

Note alla proposta di legge ***“Disposizioni in materia di lavoro autonomo mediante piattaforma digitale”***

Il disegno di legge ha il merito di togliere da una sorta di “terra di nessuno” i platform workers, portandoli in un **quadro normativo più chiaro** e garantendogli **alcune protezioni minime**.

Risulta interessante la prospettiva per cui si intende assicurare tali protezioni a prescindere dalla definizione autonoma o subordinata del rapporto di lavoro, spostando il carattere principale della subordinazione dal potere di direzione e controllo a quello del **contenuto assicurativo del rapporto**.

Ci sembra che da questo approccio si possa giungere al riconoscimento da un lato di una tipologia di lavoratore che presenta al contempo elementi di autonomia e subordinazione, e dall'altro della funzione di innovazione sociale svolta da un certo tipo di imprese.

Tuttavia lo stesso disegno di legge presenta alcuni elementi di una certa rilevanza non condivisibili.

La platea, assai ampia, di possibili beneficiari resta infatti **priva di tutele fondamentali** quali il diritto al sussidio di disoccupazione; mentre la tutela in situazioni di maternità e malattia sarebbe largamente inferiore a quella garantita da un rapporto di lavoro dipendente. Per questo riteniamo che sia meglio utilizzare le fattispecie contrattuali già esistenti e non creare nuove fattispecie che da questo punto di vista risulterebbero “al ribasso”.

Condividiamo il modello dell'*umbrella company* e riteniamo che ampliare l'utilizzo di uno strumento già esistente quale il **contratto intermittente** possa soddisfare da un lato l'esigenza di tenere conto della natura discontinua delle prestazioni di questi lavoratori, dall'altro quella di garantire loro adeguate protezioni sociali e un equo compenso in modo da ridurre le caratteristiche di precarietà.

Il modello dell'*umbrella company*, come previsto dal disegno di legge presentato, può avere un'applicazione molto ampia, può rappresentare una soluzione anche per i lavoratori autonomi professionisti che non operano attraverso le piattaforme digitali. Può infatti diventare uno strumento per garantire un “welfare pieno” ai tanti professionisti, **senza distinzione tra ordinisti e non ordinisti**, che scelgono di lavorare in autonomia, ma legittimamente aspirano a tutele maggiori di quelle loro garantite dal loro status di lavoro autonomo, pur migliorato con il recente Statuto .

Questo anche per garantire una continuità di copertura a fronte di una situazione lavorativa fluida che alterna o in molti casi affianca contratti di lavoro autonomo a contratti di lavoro dipendente.

Anche in questo caso il contratto intermittente può essere lo strumento più idoneo, se opportunamente ampliato.

L'occasione di ampliamento è data dal D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, che con l'articolo 13 comma 1 rimanda ad un successivo decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali l'individuazione dei casi di utilizzo del lavoro intermittente.

In attesa dell'emanazione di questo decreto, resta in vigore la tabella del Regio Decreto 6 dicembre 1923 che individua una lista di tipologie di lavoro in gran parte anacronistica. E' urgente aggiornare questa lista alle attuali esigenze del mercato del lavoro in cui l'intermittenza e la discontinuità sono tratti caratteristici di un insieme molto ampio di professioni, per poter garantire ad un'ampia platea di lavoratori tutele e garanzie che ora vengono loro negate.

Per rispettare il carattere di sostanziale autonomia delle prestazioni lavorative cui ci si riferisce, occorrerebbe infine **consentire che le stesse possano essere intermedie**, in virtù delle loro caratteristiche di autonomia, anche da organizzazioni mutualistiche partecipate e senza finalità di lucro, in modo da favorire l'auto-organizzazione di questi lavoratori e la costruzione di nuovi sistemi di rappresentanza. L'applicazione del contratto intermittente è infatti esclusivamente funzionale all'ottenimento di maggiori garanzie.

Un'alternativa interessante potrebbe essere mutuata dalla Francia che all'interno della **legge n° 2014-856 del 31 luglio 2014** relativa all'economia sociale e solidale, con gli articoli 47 e seguenti, introduce la forma giuridica della **Cooperativa di Attività e di Impiego**, i cui soci sono *"imprenditori dipendenti associati"*.

Anna Soru - Presidente ACTA
Donato Nubile - Presidente SMart Italia