

Di

Francesca Carnoso.

Nota di commento Disegno di Legge A.S 2233 ***“Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e i luoghi del lavoro subordinato” - collegato alla manovra di finanza pubblica, ai sensi del 126 Bis del Regolamento del Senato***

Il 14 marzo, a seguito dell’ approvazione alla Camera, è approdato al Senato il Disegno di legge ***“Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e i luoghi del lavoro subordinato”*** per l’approvazione definitiva che presumibilmente dovrebbe avvenire per la fine del mese di aprile 2017.

Il disegno di legge, che si presenta come il collegato più corposo alla legge di stabilità 2016, ha raccolto grande entusiasmo e consenso nell’ambito delle categorie coinvolte tanto da esser definito ***“Statuto del lavoro autonomo”***.

In effetti registriamo un’apertura del quadro normativo su temi di grande contemporaneità, fortemente innovativi nell’ambito dei contenitori dei rapporti di lavoro sino ad oggi conosciuti, che impattano su una platea di destinazione di circa 2 milioni di partite IVA e professionisti, compresi i collaboratori coordinati e continuativi.

Una platea, quella di destinazione, che fino ad oggi era rimasta fuori dalle dinamiche della contrattazione e del dialogo sindacale.

Per la sua strutturazione, 22 articoli suddivisi in tre capi, può essere agevolmente suddiviso per tematiche trattate, lavoro autonomo nella prima parte -articoli 1- 12 - lavoro agile nella seconda -articoli - 13 -20. (gli ultimi articoli sono riservati alle disposizioni finali)

Il DDL si costruisce quindi come un percorso di norme e tutele per il lavoro autonomo non imprenditoriale (le P.Iva per intenderci) e al contempo introduce nuove misure volte a favorire lo svolgimento flessibile della prestazione lavorativa nel tempo e nel luogo del lavoro, altrimenti conosciuto come lavoro agile o *smartworking*.

CAPO I: DEL LAVORO AUTONOMO

L’obiettivo annunciato dal governo è quello di costruire anche per i lavoratori autonomi un sistema di diritti e di welfare moderno capace di sostenere il lavoro presente e dare maggiori tutele al futuro in termini di categoria.

Della materia disciplinata dal DDL in esame emergono importanti innovazioni legislative soprattutto in materia di tutele.

Ad oggi infatti la maggiore distonia nell'impianto delle fattispecie di lavoro autonomo è proprio la mancanza di un'architettura complessiva di sostegno e di tutele per questi lavoratori, specie nei momenti di difficoltà personale o di assenza obbligata dal lavoro, come in caso di malattia o di maternità.

Sino ad oggi infatti non possiamo parlare di un diritto del lavoro autonomo, che allo stato attuale risulta organizzato e strutturato secondo specifiche previsioni deontologiche, ordinamentali e previdenziali proprie differenti, in un assetto lontano anni luce dai fondamentali della contrattazione collettiva e della tutela dei diritti sociali.

Ciò in un quadro ancora più stridente se si pensa al quadro costituzionale che l'articolo 41 Cost. recita *"L'iniziativa privata è libera [...]"* e all'articolo 35 Cost. prevede che *"La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni. [...] Promuove e favorisce gli accordi e le organizzazioni internazionali intesi ad affermare e regolare i diritti del lavoro."*

Sul secondo punto in materia di lavoro autonomo sino ad oggi nulla era stato mai scritto.

Oggi, sia per logiche di consenso, sia – e vorremo sperare soprattutto - per il dissesto sociale determinato dalla crisi economica e il conseguente e sempre più preoccupante, scivolamento verso le soglie di povertà dei ceti medi si è reso necessario intercettare e aprire ad una categoria, quella degli autonomi, sino ad oggi mai considerata nell'ambito di un dialogo legislativo valoriale mirato alla costruzione di tutele sociali.

La materia oggetto di disciplina del disegno di legge è dunque il lavoro autonomo ex art 2222 CC.

"Quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente [...]"

Sono esplicitamente esclusi dall'ambito di applicazione gli imprenditori, anche piccoli ex art 2083 C.C.

Nella prima sezione del Disegno di legge tre sono i capisaldi normativi, che in pubblicazioni successive, licenziata la legge, andremo ad approfondire più analiticamente:

CLAUSOLE VESSATORIE:

L'art 3 statuisce per la prima volta, rende abusive e inefficaci, nel senso civilistico del termine, ovvero incapaci di produrre effetti, tutte le clausole con le quali il committente modifica unilateralmente le condizioni di un contratto o con le quali recede da esso senza un preavviso congruo.

Sempre lo stesso articolo rende abusivo il rifiuto del committente di stipulare il contratto in forma scritta ed estende al comma 4 ai lavoratori autonomi l'importante tutela relativa all'abuso dello stato di dipendenza economica.

Estremamente importanti sono poi le previsioni introdotte dal Ddl in termini di diritto al risarcimento in favore del lavoratore, attivabili tanto in sede conciliativa quanto in sede giudiziale.

LA TUTELA DELLA MATERNITA'*

L'art 6 al comma 2 e seguenti sino alla novella al Senato dell' art13, introducono elementi di modifica in tema di tutela alla maternità relativamente alle lavoratrici autonome iscritte alla cosiddetta Gestione Separata INPS. Viene infatti soppressa la precedente previsione che prevedeva un' indennità spettante per i due mesi precedenti e tre mesi successivi purché vi fosse l'effettiva estensione dall'attività lavorativa in una misura pari all'80%, ad oggi invece le lavoratrici iscritte alla gestione separata INPS avranno infatti diritto all'indennità di maternità pur continuando a lavorare.

Su tale linea la nuova normativa si eleva altresì il periodo di congedo parentale massimo da 3 a 6 mesi fruibili nei primi 3 anni di vita del bambino.

LA MALATTIA*

In termini di malattia, l'art 14 del DDL, secondo il filone della logica estensiva che ha caratterizzato la normativa in materia di tutela alla maternità, introduce il diritto alla sospensione del pagamento dei contributi previdenziali e dei premi per le assicurazioni obbligatorie contro gli infortuni e malattia nei casi in cui per malattia grave, anche oncologica, l'attività lavorativa non possa essere svolta per oltre 60 giorni.

Detta sospensione viene estesa per l'intera durata della malattia nella misura massima di due anni, decorsi i quali il lavoratore recupera in misura rateizzata i mesi di sospensione.

*Questi due punti rappresentano senz'altro il presupposto più corposo della normativa in esame, solo su questo versante la manovra di bilancio ha una previsione di 50 mln per il 2017.

LA FORMAZIONE

Il DDL eleva la deducibilità per le spese collegate alla formazione all'aggiornamento dal 50% del totale secondo la previsione attuale al 100%, nel limite di 5000,00 Euro per "spese sostenute per i servizi personalizzati di certificazione delle competenze" e nel limite massimo di 10.000 Euro per iscrizione a master e corsi di formazione.

Si apre la strada anche alla totale deduzione degli oneri sostenuti per garantirsi tramite forme assicurative o di solidarietà contro il mancato pagamento delle prestazioni.

Su questo importante cambiamento legislativo ma anche culturale, nuovo ruolo assumono anche i centri per l'impiego, che secondo la normativa in esame saranno dotati di uno sportello destinato ai lavoratori autonomi.

Attraverso questi sportelli, costituiti anche con convenzioni non onerose con ordini e collegi professionali, sarà possibile convogliare la raccolta di domande ed offerte di lavoro e fornendo al contempo informazioni di vario genere, specie sull'accesso a commesse per appalti pubblici, garantendo così, ad avviso di chi scrive, anche una maggiore tracciabilità delle commesse.

Senza scendere troppo nel tecnico ma per dare comunque informativa su un importante elemento contenuto nel DDL occorre evidenziare come pur se **in termini meramente e tecnicamente**

processuali, in collegamento con gli intenti dell'art 2 del Dlgs.81/2015 (il cosiddetto codice dei lavori, viene modificata) la nozione dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa viene collocata nell'ambito del rito speciale per le controversie in materie di lavoro, allargando anche qui così la base di tutela giudiziaria per i lavoratori coinvolti.

UNO SGUARDO SUL SETTORE:

Il settore bancario nell'ambito dei temi fondamentali del DDL in esame si pone in posizione diremmo pionieristica, in intesa Sanpaolo, il "Protocollo per lo sviluppo sostenibile in IntesaSanpaolo", e ancor prima l'accordo azienda-sindacati sullo smartworking ha creato un corollario normativo antesignano rispetto alla produzione della corrente legislatura.

L'accordo siglato in Intesa Sanpaolo il 01.02.2017 denominato per l'appunto "Protocollo per lo sviluppo sostenibile del Gruppo IntesaSanpaolo" nell'ambito del piano d'impresa 2014- 2017 ha prodotto notevoli innovazioni in termini di una sana gestione dell'*ageing* del personale del gruppo e della necessità di sperimentare nuove e diverse politiche attive per l'occupazione (Cfr. Capo 3 dell'accordo.) determinando così nuovi modelli organizzativi non tradizionali.

L'inserimento di una forma contrattuale a causa mista, tra un contratto di lavoro subordinato a tempo parziale che ha natura di rapporto di base e un parallelo, contestuale e distinto contratto di lavoro autonomo, indipendenti l'uno dall'altro.

Ciò consente al mondo bancario, nella sperimentaltà dell'accordo e nei numeri contenuti legati alla sperimentazione di aprire la porta ad un elevato numero di persone con le quali fino ad oggi il mondo della contrattazione collettiva non aveva avuto possibilità di interagire e ascoltarne i bisogni.

Come per il Disegno di legge in esame, l'accordo sperimentale siglato in IntesaSanpaolo estende ai lavoratori assunti secondo questa nuova modalità le tutele previdenziali e di assistenza sanitaria integrativa fino ad oggi di appannaggio dei soli lavoratori subordinati "standard".

Sul punto alcune precisazioni

In prima battuta, un dato numerico che da l'esatta portata della platea coinvolta:

52 mila lavoratori tra partite iva e promotori finanziari

Una forbice tra 15/20 mila lavoratori tra produttori assicurativi, di cui solo 15 mila nell'ambito dei gruppi Allianz e Generali.

In secondo ordine una considerazione relativa al quantum, al plus in termini di diritti e tutele che questi lavoratori sino ad oggi scoperti andranno ad acquisire soprattutto in termini di welfare.

Un discorso quello legato alle retribuzione degli autonomi che non solo si lega imprescindibilmente con il dettato costituzionale di cui all'art 36 Cost ma che diviene oggi di estrema attualità nella sua declinazione all'interno della Carta dei Diritti Fondamentali della CGIL.

Terza, ultima ma non ultima, necessaria considerazione si lega all'unicità e alla forza insita nel protocollo IntesaSanpaolo in cui grazie al determinante contributo sindacale si è conquistata la

possibilità per il lavoratore in servizio con contratto a causa mista di opzionare la trasformazione dello stesso in un rapporto a tempo indeterminato decorsi due anni dal mandato di consulente finanziario.

Unaccordo quindi innovativo e unico nel suo genere, mai strutturato prima di oggi.

CAPO II

DEL LAVORO AGILE*

Il lavoro è forse oggi tra le materie più plastiche, in continua evoluzione sia nelle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa in un'ottica bidimensionale di tempo e spazio.

Non è un tema nuovo, il CCNL bancario ha regolamentato il telelavoro sin dal 1999 (art 27) non solo nella forma domiciliare ma anche presso appositi centri/postazioni satellite ma anche nella modalità di telelavoro mobile.

Ma oggi il tema con le dovute declinazioni imposte dal tempo che viviamo, diviene di dirompente attualità; basti pensare sempre al nostro settore, che vede al suo interno dipanarsi la corsa alla redditività tra snellimento degli sportelli, ricorso al banking on line e alla forte specializzazione.

L'offerta sistemica è sempre più tecnologicamente avanzata e anche il sentiment comune oggi sembra quanto mai in linea con la sempre crescente dematerializzazione della tradizionale operatività, che sia essa di sportello o finanziaria.

Il Disegno di legge anche con riferimento al pubblico impiego, per quanto compatibile, detta una prima normativa in tema di smartworking, nella cornice del lavoro subordinato, allo scopo di *"incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e lavoro"*.

Non siamo di fronte ad una nuova tipologia contrattuale bensì ad una differente esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, in cui la prestazione viene eseguita parte nei locali aziendali, parte all'esterno, in assenza di una postazione fissa, nei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, come definiti dalla disciplina legislativa e dalla contrattazione collettiva.

I punti normativi di riferimenti danno vita ad uno scheletro normativo asciutto e ben delineato:

- Possibilità di impiego di strumenti tecnologici e assenza di una postazione fissa per i periodi di lavoro svolti all'esterno dei locali aziendali;
- Forma scritta, *ad substantiam*;
- Disciplina dei tempi di riposo;
- Definizione dei poteri direttivo e di controllo del datore di lavoro;
- Definizione delle condotte sanzionabili dal punto di vista disciplinare;

L'accordo sul lavoro a termine può essere a termine o a tempo indeterminato.

Il Disegno di legge in esame sul tema affonda le radici anche sullo spinoso aspetto legato alle retribuzioni, che risultano equiparate tanto si svolga la prestazione lavorativa in *smartworking* tanto in regime standard.

Occorre sicuramente prestare attenzione ai sistemi informatici utilizzati e alla protezione dei dati e delle informazioni gestite, il tutto però sempre secondo la linea di tutela prevista dall'art 4 della legge 300 e Dal correlato art 23 del Dlgs 151/2015 sul Controllo a distanza dei lavoratori.

Il disegno di legge nella disciplina del lavoro agile fa salve tutte le previsioni in materia di infortuni sul lavoro e malattie professionali.

Stesso discorso sulla salute e sicurezza delle condizioni dei prestatori di lavoro.

Diciamo che nella disciplina della materia il legislatore ha preso spunto ed esempio dalle esperienze maturate dalla e nella contrattazione collettiva; abbiamo infatti due esempi in cui il lavoro agile risulta temperato ed applicato

CCNL Pulizia cooperative Confasal 15 marzo 2016 "art 1 "Al fine di incrementare la produttività ed agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, le Parti concordano di promuovere il lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato."

Accordo di rinnovo 23 marzo 2016 Alimentari Cooperative "In attesa di una specifica normativa che definisca e disciplini questo nuovo istituto, le parti intendono per lavoro "agile" una prestazione di lavoro subordinato che si svolga al di fuori dei locali aziendali attraverso il supporto di strumenti telematici, senza l'obbligo di utilizzare una postazione fissa durante il periodo di lavoro svolto fuori dall'azienda [...] Resta inteso che il lavoro "agile" potrà essere attuato su base volontaria e che la valutazione circa la sussistenza delle condizioni necessarie per la concessione del lavoro "agile" - anche a tempo determinato e/o parziale - è di esclusiva competenza del datore di lavoro [...]."

UNO SGUARDO SUL SETTORE:

Anche qui il settore bancario anticipa la penna del legislatore, è infatti del dicembre 2014 l'accordo ISP sullo smartworking, che con una efficace spinta sindacale ha contribuito a mettere al centro le persone e i loro bisogni prima del lavoro.

Da marzo 2015 a marzo 2016 secondo una logica di sperimentazione oggi estesa a tutto il gruppo i dipendenti ISP hanno la possibilità di svolgere la loro prestazione lavorativa da casa, non più di 8 giorni al mese, da altro ufficio o presso il cliente, concordandola con il proprio responsabile di filiale.

Secondo l'accordo lo smart worker IntesaSanpaolo può lavorare in luogo diverso dalla sede di assegnazione, o previa prenotazione o utilizzando uno spazio per periodi limitati o esigenze temporanee (c.d. hub aziendali); oppure da casa o dal cliente, nell'ambito delle regole aziendali in essere.

CONCLUSIONI

Una disciplina legislativa in tal senso risulta tanto più favorevole quanto più apre e costruisce spazi alla contrattazione collettiva, quanto più colma vuoti legislativi in tema di infortuni e sicurezza e soprattutto quanto più apre la strada anche alla costruzione di potenziali nuovi diritti .

Esemplare è il caso della Francia che con la *Loi Travail* 2016-1088 dell'08.08.2016 - relativa a imprese di medie dimensioni- introduce il cd "diritto alla disconnessione", aprendo così la strada ad una puntuale disciplina degli orari di lavoro e della corretta gestione e distribuzione dei momenti lavorativi e di quelli privati e familiari

Ciò che risulta imprescindibile nei passi a venire e nella tradizione della nostra organizzazione è dare ai temi contemporanei una forte cornice di inclusività ed estensività per il tramite della contrattazione collettiva.

Nelle prossime pubblicazioni andremo ad esaminare più compiutamente ed analiticamente i punti fondamentali qui rassegnati.

*L'espressione lavoro, agile pur se nella traduzione viene spesso avvicinata a quella di smartworking, non è esattamente la stessa cosa di quest'ultimo che sembra invece far più riferimento ad attitudini personali e a competenze del prestatore d'opera -smart per l'appunto - , mentre il primo concetto fa riferimento ad una modalità di lavoro e agli spazi che quest'ultima dà alle possibilità di conciliare i tempi di vita e lavoro.

Per uso contemporaneo abbiamo utilizzato in maniera scambievolmente i termini ma nella consapevolezza di questa distinzione.