

PRECARIATO E PARTITE IVA: TRE RIFLESSIONI E UNA PROPOSTA

Non sono un esperta di mercato del lavoro né di precariato. Sono semplicemente una lavoratrice autonoma, e contemporaneamente madre di trentenni: dunque ho una certa conoscenza diretta di alcuni fenomeni del precariato, e li sento in modo particolarmente acuto. Vorrei comunicare alcune semplici osservazioni su un problema che finora mi sembra sia emerso troppo poco nel dibattito in corso, e che non ho ritrovato risolto con chiarezza nemmeno nella proposta di legge di Precariare Stanca (che pure ho firmato), né nelle proposte CGIL, o nei vari articoli usciti sui giornali – almeno per quanto sono riuscita a interpretarli.

Parlo del confine sempre più labile che esiste fra lavoro parasubordinato e partite IVA; e del modo in cui gli interventi (o il mancato intervento) in uno di questi due campi può rendere questo confine ancora più labile, e il lavoro sempre più precario.

1. E' noto a tutti che la richiesta di aprire la partita IVA, e di accettare dunque un contratto di consulenza (o di altro genere) con prestazioni di lavoro retribuite dietro presentazione di fattura, è ormai una prassi molto frequente, che configura la forma di lavoro precario meno tutelata di tutte, dopo il lavoro nero. Una consulenza può essere interrotta dall'oggi al domani, senza motivazione e senza alcuna tutela di legge; nel migliore dei casi il contratto è mensile, nei peggiori è a giornata, a orario, a singola prestazione. Sono le cosiddette "false partite IVA", diffusissime anche nei call center, e in lavori pochissimo professionalizzati.
2. **L'interesse del datore di lavoro a imporre di aprire la partita IVA, piuttosto che offrire un contratto di lavoro subordinato o parasubordinato, non è dato solo dalla precarietà totale del rapporto di lavoro, ma anche dall'enorme risparmio sui costi, e in particolare sui contributi previdenziali.** Infatti mentre per i parasubordinati il contributo del datore di lavoro è di 2/3 del contributo previdenziale dovuto, per le partite IVA il contributo del datore di lavoro è rimasto fissato al 4% del valore della prestazione. Questo 4%, fissato quando l'intero contributo previdenziale era del 10%, e che dunque allora corrispondeva a quasi la metà della cifra da versare, non è mai stato cambiato in tutti questi anni: **ogni aumento del contributo INPS è stato interamente a carico del lavoratore, senza alcun aggravio per il datore di lavoro.** Questa situazione (oltre ad essere ingiusta) rende molto cospicua la differenza fra il costo del lavoro di un parasubordinato e quello di un lavoratore a partita IVA.
3. Anche le partite IVA "vere", cioè quei lavoratori/lavoratrici che offrono una prestazione professionalizzata e di durata limitata nel tempo (dal grafico all'esperto informatico, dal fisioterapista all'interprete/traduttore, dal consulente al web master, ecc.) corrispondono sempre di meno all'immagine corrente che si ha del lavoratore autonomo: un professionista ben retribuito e magari evasore fiscale. Sono invece sempre più spesso giovani sottopagati, e spesso strozzati dalle agenzie di intermediazione. Io conosco solo il caso del settore congressuale e delle agenzie di traduzione, piccolo ma non troppo: ci sono vere e proprie forme di "caporalato", in cui l'intermediario trattiene per sé anche il 50% della retribuzione, sottopone i lavoratori (in genere lavoratrici) a ricatti odiosi, e paga con tempi biblici. Credo che la stessa cosa avvenga in molti settori.

Da tutto ciò io traggio una conclusione molto semplice: NON SI RIUSCIRA' MAI A FARE UN INTERVENTO SERIO DI LOTTA AL PRECARIATO, SE OLTRE AD INTERVENIRE SUL LAVORO NERO E SUI PARASUBORDINATI NON SI METTE MANO ANCHE ALLE PARTITE IVA. Il problema è: come? E come mai se ne parla così poco?

Su come impedire il fenomeno delle false partite IVA, le risposte saranno certamente molto complesse, e ci vorrà tempo per trovarle tutte. Fra i principali sentieri da percorrere, e già in gran parte individuati dal dibattito in corso, c'è quello che prevede norme più stringenti e limitative sul tipo di prestazione per le quali è prevista la partita IVA, che intervengano sia sulla qualità del lavoro (e cioè solo prestazioni professionalizzate), sia sulle modalità della prestazione (solo per prestazioni per loro natura limitate nel tempo); e c'è anche quello, altrettanto importante, delle norme "di trasparenza" (tipo quelle indicate dalla proposta della CGIL sui diritti di informazione), che rendano possibile un controllo sulle tipologie contrattuali usate in ciascuna azienda. Ci vogliono norme chiare di tutela del lavoratore dagli abusi, possibilità di denuncia, sanzioni certe e pesanti per chi viola le norme. Sono misure difficili, e probabilmente insufficienti; si dovrà essere seri e creativi, e consultare i lavoratori interessati, per capire bene cosa fare e farlo più in fretta possibile.

Resta un punto, pesante e determinante, sia per le false partite IVA che per quelle vere, e su cui si può intervenire da subito: L'ENTITA' DEL CONTRIBUTO PREVIDENZIALE DEL DATORE DI LAVORO.

Se, come ventilato sulla stampa, verranno aumentati i contributi previdenziali per tutti gli iscritti alla gestione separata (sia parasubordinati che partite IVA), continuando a lasciare immutata la percentuale versata dal datore di lavoro, si avranno una serie di conseguenze perverse:

1. **aggravio del carico contributivo per i lavoratori a partita IVA: cioè, in buona sostanza, un taglio netto al loro reddito;**
2. **ulteriore incentivo ai datori di lavoro a utilizzare i contratti di consulenza, costringendo i lavoratori ad aprire la partita IVA, in quanto questa rimarrebbe l'unica forma di lavoro precario su cui non si interviene in alcuna forma, e sarebbe sempre di più la più conveniente;**
3. **un incentivo in più all'evasione contributiva.**

PROPOSTA

C'è quindi una misura che risulta particolarmente urgente, perequativa, disincentivante del precariato, e priva di costi per le casse dello stato: UNIFICARE IL CONTRIBUTO PREVIDENZIALE DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO, SIA PER LE PARTITE IVA CHE PER I PARASUBORDINATI. Questo contributo, come previsto dalla proposta di "Precariare stanca", dovrebbe essere superiore a quello versato per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato. Come mai nessuno ne parla? Sono io che sono distratta, o c'è davvero una sottovalutazione del problema? Non sarebbe il caso di affrontarlo, finalmente?

Chiara Ingraio
1 giugno 2006