

Verso una Piattaforma sulle Partite Iva

23 aprile 2015

Il C.D. del 20/02/2015 ha discusso e concordato sulla necessità di convocare un ulteriore C.D. che abbia come tema specifico le azioni e le rivendicazioni da mettere in campo a tutela e rappresentanza dei prestatori d'opera titolari di P.IVA individuale, non iscritti ad albi ed ordini professionali, senza dipendenti o collaboratori, che versano alla Gestione separata INPS; ha dato inoltre mandato alla Segreteria nazionale di predisporre a tal fine un documento.

Tutto ciò si è reso necessario anche in virtù delle differenti posizioni che esistono all'interno della CGIL, rispetto alle quali l'intero comitato direttivo rintraccia la necessità di fare una sintesi, non essendo più possibile mandare molteplici messaggi che rischiano di generare confusione e di limitare la rappresentanza di questi lavoratori.

L'intento della Segreteria nazionale è quello di produrre una piattaforma rivendicativa che possa intervenire su un'ampia gamma di problematiche che caratterizzano, in maniera trasversale, l'attuale condizione lavorativa dei professionisti e non titolari di P.IVA nella sua forma genuina.

Abbiamo reputato utile, a tal fine, individuare tre tematiche, intorno alle quali articolare alcune proposte.

Questioni Generali

- Introdurre nella costruzione del Nuovo Statuto dei Diritti dei Lavoratori una declinazione adatta a queste tipologie contrattuali: è necessario costruire meccanismi specifici che possano portare al riconoscimento dei diritti prescindendo dalla modalità e dallo svolgimento del rapporto.
- Rendere “azione” la **contrattazione inclusiva**, attraverso l'individuazione di una specifica sezione per il lavoro non subordinato all'interno dei CCNL in cui si possano definire linee guida da sviluppare ed esplicitare nella contrattazione di II °livello.
- Tutela della salute e del reddito in caso di **malattie oncologiche**, e più genericamente in caso di **malattie che producono una disabilità temporanea** accompagnate da terapie salvavita o di recupero, attivando contemporaneamente un percorso di contrattazione – facendo ad esempio delle previsioni specifiche nei CCNL in caso di utilizzo di lavoratori autonomi – e un percorso di **reformulazione delle prestazioni temporanee offerte dal Fondo speciale dell'INPS**.
- Riarticolazione della **Maternità obbligatoria**, immaginando una maggiore elasticità temporale nella fruizione dei 5 mesi , fermo restando il riferimento alla data presunta del parto.
- Costruire un meccanismo che preveda per legge o per contrattazione lo slittamento del contratto e il recupero dell'assenza tramite l'assegnazione di un eventuale nuovo lavoro.
- Prevedere una forma di sostegno al reddito, non necessariamente legata all'astensione dal lavoro, da erogare al rientro della maternità e che sia utile alla ricostruzione della “clientela”.
- Commutare, in prospettiva, la destinazione del contributo dello 0,72% trasformandolo in contributo per il sostegno al reddito in caso di interruzione/calò del lavoro in misura pari all'x% del fatturato dell'anno precedente; il sostegno è pari al 50% della riduzione per un periodo massimo di sei mesi(?).

Reddito e contribuzione

- ❑ Dare **garanzia di reddito**: prevedere, per norma, che il lavoro svolto in forma autonoma non possa essere retribuito in maniera inferiore a quanto previsto dai CCNL di settore per i lavoratori dipendenti con analoga professionalità.
- ❑ Modifica delle attuali norme relative al **regime fiscale** previsto per le P.IVA tramite l'introduzione di un regime fiscale che preveda l'applicazione di una percentuale pari al **5 per cento per i cinque anni successivi all'entrata in vigore del regime forfetario, con un aumento progressivo annuale di un punto percentuale a partire dal sesto anno fino al raggiungimento del 10 per cento nel decimo anno di attività**, ed il mantenimento del **valore soglia ricavi e compensi a 30.000 euro**.
- ❑ Nell'ottica di affrontare il tema dell'aliquota previdenziale non considerando la contribuzione INPS alla stessa stregua della tassazione genericamente intesa, ma del risultato atteso in termini di prestazione, è necessario introdurre la **ripartizione** del carico contributivo: per 2/3 a carico del datore di lavoro/committente ed 1/3 a carico del lavoratore, con salvaguardia del 9,19% massimo a carico del lavoratore da estendere a tutte le tipologie contrattuali che fanno riferimento alla gestione separata,
- ❑ **Costituzione di un fondo di riserva** alimentato annualmente con il 10% di quanto versato alla Gestione separata e non speso, destinato a sostenere quelle posizioni contributive derivanti da carriere fragili con contribuzione ridotta rispetto al lavoro dipendente (proposta già presente nella piattaforma unitaria del 2013 "GESTIONE SEPARATA INPS: CINQUE PROPOSTE PER RAFFORZARE IL PRESENTE E DARE CERTEZZA AL FUTURO").
- ❑ Obbligatorietà della forma scritta del contratto, anche al fine di garantire l'esigibilità di eventuali crediti

Formazione

- ❑ Diritto soggettivo alla formazione, con particolare riguardo ai temi della salute e sicurezza e dell'aggiornamento.
- ❑ Utilizzo dei fondi di formazione interprofessionali per i titolari di P.IVA ed inclusione di queste tipologie di lavoratori nelle previsioni relative alla formazione degli enti bilaterali. In tal senso un primo esempio è presente nel contratto degli studi professionali.
- ❑ Aumentare la quota deducibile, attualmente il 50%, delle spese sostenute per la formazione inerente l'attività svolta, immaginando una percentuale pari al 70%.
- ❑ A questo percorso rivendicativo va necessariamente affiancato un adeguamento dei servizi offerti dalla CGIL stessa: si può in tal senso pensare, oltre ai percorsi già avviati con il CAAF, gli UVL e l'INCA, anche all'attivazione di convenzioni ad hoc su corsi di formazione certificati con università e istituti di alto profilo.
- ❑ Attivazione piattaforme nazionali e territoriali in cui si sostenga l'assegnazione e la destinazione di stabili in disuso anche per l'apertura di co-working.

Contrasto all'abuso

Tenuto conto che l'ISTAT individua tra i lavoratori titolari di P.IVA un 18% di abusi da ricondurre al rapporto di lavoro subordinato, è necessario **avviare una fase più incisiva su**

percorsi di denuncia e stabilizzazione.

Le buone pratiche sicuramente non mancano, ultimi esempi sono gli accordi di stabilizzazione siglati da NIdiL a Firenze e Salerno.

Va però ricordato che, anche per le false partite IVA, lo schema di decreto legislativo sulle tipologie, applicativo del Jobs Act, introduce delle modifiche: infatti si prevede, allo stato, l'abrogazione dell'art 69 bis del 276/03.

Ci restituisce quindi un quadro normativo in cui scompaiono gli indici di previsione sulla subordinazione e che potrebbe rafforzare la funzione di dumping della partita Iva rispetto a forme contrattuali per le quali sono stati posti paletti più stringenti.

Lo stesso schema di decreto prevede inoltre la possibilità per le imprese di mettere in campo una “sanatoria” , infatti **“potranno concordare la trasformazione di questi rapporti in rapporti di lavoro subordinato a partire dal 1 gennaio 2016**, a patto che vengano sottoscritte delle transazioni tombali. In cambio il lavoratore riceverà un “meraviglioso” contratto a tutele crescenti e l'impegno a non risolverlo prima di 12 mesi.

Per far vivere tutto ciò e per rafforzare la sindacalizzazione e la rappresentatività dei lavoratori a P.IVA, potrebbe infine essere utile attivare un ciclo di seminari, webinar e interventi mirati a costruire la condivisione delle problematiche e delle eventuali soluzioni.