensabile, individuare i momenti di crisi a partire dalla misura del reddito annuale, certificato o presunto. Lo strumento di sostegno, allora, deve essere messo a punto come intervento integrativo e non sostitutivo del reddito. Affinché sia stabilmente efficace e sostenibile, dovrebbe essere accompagnato da strumenti di controllo sulla genuinità della condizione di lavoro autonomo, così da ridurre il rischio di farlo diventare strumento di legittimazione della precarietà e renderlo strumento di vera tutela.

Auspichiamo che, su questo essenziale punto, l'elaborazione vada oltre le affermazioni di principio contenute nelle proposte di risoluzione.

2.6 Bilateralità

Nel mondo del lavoro dipendente, il welfare pubblico è ormai stabilmente e spesso efficacemente integrato dagli strumenti della bilateralità contrattuale, soprattutto per quanto riguarda l'integrazione dei trattamenti pensionistici e dell'assistenza sanitaria, nonché la formazione.

Riteniamo che la legislazione possa e debba facilitare l'inclusione dei lavoratori autonomi all'interno degli strumenti di emanazione contrattuale, anche agendo per la semplificazione del sistema, la non proliferazione degli istituti ed utilizzando la leva fiscale come incentivo.

3. Contrattazione collettiva, compensi e ruolo delle parti sociali

La costituzione di un tavolo di confronto permanente sul lavoro autonomo e professionale, come proposto dalla risoluzione 7/00631, riteniamo possa essere uno strumento utile per rendere più ampio e significativo il percorso di contrattazione inclusiva, già avviato dalla parti sociali in alcuni specifici settori merceologici. Un processo che necessita di iniziative di rafforzamento e che le decisioni istituzionali possono sicuramente favorire.

In virtù della complessità del mondo del lavoro autonomo professionale e della specificità settoriale di molte professioni, siamo fermamente contrari a qualsiasi ipotesi di fissazione *ex lege* di standard retributivi. Riteniamo invece più utile, efficace ed equo, che i parametri retributivi (equi o minimi) siano individuati in sede di contrattazione collettiva, settoriale e aziendale. Ciò garantirebbe una maggiore coerenza tra professionalità e settore in cui questa si realizza, eliminando eccessive rigidità e salvaguardando gli equilibri tra specificità e andamenti settoriali/aziendali e capacità professionali del singolo.

Riteniamo inoltre che l'inclusione del lavoro autonomo professionale nella contrattazione collettiva possa rispondere ad esigenze ulteriori, ad esempio attraverso l'accesso alla bilateralità contrattuale, così come possa rafforzare il riconoscimento di diritti e tutele, rendere più trasparente il rapporto di committenza e ostacolare le forme di utilizzo improprio del lavoro autonomo.