

PROPOSTE PER UNA RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO

La riforma del mercato del lavoro costituisce una priorità dell'attuale Governo. Numerosi incontri con le Parti Sociali sono stati organizzati negli ultimi due mesi dal Ministro del Welfare, Elsa Fornero, con la finalità di trovare un'ampia condivisione su alcuni temi fondamentali per le dinamiche occupazionali del Paese. Da questo punto di vista, però, le difficoltà sono molteplici perché le esigenze settoriali, come evidente, sono assai differenti tra loro.

La mancanza di chiarezza sulle reali volontà di intervento da parte degli esponenti governativi non rende d'altronde possibile formulare proposte precise, ma obbliga gli operatori del mercato del lavoro ad elaborare progetti spesso arditi che vanno dall'abbattimento dei costi del lavoro al mantenimento dell'attuale status quo con piccoli aggiustamenti fino ad una integrale rivisitazione delle normative lavoristiche.

La prima osservazione da compiere sull'attuale stato del dibattito riguarda proprio il metodo utilizzato dal Governo. È palese come il Ministero del Lavoro abbia deciso per varie ragioni di ridurre il numero degli interlocutori da ascoltare per elaborare un progetto complessivo di riforma del mercato del lavoro. Tuttavia, l'effetto è parziale e assolutamente iniquo. Si escludono settori importanti come le professioni o l'agricoltura, mentre si permette a organizzazioni di assumere posizioni su alcuni temi che interessano in maniera preponderante tali ambiti produttivi.

A titolo esemplificativo citiamo il tema delle collaborazioni e delle partite IVA. Sebbene si tratti di un argomento trasversale, non è un mistero per nessuno che tale fenomeno riguarda in maniera particolare il mondo delle professioni. Trovare una condivisione su interventi a favore di questi soggetti con Confcommercio e Confindustria porterebbe ad affrontare la questione in maniera parziale.

Il mercato del lavoro è complesso. I numeri degli occupati per settori produttivi sono differenti così come le tipologie di lavoro utilizzate. Giova ricordare che il settore studi professionali impiega circa 1,5 milioni di lavoratori e presenta proprie specificità che lo rendono non assimilabile ad altri ambiti produttivi. È necessario quindi tenerlo in debita considerazione se non si vuole rischiare di lasciare senza tutele una parte consistente della forza lavoro del Paese.

A tal proposito occorrono interventi ben mirati utilizzando anche gli attuali strumenti messi a disposizione dal legislatore. Confprofessioni, nel suo ruolo di parte sociale, ha favorito lo sviluppo del comparto, realizzando una contrattazione collettiva, cui discendono tre organismi bilaterali che forniscono tutele di Welfare ad una platea di oltre 250.000 soggetti. Ora abbiamo bisogno di un sostegno. Sostegno che non comporta eccessivi oneri per lo Stato ma che può determinare una spinta propulsiva al mercato del lavoro del settore professionale. Esporremo, quindi, con atteggiamento propositivo alcune nostre tesi per il miglioramento del mercato del lavoro, partendo dai momenti fondamentali della vita lavorativa negli studi.

1) INGRESSO NEL MERCATO DEL LAVORO.

Appare pleonastico rilevare come alcune tipologie contrattuali create con l'intenzione di favorire l'accesso al mercato del lavoro debbano essere rafforzate. In questo senso occorre partire in primis dal potenziamento del contratto di apprendistato come disciplinato dal d.lgs. n. 167/2011 nelle sue tre forme: apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale; apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere; apprendistato di alta formazione e ricerca.

Per quanto riguarda il settore professionale, è bene evidenziare che il CCNL studi professionali, sottoscritto da Confprofessioni con le controparti sindacali, ha regolamentato, primo in Italia, l'apprendistato secondo le disposizioni del nuovo Testo Unico e crediamo fermamente che nel nostro settore tale strumento rappresenti una occasione fondamentale per lo sviluppo occupazionale.

I dati in nostro possesso confermano come a differenza di altri ambiti produttivi, il contratto di apprendistato, specialmente quello professionalizzante, sia quello maggiormente utilizzato negli studi professionali. I lavoratori degli studi sono in gran parte giovani (il 70,20% è di età inferiore ai 44 anni) e la maggioranza ha avuto accesso al mondo del lavoro proprio attraverso questa tipologia contrattuale.

A questo punto, appare necessario lanciare un segnale forte e l'aspetto contributivo è l'elemento principale su cui concentrare l'attenzione. Riteniamo che sia utile un azzeramento dei contributi per tutti i datori di lavoro che impiegano meno di 35 dipendenti andando, quindi, contro qualsiasi ipotesi di rimodulazione dei benefici in ragione della durata del periodo di apprendistato.

La presenza di un contratto di lavoro a tempo indeterminato con finalità formativa, su cui si è registrato il consenso unanime delle Parti Sociali, dovrebbe permettere questo ed altro. Da questo punto di vista, crediamo fermamente nella necessità di valorizzare anche i percorsi formativi svolti in tutti i contesti e debitamente certificati in modo da garantire la possibilità di svolgere prioritariamente l'attività lavorativa e l'acquisizione di competenze tecniche specifiche sul luogo di lavoro. Da parte nostra, nel CCNL studi professionali abbiamo proprio puntato maggiormente sulle competenze tecnico-professionali specifiche, riconoscendo nell'apprendistato professionalizzante il giusto valore alle competenze trasversali di cui molto spesso il lavoratore degli studi già possiede. Le Regioni, considerata la competenza costituzionalmente prevista, potrebbero essere coinvolte in tale processo di gestione della formazione, facendosi parte attiva di una proposta diretta a dare il giusto peso ai contenuti della formazione trasversale.

Su questo aspetto, appare opportuno segnalare che la scadenza del periodo transitorio prevista dal Testo Unico è vicina ed ancora troppo poche sono le Regioni che hanno avviato percorsi per giungere alla piena operatività dell'istituto. Auspichiamo un intervento rapido e diretto, teso a risolvere alcuni dei passaggi ancora poco chiari nella nuova regolazione dell'apprendistato come, ad esempio, il cumulo tra periodi di apprendistato o il computo del preavviso al termine della formazione.

Occorre da tale punto di vista che il Governo operi per una completa realizzazione dell'apprendistato di primo livello, poiché sembra che, in relazione a tale tipologia, i tempi di attuazione siano finalmente maturi: permettere al lavoratore di acquisire e certificare alcune competenze acquisite durante il periodo scolastico è assolutamente fondamentale.

In un momento critico come quello attuale, una riforma del mercato del lavoro deve tenere nella dovuta considerazione anche quegli strumenti che possono consentire un accesso facilitato dei soggetti più svantaggiati. Confprofessioni ha sempre lamentato le difficoltà incontrate, ad esempio, per ottenere un chiarimento sulle possibilità di ricorrere ai contratti di inserimento. Riteniamo che per le tipologie di lavoratori cui è diretto (giovani tra i 18 e 29 anni, disoccupati di lunga durata di età compresa tra 29 e 32 anni, disoccupati con più di 50 anni di età, donne di qualsiasi età residenti in zone ad alto tasso di disoccupazione femminile, persone con grave handicap) il contratto di inserimento meriti di essere riconsiderato in maniera più adeguata. La possibilità di estenderne l'applicazione in modo esplicito a tutti i datori di lavoro, non solamente quelli organizzati sotto forma di impresa, è doverosa.

Occorre in questi casi valorizzare la possibilità di assumere a tempo indeterminato e, al tempo stesso, prevedere adeguati percorsi di riqualificazione, semplificando e diminuendo le tipologie contrattuali con finalità analoghe attualmente esistenti.

È doveroso segnalare da parte nostra l'attenzione che il CCNL studi professionali dedica all'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro. In particolare, è stata introdotta la possibilità di stipulare come alternativa ai tirocini formativi e di orientamento, contratti a termine della durata non inferiore a sei settimane e non superiore a 14 settimane di effettivo lavoro durante il periodo delle ferie con giovani studenti che frequentino corsi di studi universitari o scuole superiori, al fine di integrare le conoscenze teoriche fornite dal sistema universitario con esperienze pratiche acquisite direttamente sul posto di lavoro.

2) COLLABORAZIONI E LAVORO AUTONOMO

In riferimento al lavoro nell'ambito degli studi professionali, è altresì opportuno tenere nella dovuta considerazione anche tutte le forme di collaborazione e di lavoro autonomo. Le stime e le tipologie concrete di svolgimento di tali attività sono assai variegate e difficilmente classificabili. Il fenomeno è assai complesso e merita un serio approfondimento.

Il ricorso alle collaborazioni non può essere condannato e scoraggiato in senso radicale, così come quando l'attività è esercitata da altro professionista in regime di mono-committenza. Non possono, pertanto, condividersi quegli atteggiamenti estremi nel regolare la materia che sono impostati più sul divieto all'utilizzo di taluni strumenti che sulla ricerca di forme di protezione alternative ed efficaci.

Questa tipologia di lavoro nel settore delle libere professioni non è utilizzata con finalità di elusione; anzi, molto spesso è un passaggio obbligato per l'esercizio in forma totalmente autonoma della libera professione. Occorre pertanto distinguere la fattispecie delle collaborazioni, anche in monocommittenza, dal lavoro dipendente.

Allo stato, Confprofessioni sta studiando l'ipotesi di un sistema diretto per permettere l'iscrizione alla Cassa di Assistenza Sanitaria integrativa, prevista dal CCNL di settore, anche di collaboratori e lavoratori autonomi che operano con partita IVA in regime di mono-committenza.

Chiediamo che anche il Governo si faccia carico del problema e operi per trovare soluzioni adeguate. L'individuazione di alcuni principi guida, debitamente certificati al livello ministeriale, per tracciare

le caratteristiche del lavoro autonomo professionale e quelle del lavoro dipendente potrebbe essere una strada percorribile. In questo senso avrebbe una certa utilità anche lo strumento della certificazione dei contratti di lavoro che mira proprio a dare certezza alla qualificazione del rapporto di lavoro.

Potrebbe anche riflettersi su una rivisitazione delle fattispecie di riferimento del diritto del lavoro, che preveda una revisione delle categorie tradizionali, ma ciò solo a condizione che tale operazione non implichi alcun incremento delle rigidità esistenti in materia di rapporti di lavoro e si concentri, invece, esclusivamente sulla previsione e sullo sviluppo di alcune tutele di base di carattere universale operanti sul mercato del lavoro (incontro domanda-offerta; formazione e formazione continua; tutele antidiscriminatorie; assistenza e previdenza).

Diventa, dunque, strategico affrontare il tema del lavoro autonomo unitamente a quello del lavoro dipendente, se non altro per non dimenticare una grande parte dei lavoratori del Paese.

3) AMMORTIZZATORI SOCIALI

Si tratta forse del tema più spinoso nell'attuale contesto del mercato del lavoro. Da più parti si parla, infatti, di modifiche all'attuale sistema di protezione del reddito, ma non è chiara la direzione. Da quanto si può capire, tutti i lavoratori dovrebbero essere provvisti di strumenti protettivi nei confronti di eventuali interruzioni dell'attività lavorativa. Nel settore studi professionali, a parte gli ammortizzatori sociali in deroga e i servizi e le prestazioni fornite dal sistema della bilateralità, i lavoratori non godono a regime di alcun beneficio.

Siamo certamente favorevoli alla necessità di estendere le misure di protezione anche al nostro settore e, conseguentemente, siamo pienamente consapevoli degli oneri a carico degli studi professionali. Sappiamo che non è più possibile pesare sulla fiscalità generale, ma diventa necessario, prima di formulare qualsiasi proposta, conoscere l'ammontare delle risorse che si intende mettere a disposizione per la riforma.

In materia di ammortizzatori sociali, ad oggi, possiamo solo chiedere di cogliere l'occasione per eliminare il caos esistente. Come noto, nell'attuale contesto del mercato del lavoro italiano, gli ammortizzatori rappresentano una delle questioni più delicate non tanto per la loro genesi quanto per la loro vicenda funzionale. Dopo un'epoca di incrementi di garanzie per la stabilità dell'occupazione si è arrivati negli anni Ottanta ad un precario sistema normativo e sociale.

Se in una prima fase gli ammortizzatori sociali hanno avuto l'indubbio merito di permettere di gestire le crisi occupazionali legate ai numerosi processi di ristrutturazione industriale, in un secondo momento l'attivazione delle deroghe ha determinato una involuzione regolatoria e gestionale degli ammortizzatori stessi.

La riforma degli anni Novanta non può quindi essere ricordata solo per la forza dell'introduzione di nuovi istituti necessari a gestire le crisi lavorative, o anche di strumenti che hanno aiutato in qualche maniera a rendere più agili e veloci le procedure per il ricorso agli ammortizzatori. Va annoverata anche come un'occasione mancata per un intervento di radicale rivisitazione idoneo a ricondurre a sistema un insieme normativo caotico, poco coerente e assai problematico anche per gli operatori del mercato del lavoro. Se quindi gli ammortizzatori sociali permangono un mezzo fondamentale per affrontare e gestire le crisi occupazionali, anche gravi ed improvvise, la carenza di un importante

assetto di riferimento nell'ambito del quale operare scelte ben individuate e mirate alle singole esigenze rappresenta per i datori di lavoro ed i professionisti un problema enorme.

I recenti interventi normativi dettati dall'esigenza di far fronte a una drammatica crisi salvaguardando comunque anche le tutele di collaboratori coordinati e continuativi e lavoratori in regime di somministrazione sono stati senz'altro positivi. Tuttavia, diventa ora necessario una nuova azione del Governo verso una razionalizzazione degli ammortizzatori sociali, in un contesto di completa riallocazione delle politiche attive del lavoro, nella consapevolezza di un necessario intervento per porre un freno al fenomeno delle deroghe.

Occorre, in questo senso, individuare un nuovo assetto del Welfare, che faccia perno su un virtuoso equilibrio fra politiche attive e tutele passive con l'obiettivo di individuare risposte differenziate per problemi non omogenei in ragione del principio dell'effettività delle tutele, sia per garantire un supporto al lavoratore e alla sua famiglia (nello spirito dell'art. 36 della Costituzione), sia per assicurare un sistema di sostegno ai datori di lavoro che vada verso la ripresa del lavoro, il recupero della competitività e l'eliminazione di effetti di dumping.

Nel nostro ruolo di parte sociale del settore libero professionale, crediamo di fare molto e di dare molto. Le prestazioni sanitarie che la nostra Cassa di assistenza Sanitaria integrativa propone sono molteplici e abbiamo anche un sistema di benefici a sostegno della famiglia e in particolare delle lavoratrici madri. Crediamo ancora di poter operare a beneficio del settore, ma abbiamo bisogno di risposte concrete.