

## **Documento FeLSA Cisl**

# **Obiettivi e politiche per una nuova rappresentanza nel lavoro autonomo, parasubordinato e somministrato.**

### **1. Premessa**

Da metà degli anni '90 sono state progressivamente introdotte nel nostro Paese forti innovazioni nel mercato del lavoro nell'ambito di un processo più ampio di flessibilizzazione già operante da tempo sul piano internazionale.

Questo processo ha avuto in Italia un'evoluzione travagliata, innescando fortissime tensioni sociali e dando vita ad un dibattito eccessivamente ideologizzato che ha fatto purtroppo perdere complessivamente di vista le necessità di adeguamento e rimodulazione del sistema delle tutele che l'avvento su larga scala delle tipologie contrattuali flessibili rendeva necessario.

Negli anni scorsi il problema è stato in parte "nascosto" dalla dinamica positiva dell'occupazione, inoltre il trend inizialmente crescente si è andato ridimensionando, tant'è che le tipologie contrattuali flessibili in Italia sembrano essersi stabilizzate, da circa una decina di anni, intorno ad una quota pari al 13% dell'occupazione complessiva.

La grave crisi economica in atto dal settembre 2008 ha però fatto esplodere il problema di come tutelare, sul piano degli ammortizzatori sociali, le centinaia di migliaia di lavoratori, con lavoro a progetto che ha perso il lavoro in questi ultimi dodici mesi. Secondo i dati Istat nel 2009 sono stati 171.000 i lavoratori con contratti temporanei (intendendo tempi determinati e lavoro somministrati) e 211.000 i lavoratori indipendenti, di cui buona parte con lavoro a progetto, che hanno perso il lavoro, mentre il lavoro dipendente a tempo indeterminato è rimasto stabile, grazie soprattutto all'azione della cassa integrazione.

È necessario quindi esaminare con attenzione i diversi ambiti lavorativi e le tipologie contrattuali flessibili per individuare le principali esigenze di tutela che essi richiedono.

## **2. Costituzione nuova federazione**

A maggio del 2009 la Cisl ha deciso di investire delle problematiche legate ad un mondo del lavoro non standard una nuova federazione che nasce dalla fusione di due precedenti realtà.

Il Clacs, (Coordinamento Lavoratori Autonomi Commercio e Servizi), con una storia già consolidata alle spalle, ha negli ultimi 20 anni aggregato, tutelato e rappresentato il vasto mondo di categorie professionali di lavoro autonomo.

Una realtà che unisce il variegato e frastagliato mondo delle partite iva, che all'interno del Clacs stesso si sono a loro volta unite in federazioni rappresentanti ognuna un particolare aspetto del mondo autonomo, sia professionale, sia di imprese individuali o famigliari.

L'Alai (Associazione Lavoratori Atipici ed Interinali) che dal 1998 ha svolto per la Cisl il ruolo di rappresentanza dei lavoratori atipici, in particolare Co.Co.Pro. e interinali/somministrati.

L'accorpamento di queste due realtà ha dato vita alla FeLSA. Nel documento che riportiamo, partendo dalle riflessioni generali della Cisl sul mondo del lavoro flessibile, che approdano allo statuto dei lavori, la FeLSA, nei suoi vari comparti intende evidenziare alcune linee di intervento mirate ai lavoratori che rappresenta.

## **3. Le principali aree di occupazione carenti di tutele**

A. Tra le *tipologie flessibili nell'ambito del lavoro dipendente*, una di quelle maggiormente utilizzate risulta essere il lavoro interinale/somministrato; non si tratta, contrariamente a quello che spesso si sente dire, di tipologia lavorativa de-



regolamentata, anzi sul piano delle retribuzioni e della normativa contrattuale è in linea con il lavoro a tempo indeterminato, ma permangono ancora alcune problematiche:

- una tendenza ad intrappolare per tempi patologicamente lunghi i lavoratori, specialmente quando si intrecciano con fragilità formative o di altro tipo;
- la debole copertura degli ammortizzatori sociali in caso di conclusione del contratto;
- la discontinuità nella previdenza, frutto di ricorrenti periodi non coperti da versamenti contributivi;

B. *l'area intermedia tra lavoro dipendente e lavoro autonomo*, nel cui ambito si è andato stabilizzando il numero delle collaborazioni, ma si registra una crescita del fenomeno delle “Partite Iva” individuali non riconducibili ad albi professionali.

Sul piano della tutela i problemi sono maggiori sia per quanto riguarda gli ammortizzatori sociali e la previdenza, sia per gli aspetti tipicamente contrattuali e normativi, riguardanti la retribuzione, la disciplina del recesso, le tutele su malattia e infortunio, nonostante una serie di miglioramenti introdotti negli ultimi anni. Non sono infrequenti, purtroppo, forme di abuso nell'utilizzo improprio di queste tipologie di lavoro, in virtù del minor costo complessivo, soprattutto il costo della contribuzione previdenziale.

C. *il lavoro autonomo nel senso stretto della parola*.

Una forma di lavoro che negli ultimi anni ha avuto una crescita esponenziale sia per le minor possibilità di contratto di natura a tempo indeterminato che il nuovo mercato del lavoro offre, ma anche per l'aumento delle professionalità e professioni non riconducibili solo al lavoro subordinato.

Sono compresi in questo ambito, una vasta gamma di attività unificate dalla prevalenza di un prestatore di lavoro professionale e personale al di fuori di vincoli di subordinazione e a titolo oneroso. Quindi tutte le persone fisiche che svolgono in modo abituale queste attività, comprendendovi indicativamente:

- imprese individuali e familiari;
- gli esercenti di professioni liberali indipendentemente da iscrizione ad albi.

#### **4. Normative Europee e Flexicurity**

La reazione del Governo, di fronte alla gravità della crisi, incalzato dalle parti sociali e in collaborazione con le Regioni, è stata quella di mettere in campo interventi straordinari “in deroga” per estendere gli ammortizzatori sociali a coloro che erano scoperti. Tutto ciò non eliminare l’urgenza di un’azione di sistema che sappia coniugare finalmente la flessibilità con le necessarie tutele sociali.

L’Unione Europea si è attivata da tempo per creare consenso in merito ad una riforma dei mercati del lavoro nazionali che possa contemperare i valori dell’efficienza e dell’equità, della competitività come della coesione sociale, concetti amalgamati, dal punto di vista linguistico, nel termine flexicurity. Nella strategia europea per la flexicurity vengono considerate diverse dimensioni del concetto di sicurezza (sicurezza del posto di lavoro, sicurezza nel mercato del lavoro, sicurezza del reddito, sicurezza nella conciliazione tra tempi di vita e di lavoro) ponendo una sfida in primo luogo agli attori sociali, in un’ottica partecipativa e responsabile delle relazioni di lavoro.

Come FeLSA riteniamo che anche l’applicazione della direttiva Bolkestein in Italia rappresenti un terreno su cui verificare il rispetto reale del concetto di sicurezza.

#### **5. Le nuove esigenze di tutela: verso lo Statuto dei lavori**

Sottolineiamo l’esigenza di riprendere il tema dello “ Statuto dei Lavori”, già da anni sullo sfondo delle politiche sociali e del lavoro, ma tuttora privo di concretizzazioni.



La Felsa, ritiene che ,oltre la via legislativa si dovrà dare spazio all'autonomia collettiva delle categorie e ,per i soggetti in grado di farlo, anche alla contrattazione individuale.

Il quadro dei diritti sociali contenuti nella Costituzione, ampio ed attuale, offre un essenziale ed impegnativo punto di riferimento, unitamente alla più recente, ma ugualmente importante, Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea.

Le aree di intervento sono:

- le tutele sociali fondamentali universalmente riconosciute quali libertà e dignità del lavoratore, difesa dalle discriminazioni, pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- una contribuzione previdenziale omogenea per tutte le tipologie lavorative in modo da evitare abusi motivati dal dumping sui costi;
- un sistema di ammortizzatori sociali che preveda un adeguato sostegno al reddito in caso di sospensione e perdita del lavoro, strettamente collegato alle politiche attive del mercato e all'accettazione di riqualificazione e ricollocazione lavorativa;
- l'ampliamento delle tutele per i parasubordinati e per le Partite Iva individuali, perché a tutte le forme di lavoro siano riconosciute dignità e forme di protezione adeguate.

A tale riguardo la FeLSA, intende svolgere un' azione mirata a:

- **In relazione agli iscritti alla Gestione separata proponiamo di avvicinarne i versamenti contributivi a quelli dei lavoratori dipendenti.**
- **Per i lavoratori a Partita IVA, che versano alla Gestione Separata, chiediamo che la rivalsa diventi obbligatoria (e non più facoltativa) e che la sua entità sia adeguata all'aumento del contributo previdenziale ( che è lievitato dal 10 % del 1996 al 26,72% del 2010).**
- L'implementazione della quota di versamento contributivo ( oggi dello 0.50% ) all' 1%.

- **Destinare la suddetta quota dell'1% verrà destinata ad un FONDO CONTRIBUTIVO PARTECIPATO, gestito direttamente da chi rappresenta queste categorie di lavoratori, con un controllo del Ministero del Lavoro.**

Attraverso questo Fondo Contributivo Partecipato ci poniamo come obiettivo la necessità di rafforzare alcune tutele direttamente derivanti da esso, ed in particolare:

- **Una tutela sanitaria più forte, parificando i diritti dei parasubordinati e delle partite iva e riconoscendo, per quanto riguarda il periodo di malattia, una diaria giornaliera maggiore rispetto a quella dei 36 euro attuali e un periodo di godimento più lungo rispetto ai parametri attualmente previsti.**
- **Forme di sostegno al reddito per i periodi di non lavoro attraverso il miglioramento della (già prevista nell'ultima Finanziaria) misura di intervento al reddito una tantum, che vorremmo rendere stabile e maggiormente accessibile nei requisiti.**
- **Rafforzamento della formazione mediante programmi di interventi formativi ad hoc sostenibili con voucher.**
- **Per le Partite Iva individuare inoltre forme di sostegno a modalità che ne permettano il riposizionamento nel mercato del lavoro.**

La FeLSA, per i propri associati, sta sviluppando una forma di assistenza sanitaria integrativa, attraverso la nascita di un fondo di mutuo soccorso per i lavoratori autonomi ed atipici in generale. Inoltre sta lavorando ad altre azioni di riconoscimento sociale come:

- forme di previdenza complementare attraverso un accesso agevolato;
- assistenza fiscale attraverso la rete nazionale dei Saf;
- possibilità di attivare forme di microcredito e credito;
- attivazione di forme di assicurazione rc sulle attività professionali svolte.



## **6. Rapporto tra lo Statuto dei lavori e il ruolo della contrattazione collettiva, in particolare della Bilateralità nel comparto della somministrazione.**

Lo Statuto dei lavori non deve limitarsi ad estendere le tutele, ma interessarsi anche agli strumenti volti a garantirne l'effettività. Rispetto allo Statuto dei Lavoratori del 1970, che aveva come riferimento diretto l'azione sindacale sul luogo di lavoro, ora l'obiettivo è quello di raggiungere anche i lavoratori che sono rimasti fuori dall'esercizio della tradizionale tutela sindacale, garantendo loro una serie di prestazioni e servizi attraverso la bilateralità.

La crisi economica ha colpito anche il comparto della somministrazione portando ad una diminuzione del 35% di missioni su tutto il territorio nazionale.

I settori più colpiti dalla crisi sono risultati il metalmeccanico, quello dell'industria del legno e della gomma-plastica. Nel commercio, la tipologia del dettaglio nella piccola impresa è risultata più penalizzata rispetto alla grande distribuzione.

In questa situazione, la presenza di **Enti Bilaterali** all'interno del sistema della somministrazione, ha permesso di gestire il sostegno al reddito e la formazione dei lavoratori, nel periodo di crisi.

Le misure prese dal Governo per contrastare questa crisi hanno coinvolto anche i lavoratori in somministrazione, introducendo in maniera esplicita questa tipologia contrattuale tra coloro che potevano, una volta maturati i requisiti, usufruire di ammortizzatori sociali come cassa integrazione e cassa integrazione in deroga.

Se da un lato questo è sicuramente un aspetto positivo, dall'altro non dobbiamo sottovalutare che misure come quelle del decreto anticrisi non hanno tenuto conto di due elementi che sono caratterizzanti del mondo della somministrazione:

la difficoltà di raggiungere i requisiti richiesti da chi ha un contratto a termine e non sempre continuativo, e soprattutto la difficoltà di mantenere a lavoro dipendenti con contratti a tempo determinato in un periodo di licenziamenti.

Avere introdotto anche nel settore della somministrazione degli interventi volti a contrastare la crisi, ci ha permesso di creare delle opportunità anche per quella fascia di lavoratori non coperti da prestazioni pubbliche.

Da qui la volontà delle parti di trovare una misura che riconoscesse anche a chi, pur avendone necessità, non poteva usufruire degli ammortizzatori sociali.

Il 13 maggio 2009 è stato siglato l'accordo tra Alai-CISL( adesso Felsa), NIdiL-CGIL, CPO-UIL, Assolavoro, Alleanza Lavoro e il ministero del Lavoro, che riconosce ai lavoratori che abbiano maturato almeno 78 giorni in somministrazione dal 1 gennaio 2008, che siano disoccupati da almeno 45 giorni e che non siano percettori di alcun sostegno pubblico attraverso la firma di un patto di attivazione, dove il lavoratore si dichiara disponibile a fare formazione, il diritto ad un assegno "una tantum" pari a 1300 euro.

La cosa rilevante rispetto a questo è la costituzione di un **Fondo a capienza pari a 40 milioni di euro alimentato dalla compartecipazione paritaria tra ministero del Lavoro e la bilateralità del settore**, un intervento che è nato con l'obiettivo di coprire una platea di 31 mila unità, e dai dati di Italia Lavoro al 31 dicembre 2009, risulta che circa 21 mila lavoratori hanno richiesto il sostegno al reddito.

A questo intervento sono seguiti degli accordi regionali volti a rafforzare quello deciso a livello nazionale e ad allargare la platea dei fruitori (come ad esempio hanno fatto la Regione Puglia e la Regione Lombardia, regione Campania e Regione Veneto).

Alla luce di ciò possiamo dire che **il settore della somministrazione di lavoro si è dimostrato maturo e capace di affrontare questo periodo di crisi e inoltre, attraverso le criticità da essa generate, di essere in grado di mettere in piedi due azioni importanti, quali il sostegno al reddito e la formazione.**

In un mercato del lavoro dinamico come quello che si sta configurando nel nostro paese, la formazione risulta elemento fondamentale per l'adeguamento e l'elevazione professionale.



Forma.temp, il fondo previsto dall'art. 12 del 276/03 prevede una serie di azioni formative mirate alla formazione dei lavoratori inoccupati in procinto di entrare con contratto somministrato, di base e professionale, e formazione on the job per chi è già in missione.

Il nuovo contratto ha aggiunto ad un meccanismo consolidato della formazione dei somministrati i voucher formativi, cioè la possibilità di richiedere una somma fino ad un massimo di 5.000 euro per i lavoratori e le lavoratrici.

La tutela del lavoratore, sia durante il periodo di lavoro, che una volta terminata la missione, fanno del lavoro in somministrazione un buon esempio di welfare in Italia, attraverso il rafforzamento delle prestazioni come mezzo di accompagnamento. Oltre a questo il CCNL ha lavorato nell'ottica di rafforzare le missioni si lunga durata e il contratto a tempo indeterminato. Quest'ultimo istituto, tra gli altri, sarà per la FeLSA uno degli aspetti da rafforzare con il prossimo rinnovo contrattuale.

Tutto ciò è possibile attraverso un sostanziale rafforzamento della bilateralità e un maggior connubio tra pubblico e privato, con l'auspicio che tutto questo non sia solo una misura d'urgenza per contrastare la crisi, ma bensì diventi un punto cardine del welfare dei lavoratori in somministrazione.

## **7. Fisco**

La riforma fiscale sta diventando per la Cisl una emergenza.

Infatti il Governo ha annunciato diverse volte l'intenzione di mettere mano alla Riforma Fiscale quanto prima e comunque dopo le elezioni regionali.

La preoccupazione della Cisl nasce dalla consapevolezza che il Governo si muova secondo lo slogan, più volte agitato dal primo ministro, "MENO TASSE PER TUTTI".

È uno slogan per noi inaccettabile, perché la sua realizzazione porta dritti allo smantellamento indiscriminato dello Stato Sociale.

La Cisl oppone allo slogan di Berlusconi un'altra linea di indirizzo di politica fiscale **“MENO TASSE PERCHE' LE PAGANO TUTTI”**. Cioè , gettito fiscale totale invariato, ma diminuzione del carico fiscale del singolo cittadino perché tutti i cittadini pagano le tasse. Ma per realizzare concretamente il nostro indirizzo di politica fiscale ci vuole anche una svolta nella strategia fiscale della Cisl.

Sappiamo benissimo come è cambiata la composizione della società e del lavoro in Italia: la presenza di 8 milioni di partite Iva è un dato che non può essere ignorato quando si parla di Riforma Fiscale.

Nel passato parlare di Riforma Fiscale equivaleva spesso ad alimentare la contrapposizione tra le varie componenti del lavoro (lavoro dipendente e lavoro autonomo).

La nuova strategia fiscale della Cisl oggi coincide con la ricerca di una nuova sintesi dei soggetti che compongono il mondo del lavoro italiano con tutte le sue diversità.

Il Governo ha dichiarato la disponibilità ad avviare dopo le elezioni regionali una fase di confronto con le parti sociali sulla Riforma Fiscale.

La Cisl vuole arrivare al confronto con il Governo dopo avere avviato un rapporto anche con le rappresentanze associative del modo imprenditoriale e dei servizi.

La Cisl vuole verificare se è possibile arrivare al confronto con il Governo sulla base di un AVVISIO COMUNE delle parti sociali sia sindacali (Cisl Uil e speriamo Cgil) che datoriali.

**Occorre anche instaurare un metodo di lavoro nuovo tra Cisl e il mondo del lavoro autonomo già organizzato dalla Cisl tramite la FeLSA .**

La segreteria FeLSA è impegnata a confrontarsi in una positiva dialettica con il dipartimento confederale del Fisco e con la segreteria Cisl anche sul tema fiscale a partire dai contenuti emersi nel primo incontro con il segretario Petriccioli

La pressione fiscale italiana (rapporto Gettito fiscale/PIL) secondo i dati di Banca D'Italia ha raggiunto nel 2009 il 43,2%

In apparenza, data anche la crisi economica, non siamo eccessivamente al di sopra delle medie europee.



Ma l'anomalia italiana sta nelle diseguaglianze di carico fiscale a secondo del tipo di reddito.

- sul lavoro è del 44%
- sui consumi è del 17%
- sul capitale del 36%
- sugli interessi pagati sui conti correnti è al 27%
- sui rendimenti dei titoli finanziari è al 12%

Il fisco italiano è iniquo.

Ma di più il Sistema fiscale si presta facilmente sia all'evasione che all'elusione ed erosione. L'evasione fiscale è stimata in € 250 miliardi.

Di più ancora si sommano e spesso si sovrappongono i livelli di fisco nazionale, regionale e comunale, con gravi effetti distorsivi.

**Le proposte della Cisl** si basano sul principio della semplificazione del sistema fiscale, sulla non duplicazione dei livelli di imposizione e sull'avvicinamento al territorio del sistema dei controlli.

Mirano a mantenere il livello di entrate statali, ad armonizzare il prelievo nei diversi livelli (federalismo fiscale) e a mantenere uniti i diversi soggetti del lavoro nei confronti del fisco.

Le proposte della Cisl riguardano **tutto il mondo del lavoro (dipendenti pensionati e autonomi)**, superando le divisioni esistenti

1. riduzione delle aliquote IRPEF per tutti in maniera consistente (riducendo l'incidenza dell'imposta di almeno 2 punti percentuali, ad esempio operando una riduzione della prima aliquota (dal 23% al 20%) e della terza aliquota (dal 38% al 36%) in modo da sgravare sensibilmente le fasce nelle quali si addensano la maggior parte dei lavoratori e lavoratrici
2. revisione e semplificazione del sistema di detrazioni e deduzioni attuale, incrementando quelle da lavoro e pensione e riducendo quelle che invece sono utilizzate poco o nulla dai contribuenti

3. un sistema fiscale di sostegno alla famiglia unico ed omnicomprensivo, superando le attuali detrazioni, con l'introduzione universale del Nuovo Assegno Familiare (NAF)
4. introduzione della imposta negativa per i non capienti
5. tassazione delle rendite finanziarie al 20% (come la prima aliquota dell'IRPEF)
6. tassazione delle transazioni di credito
7. potenziamento della lotta all'evasione fiscale, migliorando tutti gli elementi di tracciabilità dei movimenti di reddito e potenziando il meccanismo di contrasto d'interessi tra compratore e venditore

La novità di indirizzo della Cisl sta proprio nel fare richieste che riguardano trasversalmente tutti lavoratori, indipendentemente da dipendenti o autonomi.

Oltre queste proposte generali la Cisl è interessata a sviluppare alcune **iniziative fiscali specifiche per il mondo del lavoro autonomo**, che rispondono a sue peculiarità.

Rispetto alla grande variegatura di composizione del mondo del lavoro autonomo (8.000.000 di persone) la Cisl in questa prima fase vorrebbe puntare ad una azione fiscale selettiva per favorirne le posizioni più disagiate .

1. migliorare la regolamentazione dei così detti **contribuenti minimi**

La Cisl giudica positivamente l'esperienza fin qui fatta soprattutto per

- la semplificazione fiscale derivante, che ha permesso una riduzione delle spese per i commercialisti,
- il non pagamento dell'IRAP
- la fuoriuscita dagli studi di settore

La Felsa propone che il tetto, rappresentato da 30.000 € di fatturato, sia il vero limite negativo dei "contribuenti minimi". Infatti, soprattutto per chi esercita attività di commercio, questo limite corrisponde a un livello di reddito estremamente basso. La nostra proposta è o di aumentare il tetto di fatturato, a



€ 70.000, ovvero di fissare il tetto come 35.000 € di imponibile (e non più fatturato). Se la normativa dei “contribuenti minimi” fosse così modificata, questa configurazione fiscale potrebbe diventare la condizione nella quale si potrebbe riconoscere con soddisfazione una fascia consistente di lavoratori/trici autonome delle fasce reddituali vicine alla Felsa.

2. Rivedere il sistema dei **codici di attività Iva** introducendo codici molto più rispondenti alle nuove ed emergenti attività lavorative: questa scelta comporterebbe una prima forma di riconoscimento fiscale di molte attività che oggi vengono svolte al di fuori di qualunque regola, generando anche un notevole ricorso al “nero” e permetterebbe un rapporto col fisco e con gli eventuali studi di settore basato sulla realtà della professione vera di questi lavoratori/trici
3. rivedere il sistema dei **diritti camerali** che gravano in maniera sempre più pesante su quanti devono obbligatoriamente iscriversi alla CCIAA
4. più in generale sull’**Iva** la Felsa condivide la proposta della Cisl di spostare il peso fiscale dal reddito da lavoro al consumo.

L’evasione fiscale dell’Iva rappresenta una fetta assai consistente dell’evasione totale. Lo spostamento di una parte del peso fiscale anche sui consumi deve dunque partire dalla lotta all’evasione Iva. Ma potrà a anche comportare una revisione delle aliquote, ovviamente evitando di gravare sull’Iva dei generi di largo consumo ma piuttosto aumentando quelle sui così detti generi di lusso

**Su questi temi la FeLSA con la Cisl promuoverà nei territori un’azione tesa a presentare queste proposte e creare un confronto e azioni volte a dare rappresentanza ai lavoratori autonomi, parasubordinati e somministrati.**