



Roma, 11 marzo 2016

**Senato della Repubblica  
Commissione XI Lavoro, Previdenza Sociale**

**Memoria depositata dalla CGIL, in seguito all'audizione convocata in data 8 marzo 2016, in relazione ai DDL AS 2233 e AS 2229**

**Premessa**

Comune ad entrambi i DDL è l'approccio secondo cui ai lavoratori autonomi (sul lavoro agile valgono le osservazioni svolte in seguito) vanno assicurate tutele specifiche. Su questo approccio la Cgil rileva come manchi, al contrario di quanto sotteso alla propria proposta di "Carta dei diritti universali del lavoro – Nuovo Statuto di tutti i lavoratori e di tutte le lavoratrici", su cui è in corso la consultazione straordinaria degli iscritti e che sarà trasformata in proposta di legge di iniziativa popolare, una visione unitaria dei diritti in capo alla persona che lavora, a prescindere dal tipo di rapporto instaurato con il datore di lavoro o committente. Questo limite rende il giudizio della Cgil negativo dal punto di vista del metodo. La frammentazione del mondo del lavoro, esplosa nell'ultimo ventennio, incide in maniera profondamente negativa sulle condizioni di lavoro, sui diritti e sulle tutele e, d'altra parte, risulta inadeguata ad affrontare un mondo sempre più complesso che sempre meno si presta a semplificazioni. I due provvedimenti in discussione non superano questo limite storico, anzi, confermano un approccio frammentato alla regolazione del lavoro, come avviene anche con il c.d. jobs act e con i provvedimenti sul lavoro pubblico.

Dal punto di vista del merito, si rileva come siano completamente assenti misure per tutelare la parte più debole del lavoro autonomo: uno strumento di sostegno al reddito per i periodi di crisi, una previsione sui compensi minimi con riferimento ai costi contrattuali previsti dai CCNL dei lavoratori subordinati corrispondenti, i diritti sindacali e alla rappresentanza, le norme antidiscriminatorie, l'accesso al welfare contrattuale.

Quanto al lavoro agile, si rilevano approcci assolutamente divergenti tra i due DDL, teso quello del governo a ribadire la riconduzione al lavoro subordinato, anche se contraddittoriamente se ne esclude in sostanza la ricomprensione all'interno del sistema di contrattazione collettiva, mentre il DDL AS 2229 offre un'inedita assimilazione del lavoro autonomo e di quello agile, riconducendone la normazione in primo luogo alla contrattazione collettiva, sia pure contraddittoriamente limitata al livello territoriale ed aziendale.

**Osservazioni specifiche sul lavoro autonomo**

- Clausole e condotte abusive (art. 3 AS 2233)
  - Il DDL, di fatto, non prevede l'obbligo della forma scritta del contratto, condizione che è invece essenziale ai fini di una reale esigibilità dei diritti e delle tutele. Per gli stessi motivi si ritiene che oltre all'obbligo della forma scritta, che deve contenere anche la

- durata della committenza, debba essere introdotto l'obbligo di comunicazione al centro per l'impiego dell'inizio dell'attività;
- In tutto il testo non è mai specificato cosa s'intenda per "prestazione continuativa", né, in questo articolo, per "congruo preavviso";
  - Risulta troppo debole la sola previsione di "risarcimento dei danni" in presenza degli abusi indicati nei commi precedenti;
  - Apporti originali e invenzioni del lavoratore (art. 4 AS 2233)
    - La previsione contenute nel DDL non modificano nella sostanza quanto già previsto dalla normativa sul diritto d'autore e dal codice sulla proprietà industriale, lasciando di fatto non risulta la questione degli utilizzi secondari o derivati.
  - Deducibilità delle spese di formazione e accesso alla formazione permanente (art. 5 AS 2233)
    - Varrebbe la pena incentivare specificamente, tramite la deducibilità, le iniziative di formazione finanziate dai fondi interprofessionali e sarebbe opportuno limitarla alla formazione realizzata solo da soggetti accreditati o bilaterali;
    - Risulta poi oscuro il riferimento a "sbocchi occupazionali effettivamente esistenti e appropriati"
  - Indennità di maternità (art. 8 AS 2233)
    - Si rileva da questo articolo in poi le disposizioni, anziché rivolgersi alla platea dei lavoratori autonomi ex art. 2222 e sg. del Codice Civile, riguardano esclusivamente gli iscritti alla gestione separata Inps, ex art. 2, c.26 della legge 335/95, il che restringe in modo arbitrario e assai discutibile le tutele che si vorrebbero introdurre; in particolare, ciò significherebbe cancellare o, quanto meno destrutturare le tutele a tutt'oggi in capo ai collaboratori iscritti alla gestione separata
    - Va prevista, aldilà del giusto riconoscimento all'indennità di maternità, una disposizione di legge per tutelare, specie per i titolari di Partita Iva dal minore potere contrattuale, un tempo minimo di astensione obbligatoria, antecedente e successivo alla data presunta del parto, e dedicato alla cura della gestante e del nascituro, rendendo inoltre flessibile il periodo complessivo di astensione delegando a ciò la contrattazione collettiva;
  - Tutela della gravidanza, malattia, infortunio (artt. 10-11 AS 2233)
    - Torna anche qui l'incertezza circa la mancata definizione di cosa s'intenda per prestare l'attività "in via continuativa";
    - Riguardo alle previsioni del comma 2 e dell'art. 11, si richiede l'estensione a tutte gli eventi morbosi che determinano una impossibilità oggettiva e prolungata a svolgere l'attività lavorativa;
    - In merito alle tutele in caso di malattia si richiede che le indennità attualmente previste per la malattia ospedaliera siano portate, agendo sulle percentuali riconosciute in forza della contribuzione versata al 12%, 16%,20%. Per la malattia domiciliare chiediamo che la relativa indennità sia pari a quella prevista per il ricovero ospedaliero e che la stessa venga riconosciuta dall'Inps a partire dal 1° giorno di malattia.

### **Osservazioni sul lavoro agile**

Per la Cgil, la disciplina del lavoro svolto parzialmente al di fuori dei locali aziendali e tramite l'utilizzo di sistemi informatici deve riconoscere e sostenere la centralità della contrattazione collettiva, nazionale e di secondo livello. Le esperienze che si stanno accumulando in questo senso, sia attraverso accordi aziendali che, da ultimo, con il rinnovo del CCNL delle Industrie Alimentari

sottoscritto il 5/2/16, dimostrano come questa strada sia non solo praticabile ma la più idonea rispondere alle caratteristiche dei diversi contesti settoriali, territoriali e/o aziendali.

In questo quadro, il ruolo della normativa nazionale dovrebbe essere finalizzato in via principale a: il riconoscimento della tutela in caso di infortunio in locali non rientranti tra i beni aziendali; il riconoscimento, **la valutazione e la prevenzione degli eventuali rischi e, in particolare dei rischi di stress lavoro correlato**; il riconoscimento dei diritti specifici, a partire da quelli che vengono ormai comunemente definiti diritti digitali.

Su queste basi e in un'ottica di semplificazione della normativa, si propone una parziale riformulazione del Capo II dell'AS 2233.

### **Proposta di riformulazione dell'AS 2233, Capo II, Lavoro Agile**

#### Art. 13 (Lavoro agile)

*...invariato...*

#### Art. 14 (Forma e recesso)

1. *...invariato...*
2. L'accordo di cui al comma 1 può essere a termine o a tempo indeterminato e, in tale ultimo caso, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni. In presenza di un giustificato motivo, come regolato dagli accordi collettivi e/o individuali, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.
3. La decisione di passare al lavoro agile è reversibile per effetto di accordo individuale e/o collettivo.

#### Art. 15 nuovo (Carattere volontario e reversibilità)

1. Il lavoro agile consegue ad una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore.
2. Il rifiuto, da parte del datore di lavoro, di accettare la richiesta del lavoratore di poter lavorare in modalità agile deve essere motivata da condizioni ostative oggettive.
3. Il passaggio al lavoro agile implica unicamente l'adozione di una diversa modalità di svolgimento del lavoro, quindi non incide, di per sé, sullo *status* del lavoratore. Il rifiuto del lavoratore di optare per il lavoro agile non costituisce, di per sé, motivo di risoluzione del rapporto di lavoro, né di modifica delle condizioni del rapporto di lavoro del lavoratore medesimo.

#### Art. 16 (Trattamento del lavoratore) (ex art. 15)

1. Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile fruisce dei medesimi diritti, trattamenti normativi ed economici garantiti dalla legislazione e dai contratti collettivi previsti per i lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.
2. La retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore alla retribuzione di fatto percepita dallo stesso lavoratore al momento dell'adesione al lavoro agile.
3. Progetti e obiettivi assegnati al lavoratore agile devono essere equivalenti a quelli dei

lavoratori comparabili che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

Art. 17 nuovo (Diritto alla disconnessione)

1. È riconosciuto al lavoratore il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche, nel rispetto degli accordi sottoscritti dalle parti e fatti salvi eventuali periodi di reperibilità concordati. Il ricorso alla disconnessione, necessario per tutelare i tempi di riposo e la salute del lavoratore, non può avere ripercussioni sul rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi.

Art. 18 (Potere di controllo e disciplinare) (ex art. 16)

1. È vietato l'uso di apparecchiature o dispositivi per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori. Le informazioni non strettamente connesse alla prestazione lavorativa, comunque generate dagli strumenti tecnologici in possesso del lavoratore, non possono essere utilizzate dal datore di lavoro senza il consenso del lavoratore stesso. L'accordo sul lavoro agile tra azienda e lavoratore definisce la modalità della prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.
2. L'inosservanza, da parte del lavoratore agile, delle disposizioni contenute nel CCNL applicato e nell'accordo relativo alle modalità di lavoro, può dar luogo, secondo la gravità della infrazione, all'applicazione dei provvedimenti previsti dal CCNL applicato

Art. 19 nuovo (Apprendimento e competenze)

1. I lavoratori agili fruiscono delle medesime opportunità di accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera dei lavoratori comparabili, che svolgono regolarmente attività nei locali dell'impresa, e sono sottoposti ai medesimi criteri di valutazione di tali lavoratori.
2. Oltre alla normale formazione offerta a tutti i lavoratori, i lavoratori agili ricevono una formazione specifica, mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro.
3. I lavoratori coinvolti in modalità di lavoro agile, con periodicità annuale, sono inseriti in percorsi di certificazione delle competenze, con costi a carico del datore di lavoro.

Art. 20 (Protezione dei dati, custodia e riservatezza) (ex art. 17)

1. Il datore di lavoro deve adottare misure atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore che svolge la prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile.
2. Il lavoratore è tenuto a custodire con diligenza gli strumenti tecnologici messi a disposizione dal datore di lavoro ed è responsabile della riservatezza dei dati cui può accedere tramite gli stessi.
3. Il datore di lavoro rispetta il diritto alla riservatezza del lavoratore agile come previsto dal d.lgs. 30 giugno 2003 n. 196 (Codice della privacy) e successive modificazioni.

Art. 21 (Sicurezza sul lavoro) (ex art. 18)

1. Il datore di lavoro, secondo quanto definito dal dlgs 81/08, garantisce la salute e la

sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile. A tal fine predispone il DVR dove sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione dell'attività lavorativa e consegna altresì al lavoratore, con cadenza almeno annuale oppure in presenza di una variazione del luogo, fisso o mobile, dove si svolge la prestazione lavorativa, un'informativa scritta dove sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro e le azioni che sono messe in atto dal datore di lavoro per impedirli. Con la stessa modalità, il datore di lavoro aggiorna il DVR, come stabilito dal d.lgs 81/08, con l'indicazione dei rischi e le azioni messe in atto per attenuarli o eliminarli che viene consegnato altresì al RLS.

2. *...invariato...*

Art. 22 (Assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali) (ex art. 19)

1. *...invariato...*

2. Il lavoratore ha diritto alla tutela obbligatoria attraverso l'INAIL, contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.
3. (Il lavoratore ha diritto alla tutela) L'INAIL tutela il lavoratore contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali, nei limiti e alle condizioni di cui al terzo comma dell'articolo 2 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni quando la scelta del luogo della prestazione è dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.

Art. 23 (Contrattazione collettiva e diritti collettivi) (ex art. 20)

1. I contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, possono adeguare o integrare i principi ed i criteri definiti per il lavoro agile.
2. I lavoratori agili hanno gli stessi diritti collettivi dei lavoratori che svolgono regolarmente attività nei locali dell'impresa. Non deve essere ostacolata la comunicazione con i rappresentanti dei lavoratori.
3. I rappresentanti dei lavoratori sono informati e consultati in merito all'introduzione del lavoro agile.

### **Questioni ulteriori**

Il dibattito svolto durante l'audizione in Commissione XI del Senato della Repubblica, il giorno 8 marzo 2016, ha sollevato due ulteriori temi.

1. **Certificazione delle competenze: ruolo del pubblico e bilateralità**  
In particolare il DDL AS 2229 all'art.5 prevede un importante obbligo in capo al datore di lavoro e/o committente con cadenza almeno annuale, riguardante la certificazione delle competenze acquisite in modo formale, non formale ed informale dal lavoratore nel corso della sua vita lavorativa. Il DDL prevede che ciò possa essere assolto tramite convenzione

con i fondi interprofessionali per la formazione continua di cui all'art.118 della legge 388/00 s.m.i.

Convenendo in linea di principio sul diritto alla certificazione delle competenze, esprimiamo riserve circa la possibilità che tale risultato possa essere conseguito nelle modalità previste dal DDL, per un doppio ordine di questioni: da un lato, i fondi sono configurati dalla legge quali enti finanziatori di progetti predisposti dalle parti sociali, e pertanto sarebbero privi di legittimazione a svolgere l'attività di certificazione delle competenze. Inoltre, e più radicalmente, non si supererebbe per questa via il tema del riconoscimento trasversale e generale delle competenze acquisite, non avendo l'eventuale certificazione operata dal fondo alcun effetto al di fuori della cerchia dei soggetti aderenti. Rimane perciò impregiudicata, ad avviso della Cgil, la necessaria veste pubblicistica dell'autorità certificatrice, mentre si potrebbe immaginare un ruolo di supporto della contrattazione collettiva per le competenze nuove e/o integrative dei profili già codificati.

## 2. Gestione separata INPS: contributi, aliquota aggiuntiva e relative prestazioni

Il tema sollevato in audizione riguarda il delicato equilibrio tra prestazioni e contribuzione, in particolare relativo alla gestione separata Inps.

Dai dati disponibili sull'andamento della Gestione separata INPS, in particolare riguardo le vite previdenziali sia dei collaboratori sia dei titolari di partita Iva, emerge con forza il dato drammatico di soggetti il cui accesso alle tutele, pur magre, è fortemente limitato in forza del fatto che, a differenza di quanto accade per il lavoro dipendente, l'accredito della contribuzione non coincide con l'effettiva durata della prestazione, ma discende dall'adeguatezza del reddito percepito, in quanto l'accredito mensile viene ottenuto al raggiungimento, per quel mese, del valore di 1/12 di €15.548,00. Ciò vuol dire che l'accredito di tre mensilità, necessario per il godimento ad es. dell'indennità di malattia, non scatta al compimento del quarto mese di lavoro, ma all'avvenuto versamento di €3.887,00: se si pensa che gran parte dei compensi si colloca sotto questa cifra, si ha la misura di una gestione in cui le risorse si accumulano senza tradursi in prestazioni, non solo in ragione dell'età ancora più bassa della media dei lavoratori italiani, ma anche in funzione della normativa che ne è alla base.

Appare clamoroso il dato sul contributo dello 0,72%, volto a coprire la maternità e le prestazioni sociali, che per oltre la metà delle risorse da esso derivanti non viene restituito sotto forma di prestazioni (si parla, per il 2014, di soli 50mln di euro erogati, a fronte di 135mln di euro incassati nello stesso anno).