

In riferimento ai contenuti annunciati della Legge di Stabilità che si richiamano alla condizione dei professionisti e sulla quale ormai da anni si è espressa la Consulta delle Professioni della Cgil per indicare la necessità di mettere finalmente in campo una svolta di politica ed economica che riguarda una vasta platea di lavoratori senza diritti e tutele, intendiamo ribadire i punti di fondo che devono caratterizzare quello che viene definito da più parti come lo Statuto del lavoro autonomo. E' del tutto evidente che un intervento di tale portata meriterebbe un ben altro approccio complessivo per definire un quadro ampio e completo di intervento e di regolazione della condizione dei professionisti. Quanto invece si delinea dalla lettura dei primi testi della Legge di Stabilità riguarda una parte, seppure importante, dei problemi che i professionisti vivono da tempo, a più riprese evidenziati e mai affrontati in modo organico. E' comunque un bene che finalmente si delinei un intervento su questi problemi la cui soluzione deve tenere conto delle attese dei professionisti. In tal senso e in vista della discussione parlamentare che precederà il varo definitivo delle misure intendiamo ribadire come Consulta la nostra opinione chiedendo che su di esse si apra un confronto preliminare per orientare in modo chiaro e concreto la loro definizione.

FISCO

Un fisco equo. E' necessario mettere in campo una proposta di regime dei minimi condivisa con le associazioni rappresentative dei professionisti, autonomi e consulenti, che sia stabile nel tempo e permetta una pianificazione fiscale che, coniugata alla necessità di trasparenza per evitare abusi ed evasione, renda semplici le incombenze fiscali per gli autonomi che hanno un giro d'affari limitato ed un ridotto volume di investimenti: crediamo sia quindi appropriata la proposta di un regime basato su un requisito di accesso generale determinato su un tetto massimo di compensi annui (intorno ai 30.000 euro) con una aliquota agevolata (massimo 15%). Tale regime favorirà la fase di start-up e i giovani prevedendo una aliquota ridotta al 5% per i primi 5 anni di attività e per gli under 35. Il regime dei minimi congloberebbe, come ora, il pagamento dell'Irap: ciò non esclude, anzi rende ancor più urgente un intervento normativo che chiarisca le condizioni e i presupposti per cui un'attività sia o meno gravata di Irap.

MATERNITÀ E PATERNITÀ

Un diritto universale e inalienabile. Nell'ambito del diritto alla maternità, se non si vuole che questo principio universale sia lasciato sulla carta risolvendosi così in una mancata tutela reale delle professioniste, occorre affrontare i problemi che impediscono la concreta fruizione dei periodi obbligatori di astensione dal lavoro. E' quindi necessario immaginare un modello flessibile che per ragioni oggettive nella tutela di questo evento non può ricalcare quello valido per dipendenti e collaboratrici. Per le lavoratrici autonome con partita IVA iscritte in gestione separata INPS è vitale di conseguenza prevedere la facoltà di gestire in modo flessibile i periodi di astensione dal lavoro riconoscendo comunque il diritto a percepire l'indennità di maternità, come del resto accade per tutte le altre professioniste iscritte ad altre casse previdenziali. In aggiunta a questa va poi prevista la possibilità di una astensione per congedo parentale da potersi effettuare anche da parte dei padri. In alternativa potrebbe essere utile rafforzare per le lavoratrici e i lavoratori la possibilità di utilizzare misure attraverso le quali garantire le prestazioni che consentano la conciliazione.

MALATTIA

Un giusto riconoscimento. Per i lavoratori con partita IVA, iscritti alla Gestione separata INPS, in caso di malattia

va esteso il periodo di garanzia, così da coprire maggiormente, con la medesima indennità prevista in caso di ricovero, anche il decorso domiciliare. Nei casi più gravi o che costituiscono comunque ostacolo all'attività lavorativa andrebbe poi prevista una sospensione dei versamenti contributivi e fiscali, fino alla ripresa dell'attività.

AMMORTIZZATORI SOCIALI

Una estensione di tutele. La condizione di fragilità e disagio dei lavoratori con partita IVA non si limita ai periodi nei quali non si hanno commesse o a quando interviene la cessazione della propria attività, ma deve misurarsi anche con la perdita parziale o totale del reddito legata all'andamento del proprio lavoro. Un ammortizzatore sociale che intervenga realmente in questi casi a favore di questi lavoratori è necessario che si affermi avendo come parametro di riferimento il reddito annuo del lavoratore, attraverso l'erogazione di una integrazione al reddito per i periodi di sofferenza economica. Tale previsione deve necessariamente accompagnarsi ad una campagna di controlli contro le false partite IVA, nelle imprese e nei settori ad alto rischio di utilizzo di partite IVA non genuine, e dotare nel contempo i lavoratori di strumenti validi per far valere la propria condizione e quindi vedersi riconosciuto il proprio rapporto di lavoro subordinato..

PREVIDENZA E TUTELE

Una stabilità e certezza per il futuro. Il contributo previdenziale, totalmente a proprio carico, del 27,72% per i professionisti iscritti in Gestione Separata è già molto gravoso. D'altra parte occorre necessariamente garantirsi una copertura contributiva utile per il diritto ad una pensione dignitosa. Non è tuttavia la sola pensione l'unica prestazione di cui ha bisogno un lavoratore nel corso della sua vita. Soprattutto per chi è privo di diritti sociali. Per questo chiediamo l'estensione delle prestazioni per malattia, maternità, periodi di basso reddito, sostegno alla formazione, e tutta una serie di tutele che possano accompagnare i lavoratori in tutto il percorso della loro vita lavorativa. Proprio in considerazione di ciò chiediamo che l'aliquota previdenziale vada bloccata definitivamente al 27,72%, e possibilmente distribuita tra una parte destinata all'assicurazione IVS ed un'altra, più sostanziosa dell'attuale 0,72%, da destinare all'allargamento delle tutele nel corso della vita attiva. Tale misura deve accompagnarsi con un percorso che porti alla definizione di compensi minimi non inferiori a quelli dei lavoratori dipendenti che svolgano per analogia le medesime funzioni e responsabilità stabilendo in quell'ambito una equa ripartizione del contributo tra committente e lavoratore. L'individuazione di tale percorso e le specificità da individuare e risolvere devono essere necessariamente affidate al ruolo delle parti sociali ai tavoli della contrattazione.

2 Novembre 2015

LA CONSULTA DELLE PROFESSIONI CGIL

Photo by [o.tacke](#) 