

Scheda di lettura

Legge 2 novembre 2019, n. 128, di conversione del decreto-legge 3 settembre 2019, n.101 Disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali

Collaborazioni etero-organizzate, tutele riders e altri lavoratori autonomi, gestione separata (artt. 1 e 2)

Modifica della norma di riconduzione delle collaborazioni etero-organizzate al lavoro subordinato

L'art.1 interviene innanzitutto a modificare l'art.2, comma 1 del dlgs 81/2015, attuativo del Jobs Act, estendendo il concetto di collaborazioni etero-organizzate alle quali si applica la disciplina del lavoro subordinato. Ricordiamo che la presunzione di subordinazione si applicava, fino ad ora, alle prestazioni lavorative esclusivamente personali, continuative, le cui modalità di esecuzione fossero organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro. Tre sono le modifiche apportate:

- la parola “esclusivamente” viene sostituita con “prevalentemente”, ricomprendendo, in tal modo, anche collaboratori che si avvalgono, benchè in misura non prevalente, di un'organizzazione di mezzi (e di lavoro) altrui;
- viene eliminato l'inciso “anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro”, per tenere conto delle nuove tecnologie, dal momento che le piattaforme digitali consentono di coordinare un lavoratore senza direttive di tipo spazio-temporale;
- per maggiore chiarezza, ancorchè non necessario, si specifica che la norma si applica anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali.

Con tali interventi si amplia l'area della tutela, benchè continuerà ad essere non sempre facile distinguere le collaborazioni etero-organizzate, alle quali si applica la disciplina del lavoro subordinato, dalle vere collaborazioni coordinate e continuative, alle quali si applica la disciplina del lavoro autonomo. Elemento distintivo nel secondo caso è il fatto che le modalità di coordinamento siano stabilite di comune accordo tra le parti e non imposte dal committente. Del resto, da diversi anni, i cambiamenti intervenuti nel modo di lavorare, nel mercato del lavoro, nelle tecnologie, stanno rendendo meno agevoli da definire gli esatti confini tra lavoro subordinato e lavoro autonomo.

- ***Tutele per i “riders” e altre categorie di lavoratori autonomi***

Si introduce inoltre, nel testo del Dlgs 81/2015, una disciplina minima specifica per alcune categorie di lavoratori autonomi (Capo V-bis, articoli da 47-bis a 47 septies, creando anche un apposito osservatorio al riguardo con l’art. 47 octies). Riferendosi il testo genericamente a lavoratori autonomi, sono certamente compresi nelle tutele i lavoratori impiegati con collaborazione occasionale, vale a dire coloro che non superano i 5.000 euro annui di compenso. Diversamente da quanto farebbe ritenere il titolo del Capo V-bis (“Tutela del lavoro tramite piattaforme digitale”), la nuova disciplina riguarda solo limitate categorie di lavoratori. Sono interessati i lavoratori “che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l’ausilio di velocipedi o veicoli a motore ... attraverso piattaforme anche digitali”. E’ da ritenere dunque che rientrino nell’ambito di applicazione della norma non solo i ciclofattorini nel settore della distribuzione alimentare, cosiddetti riders, ma anche i pony express o anche piccole imprese di facchinaggio che utilizzino veicoli a motore di bassa cilindrata, purchè impiegati tramite piattaforma digitale.

Le piattaforme digitali vengono definite, ai fini del decreto, come “i programmi e le procedure informatiche utilizzati dal committente che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, sono strumentali alle attività di consegna di beni, fissandone il compenso e determinando le modalità di esecuzione della prestazione”.

Le tutele minime che vengono introdotte riguardano la forma del contratto e le informazioni obbligatorie, il compenso, il divieto di discriminazione, la protezione dei dati personali, l’assicurazione contro gli infortuni, la sicurezza sul lavoro. In dettaglio:

Forma del contratto e informazioni

Si introducono l’obbligo di forma scritta dei contratti individuali a fini di prova nonché il diritto dei lavoratori a ricevere ogni informazione utile per la tutela dei loro interessi, dei loro diritti e della loro sicurezza. In caso di violazione si applicano le misure di tutela previste dall’articolo 4 del Dlgs, n. 152/97 (relativo all’obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto), e il lavoratore ha diritto a un’indennità risarcitoria.

Compenso

I contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale possono definire criteri di determinazione del compenso che tengano conto delle modalità di svolgimento della prestazione e dell’organizzazione del committente. In difetto di contratti collettivi, i lavoratori non possono essere retribuiti a cottimo, cioè in base alle consegne effettuate, e agli stessi deve essere garantito un compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari stabiliti da contratti collettivi nazionali di settori affini o equivalenti sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. Deve essere inoltre garantita un’indennità integrativa non inferiore al 10% per il lavoro notturno, festivo o svolto in condizioni meteorologiche sfavorevoli, determinata dai contratti collettivi di cui sopra o, in difetto, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Tali norme si applicano decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto.

Divieto di discriminazione

Ai lavoratori si applicano la disciplina antidiscriminatoria e quella a tutela della libertà e dignità del lavoratore previste per i lavoratori subordinati, ivi compreso l'accesso alla piattaforma. Sono vietate l'esclusione dalla piattaforma e le riduzioni delle occasioni di lavoro ascrivibili alla mancata accettazione della prestazione.

Protezione dei dati personali

I dati personali dei lavoratori sono trattati in conformità alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, e al codice di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196.

Assicurazione infortuni

I lavoratori sono soggetti alla copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (il premio assicurativo è determinato in base al tasso di rischio corrispondente all'attività svolta). Il committente, da intendersi come l'impresa che utilizza la piattaforma anche digitale, è inoltre tenuto nei confronti dei lavoratori al rispetto della normativa in tema di salute e sicurezza di cui al Dlgs 9 aprile 2008, n. 81. Tali norme si applicano decorsi novanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge in esame.

A fini di monitoraggio e valutazione è istituito, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, un Osservatorio permanente, presieduto dal Ministro o da un suo delegato e composto da rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori interessati, designati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. L'Osservatorio verifica, sulla base dei dati forniti dal Ministero del lavoro, dall'INPS e dall'INAIL, gli effetti delle nuove disposizioni e può proporre eventuali revisioni in base all'evoluzione del mercato del lavoro e della dinamica sociale.

Tutele Gestione separata

Questa parte del testo non è stata modificata rispetto alla prima versione. E' ancora l'art.1 a migliorare le tutele assistenziali in favore degli iscritti alla gestione separata Inps, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie: viene ridotto da tre mensilità di contribuzione ad una il requisito per avere diritto all'indennità giornaliera di malattia, all'indennità di degenza ospedaliera, al congedo di maternità, al congedo parentale e alla Dis.Coll.; inoltre la misura dell'indennità di degenza ospedaliera e dell'indennità giornaliera di malattia è aumentata del 100 per cento.

Il testo è stato modificato in maniera significativa rispetto alla versione iniziale, accogliendo alcune nostre richieste.

Infatti, come detto, è stata innanzitutto allargata l'area di riconduzione al lavoro subordinato, facendo riferimento a prestazioni "prevalentemente" personali ed eliminando, come da noi chiesto con forza, il riferimento al coordinamento spazio-temporale. In tal modo un buon numero di lavoratori delle piattaforme digitali, compresa una parte dei riders, soprattutto quelli

impegnati in maniera continuativa, potranno vedersi applicata la disciplina del lavoro subordinato e rientrare, di conseguenza, nel ccnl di riferimento, in base all'attività espletata, con le tutele previste, a partire da una retribuzione finalmente dignitosa.

Dunque si tratta di modifiche che vanno nella giusta direzione anche se lasceranno, inevitabilmente, spazi al contenzioso, viste le difficoltà di definire con precisione i confini tra le diverse forme di qualificazione del rapporto di lavoro.

Contemporaneamente, per alcune categorie di lavoratori che hanno effettivi margini di autonomia nello svolgimento della prestazione e che quindi non rientrano nelle collaborazioni etero-organizzate, la legge stabilisce, positivamente, tutele minime. Per quanto riguarda quelle tipicamente contrattuali, la nuova legge fissa alcuni paletti solo sul compenso, specificando che la previsione, in difetto di contrattazione collettiva, entrerà in vigore dopo 12 mesi. E' stata quindi seguita l'indicazione della Cisl di evitare una regolamentazione esclusivamente di legge, e di favorire, invece, la contrattazione; anche rispetto alle maggiorazioni per lavoro notturno, festivo, ecc..., la legge indica solo la percentuale minima che la contrattazione potrà derogare.

Resta il fatto che gli ambiti di intervento del provvedimento sono limitati dalla definizione dei lavoratori beneficiari (attività di "consegna" di "beni", "ambito urbano"), che rischiano di tenere fuori tutti gli altri lavoratori impiegati tramite piattaforme digitali. Tale limitato campo di applicazione, fissato dal comma 1 dell'art.47-bis, sembra escludere che le tutele individuate possano estendersi a tutti i lavoratori delle piattaforme digitali. La sola norma sulla protezione dei dati personali (art. 47-sexies) sembra avere una portata generale ("lavoratori che svolgono la loro attività attraverso le piattaforme digitali").

Anche la definizione di piattaforma digitale è criticabile, non solo perché fa riferimento alle sole attività di consegna di beni, ma soprattutto perché contraddittoria con la natura autonoma dei lavoratori interessati, richiamando la fissazione del compenso e soprattutto la determinazione delle modalità di esecuzione della prestazione, che invece sono indici di subordinazione. Da condividere è l'estensione della copertura assicurativa contro gli infortuni e le malattie professionali, così come della normativa sulla sicurezza sul lavoro, nonostante l'imprecisione con cui si attribuiscono tali obblighi al "committente", termine che potrebbe far sorgere qualche ambiguità, e non più propriamente all'impresa che gestisce la piattaforma.

Sull'assicurazione infortuni e sulla sicurezza del lavoro è stato opportunamente abbreviato da sei mesi a tre mesi il periodo di entrata in vigore della nuova disciplina.

Positivo anche avere inserito, come da noi richiesto, le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale tra i componenti dell'Osservatorio ma sarebbe stato

opportuno mantenere la possibilità di avere una rappresentanza anche da parte dei lavoratori non ancora sindacalizzati.

Migliorano infine le prestazioni sociali per gli iscritti alla Gestione separata, sia per quanto riguarda l'abbassamento dei requisiti di accesso, sia per l'aumento dell'importo delle prestazioni di malattia, con e senza degenza ospedaliera.

Emergenza occupazionale ANPAL Servizi S.p.a. (art.4)

L'articolo 4, come modificato nel corso dell'iter parlamentare, conferma innanzitutto l'incremento di un milione di € dal 2019, come contributo, con riferimento alle spese di personale, in favore della società ANPAL Servizi Spa (la ex Italia Lavoro Spa), società che opera come soggetto strumentale per la promozione e la gestione di azioni nel campo delle politiche del lavoro, dell'occupazione e dell'inclusione sociale e il cui capitale è posseduto dall'ANPAL.

Il comma 2-bis stabilisce che ANPAL Servizi Spa possa procedere ad assunzioni a tempo indeterminato di tutto il personale che abbia già prestato servizio con contratto a tempo determinato e che possa bandire, nel triennio 2019-2021, specifiche procedure concorsuali per l'assunzione a tempo indeterminato del personale che abbia maturato entro il 1° gennaio 2019 le esperienze professionali previste con contratto di collaborazione presso la medesima società (compresi i rapporti intercorsi nel periodo in cui la società aveva la denominazione di Italia lavoro Spa). Tali misure sono proposte in considerazione dei compiti relativi all'istituto del Reddito di cittadinanza e alla nuova programmazione comunitaria. La disposizione fa altresì riferimento alle procedure stabilite dai regolamenti interni per il reclutamento del personale, adottati dalla società ANPAL Servizi ai sensi dell'articolo 19, comma 2, del testo unico in materia di società a partecipazione pubblica, di cui al DL 19 agosto 2016, n. 175 .

Si prevede finalmente la stabilizzazione del personale che abbia già prestato servizio in Anpal Servizi sia con contratto a tempo determinato che con rapporti di collaborazione. Si consente, quindi, come da tempo richiesto ed atteso, la conversione dei rapporti a tempo determinato in rapporti a tempo indeterminato, purché detti rapporti siano stati sottoposti all'origine alle medesime regole selettive richieste per l'assunzione del personale a tempo indeterminato, in presenza dei relativi fabbisogni e previa valutazione positiva delle risorse. Il personale a tempo determinato e con contratto di collaborazione presso ANPAL Servizi Spa, pari a 654 lavoratori, è stato a suo tempo selezionato con le suddette regole selettive, e potrà dunque essere stabilizzato sulla base di questa norma.

Disposizioni in materia di personale dell'Ispettorato nazionale del lavoro (art.5-ter)

L'art. 5-ter prevede, a decorrere dal 2021, l'autorizzazione per l'Ispettorato nazionale del Lavoro a bandire un concorso con relativa assunzione a tempo indeterminato di un contingente di personale ispettivo (Area terza, posizione economica F1) fino a 150 unità. L'onere stabilito è di 6.387.000€.

Misure urgenti in favore dei LSU e dei LPU (Art. 6)

L'ultima legge di bilancio (legge 30 dicembre 2018, n. 145, art.1, co. 446) aveva previsto la proroga fino al 31 ottobre 2019 delle convenzioni e degli eventuali contratti a tempo determinato

in cui siano impegnati, presso le Pubbliche Amministrazioni, lavoratori socialmente utili e di pubblica utilità, nonché la possibilità, per le Pubbliche Amministrazioni, di procedere all'assunzione a tempo indeterminato, a certe condizioni, a partire dal rispetto dei limiti della dotazione organica e del piano di fabbisogno del personale. Ma tali assunzioni erano possibili solo per le pubbliche amministrazioni che già fossero utilizzatrici di Lsu ed Lpu.

Nella prima versione del decreto in esame era già stato inserito lo spostamento dal 31 ottobre 2019 al 31 dicembre 2019 dei termini per le convezioni e i contratti a tempo determinato. Nella versione definitiva del testo la possibilità di attingere dalle graduatorie è stata allargata anche alle pubbliche amministrazioni non utilizzatrici di Lsu.

Sono state accolte alcune delle nostre richieste, poste in specifici incontri con il Ministero del lavoro e ribadite in occasione dell'iter parlamentare della legge in esame.

Ma tali norme non esauriscono gli interventi da noi ritenuti necessari per rendere esigibile la norma della legge di bilancio, infatti l'eccesso di condizioni previste non consente a tutte le pubbliche amministrazioni di poterla utilizzare.

Negli incontri di cui sopra abbiamo chiesto che sia prevista esplicita deroga ai principi e alle facoltà assunzionali, alle disposizioni relative alla spesa per il personale ed alla normativa in materia di vincoli di bilancio previsti dalla legislazione vigente per gli Enti Locali.

Ammortizzatori nelle aree di crisi complessa Sardegna, Sicilia, Isernia (Artt. 9,10)

Per la proroga della Cigs e della mobilità in deroga nelle aree di crisi complessa per il 2019 vengono destinati fino a 3,5 milioni di euro alla Regione Sardegna e fino a 30 milioni di euro alla Regione Sicilia.

Per l'area di crisi industriale complessa di Venafro-Campochiaro-Bojano e aree dell'indotto vengono stanziati 1,5 milioni di euro per il 2019 per la proroga dell'indennità di mobilità in deroga ai sensi dell'art. 53-ter del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96.

Apprezzabili gli interventi, numerose sono infatti le aziende in queste aree che attendono soluzioni, come Sulcis, Keller, Blutec.

Rifinanziamento proroga CIGS per imprese con rilevanza economica strategica (art.9-bis)

Viene integrato con 90 milioni di euro il finanziamento per l'anno 2019 della norma che consente la proroga della Cigs di 12 mesi per riorganizzazione o contratto di solidarietà e di 6 mesi per crisi, a favore delle imprese con rilevanza economica strategica anche a livello regionale che presentino rilevanti problematiche occupazionali con esuberi significativi nel contesto territoriale. Ricordiamo che la proroga è concessa previo accordo stipulato in sede governativa presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con la presenza della regione interessata, o delle regioni interessate nel caso di imprese con unità produttive coinvolte ubicate in due o più regioni.

Imprese Settore Elettrodomestici (Whirpool) (Art.11, co. 1,2)

Le imprese con organico superiore a 4000 unità con stabilimenti sul territorio italiano di cui almeno uno in area di crisi complessa e che abbiano stipulato contratti di solidarietà con la riduzione dell'orario di lavoro per una durata non inferiore ai 15 mesi, al fine di mantenere la produzione esistente e i livelli occupazionali, sono esonerate dal pagamento del contributo addizionale in caso di utilizzo di Cassa integrazione straordinaria. Tale provvedimento è attuabile a seguito di un accordo sindacale.

Il beneficio contributivo è riconosciuto nel limite di spesa di 10 milioni di euro per il 2019 e di 6,9 milioni per il 2020.

Si tratta di una norma ritagliata sulla vertenza Whirpool per favorirne la soluzione. L'azienda nel frattempo ha convocato le organizzazioni sindacali per approfondire il confronto riguardante il sito di Napoli rimasto sospeso a seguito della crisi di Governo.

Sostegno aree di montagna - integrazione elenco attività stagionali (art.11, co. 2-bis)

Al fine di contenere lo spopolamento delle aree di montagna, sostenendone l'economia e incrementando l'offerta di lavoro, all'elenco delle attività stagionali di cui al DPR 7 ottobre 1963, n.1525, per le quali è prevista l'esenzione dal contributo addizionale per i rapporti di lavoro non a tempo indeterminato, è aggiunta la seguente: "attività del personale addetto agli impianti di trasporto a fune destinati ad attività sportive in località sciistiche e montane e alla gestione delle piste da sci".

Fondo per ridurre i prezzi dell'energia per le imprese (Art.13)

Per evitare crisi occupazionali nelle aree dove è prevista la chiusura delle centrali a carbone, la quota annua dei proventi derivanti dalle aste eccedente il valore di 1000 mln di euro è destinata, nella misura di 100 milioni per il 2020 e di 150 milioni per gli anni a decorrere dal 2021, al Fondo per finanziare interventi di decarbonizzazione e di efficientamento energetico del settore industriale e, per una quota fino ad un massimo di 20 milioni annui per gli anni dal 2020 al 2024 al "Fondo per la riconversione occupazionale nei territori in cui sono ubicate centrali a Carbone".