

Scheda decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101

Disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali. (GU n.207 del 4-9-2019)

Tutele Gestione separata e tutele “riders” (artt. 1-3)

Gli articoli da 1 a 3 intervengono, con poche e mirate modifiche al Dlgs n. 81/2015 (Jobs Act – decreto tipologie contrattuali) e al Dlgs n. 22/2015 (Jobs Act – decreto Naspì/Dis.Coll.), sui seguenti punti:

- Si specifica che la norma sulla riconduzione al lavoro subordinato (art.2, comma 1 del dlgs 81/2011) si applica anche ai lavoratori delle piattaforme digitali. Ricordiamo che la presunzione di subordinazione si applica alle prestazioni lavorative esclusivamente personali, continuative, le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro (c.d. etero-organizzazione).
- Vengono migliorate 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.; la misura dell’indennità di degenza ospedaliera e dell’indennità giornaliera di malattia sono inoltre aumentate del 100 per cento.
- Si introducono norme specifiche per accrescere i livelli di tutela per i riders occupati con rapporti di lavoro non subordinato, che vengono definiti come “lavoratori impiegati nelle 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”. Le piattaforme digitali vengono definite, ai fini del decreto, come “i programmi e le procedure informatiche delle imprese che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, organizzano le attività di consegna di beni, fissandone il prezzo e determinando le modalità di esecuzione della prestazione” . Tali norme di tutela riguardano la retribuzione, l’assicurazione contro gli infortuni, la sicurezza sul lavoro. In dettaglio:

- i lavoratori possono essere retribuiti a cottimo, vale a dire in base alle consegne effettuate, purché in misura non prevalente. I contratti collettivi possono definire schemi retributivi modulari e incentivanti, che tengano conto delle modalità di svolgimento della prestazione e dei diversi modelli organizzativi. La retribuzione base oraria è riconosciuta a condizione che, per ciascuna ora lavorativa, il lavoratore accetti almeno una chiamata (queste disposizioni entrano in vigore dopo 180 giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto);
- I lavoratori sono soggetti alla copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, con iscrizione obbligatoria all'Inail e l'impresa è comunque tenuta al rispetto della normativa in tema di salute e sicurezza di cui al Dlgs 9 aprile 2008, n. 81 (anche queste disposizioni entrano in vigore dopo 180 giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto);
- è istituito 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, al fine di verificare, sulla base dei dati forniti da INPS, INAIL e ISTAT, gli effetti delle nuove disposizioni e proporre eventuali revisioni in base all'evoluzione del mercato del lavoro e della dinamica sociale.

Il finanziamento delle norme è a valere sul Fondo per il reddito di cittadinanza e sul Fondo nazionale per le politiche sociali.

E' positivo il miglioramento delle 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.

Inadeguate, invece, le norme sui riders, nonostante sia particolarmente apprezzabile l'introduzione, finalmente, dei due obblighi di assicurazione Inail e di rispetto del Testo Unico sulla sicurezza.

L'inadeguatezza è dovuta al non avere risolto la questione della qualificazione del rapporto di lavoro e, di conseguenza, delle altre tutele legate al rapporto di lavoro: anziché affermare, pleonasticamente, che la norma sul contrasto alle false collaborazioni (l'art.2, comma 1 del Dlgs 81/15) si applica anche alle piattaforme digitali, cosa di per sé ovvia, la norma andrebbe in primo luogo "adeguata" alle piattaforme stesse, togliendo il riferimento al coordinamento spazio-temporale, visto

che le piattaforme consentono di coordinare un lavoratore senza che tale coordinamento sia di tipo spazio-temporale. Andrebbe inoltre eliminato il riferimento alla continuità. Una riscrittura in tal senso porterebbe al riconoscimento delle collaborazioni spurie, comprese quelle occasionali, come lavoro dipendente.

In tal modo ai lavoratori si applicherebbe il ccnl di riferimento, in base all'attività espletata, con tutte le tutele previste, a partire da una retribuzione finalmente dignitosa.

Resta fermo che quei rapporti caratterizzati da autentici margini di autonomia potrebbero correttamente continuare ad essere inquadrati come lavoro autonomo. Peraltro per quelle situazioni "a soglia" tra lavoro dipendente e lavoro autonomo potrebbe intervenire una contrattazione collettiva specifica, come previsto dal già citato art.2 del Dlgs 81/15, stavolta al comma 2, in passato applicato per i call center e per altre situazioni simili, fornendo diritti e tutele.

Essendosi chiuso senza risultati il tavolo di confronto con le associazioni datoriali e le associazioni di rappresentanza dei riders, insediato presso il Ministero del lavoro nei mesi scorsi, quella descritta ci sembrerebbe essere la soluzione più corretta e che assicura le maggiori tutele ai lavoratori.

Invece con questo decreto i riders potranno restare inquadrati come co.co.co. nella migliore delle ipotesi, oppure come collaboratori occasionali, ed oggi sono la maggior parte, del tutto privi di adeguate tutele. Ricordiamo infatti che in caso di collaborazione occasionale non vi è obbligo contributivo alla Gestione Separata Inps fino a 5.000 euro annui di compenso, dunque non spettano le tutele della Gestione Separata che questo stesso decreto va a migliorare. Occorrerebbe peraltro esplicitare maggiormente nel testo che le tutele specifiche introdotte dal decreto in esame per i riders, quelle sull'anti-infortunistica e la sicurezza sul lavoro, si applicano indipendentemente dalla tipologia contrattuale, al fine di evitare interpretazioni non consone.

Per quanto riguarda, poi, le tutele legate allo svolgimento della prestazione lavorativa, il decreto si limita ad intervenire, peraltro in modo maldestro, solo sulla parte retributiva. Occorrerebbe invece un rinvio ad una contrattazione collettiva specifica per definire le voci della retribuzione nonché per affermare, quantomeno, il diritto alla privacy e alla disconnessione, la trasparenza circa le regole di ingaggio da parte degli algoritmi aziendali e i connessi profili reputazionali, l'affermazione di diritti sindacali.

Gli ambiti di intervento del provvedimento sono peraltro limitati dall'ambiguità dei termini utilizzati (attività di "consegna" di "beni", "ambito urbano") che restringono il campo di applicazione non solo rischiando di tenere fuori alcune categorie di riders

ma soprattutto escludendo l'applicabilità per tutti gli altri lavoratori impiegati in piattaforme digitali, che non si esauriscono con il mondo dei riders.

Va anche osservato che le norme sull'antiinfortunistica e la sicurezza del lavoro, come del resto quella sul cottimo, non entreranno in vigore subito bensì dopo 180 giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto.

Infine, chiediamo che nell'Osservatorio venga esplicitamente previsto il coinvolgimento delle parti sociali e non solo dei rappresentanti dei lavoratori interessati e che venga costituito presso il MISE un vero e proprio albo di tutte le piattaforme digitali, al fine di dare certezza e regolarità (anche di carattere fiscale e contributivo) ad una nuova forma economica in espansione ma per la quale mancano ancora adeguate regolazioni.

Emergenza occupazionale ANPAL Servizi Spa (Art. 4)

Nel decreto si conferma l'impegno di spesa annuo nei confronti di Anpal Servizi, sia per il funzionamento (10 milioni), sia per gli ulteriori costi del personale, vale a dire per la stabilizzazione dei lavoratori precari (1 milione).

Ma, modificando le precedenti norme, le risorse per la stabilizzazione non sono più vincolate a concorsi per i soli lavoratori già impiegati con contratti a tempo determinato.

La nuova norma, scritta in maniera più generica, dà la possibilità di avviare un piano di assunzioni non solo per i lavoratori con contratto a termine ma anche per i collaboratori, rispondendo alle nostre richieste.

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

Viene spostata dal 31 ottobre 2019 al 31 dicembre 2019 la proroga delle convenzioni e degli eventuali contratti a tempo determinato in cui siano impegnati, presso le Pubbliche Amministrazioni, lavoratori socialmente utili e di pubblica utilità. Detta proroga era stata prevista dall'ultima legge di bilancio (legge 30 dicembre 2018, n. 145, art.1, co. 446), insieme alla possibilità, per le Pubbliche Amministrazioni, di procedere all'assunzione a tempo indeterminato, a determinate condizioni, a partire dal rispetto dei limiti della dotazione organica e del piano di fabbisogno del personale.

La proroga risponde ad una nostra richiesta, a seguito di specifici incontri con il Ministero del lavoro, ma non esaurisce affatto 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, nonché di allargare la possibilità di attingere dalle graduatorie anche alle pubbliche amministrazioni non utilizzatrici di LSU.

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 Isernia viene stanziato un milione 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.

Imprese Settore Elettrodomestici (Whirpool) (Art.11)

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.

Fondo per ridurre i prezzi dell'energia per le imprese e per evitare crisi occupazionali nelle aree dove è prevista la chiusura delle centrali a carbone. (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”.

Disposizioni Urgenti per ILVA (Art.14)

Viene affrontata la problematica relativa alla questione dell’immunità penale, modificando il cosiddetto Decreto Crescita, che aveva eliminato la tutela legale in attesa dell’attuazione del piano ambientale per lo stabilimento di Taranto.

Tale intervento, garantendo l’azienda, dovrebbe consentire il proseguimento degli impegni presi sia in termini produttivi che di investimenti.

Resta il nodo della Cassa Integrazione a causa della crisi di settore e il calo di commesse su cui è aperta la trattativa sindacale.