

**AUDIZIONE PRESSO LA XI COMMISSIONE LAVORO
DELLA CAMERA DEI DEPUTATI**

**INDAGINE CONOSCITIVA SULLE MISURE PER FRONTEGGIARE L'EMERGENZA
OCCUPAZIONALE, CON PARTICOLARE RIGUARDO
ALLA DISOCCUPAZIONE GIOVANILE**

Roma, 2 luglio 2013

Desidero anzitutto esprimere il ringraziamento mio personale e di Confprofessioni tutta per l'attenzione che il presidente Cesare Damiano e i componenti della XI Commissione Lavoro della Camera dei Deputati ci riservano, offrendoci l'opportunità di esporre la posizione dei professionisti italiani sull'emergenza occupazionale, con particolare riguardo alla disoccupazione giovanile.

Questa indagine viene effettuata in un momento molto particolare della legislatura in corso. È da pochi giorni, infatti, che è stato adottato un pacchetto di misure – decreto legge n. 76/2013 - che vanno a incidere in maniera rilevante sulle politiche occupazionali e su determinati istituti contrattuali.

Naturalmente, è necessario attendere qualche tempo per comprendere appieno quali saranno gli effetti delle misure introdotte, ma possiamo comunque, anche in relazione agli argomenti oggetto dell'odierna indagine, sviluppare alcune considerazioni. Ci troviamo a ragionare, quindi, sugli stimoli posti dalla Commissione in relazione ad alcuni punti che sono stati oggetto di recentissime modifiche da parte del Governo alla legge n. 92/2012.

Ebbene, non è passato un anno dall'adozione della riforma Fornero, ma conosciamo gli effetti che ha prodotto sul mercato del lavoro e sulle dinamiche occupazionali nel comparto professionale. Non ripeteremo dati che sono già stati oggetto di analisi e valutazione nel corso di precedenti audizioni presso le commissioni parlamentari, tuttavia dobbiamo comunque esprimere la nostra preoccupazione per un periodo di crisi (non solo occupazionale) che sembra non avere termine.

Si stima che la grave situazione occupazionale (tra disoccupati e inattivi) riguardi circa sei milioni di persone e che i tempi di ripresa non siano certo brevi. Tutto questo come liberi professionisti ci preoccupa, per la molteplicità di ruoli che ricopriamo all'interno dell'economia del Paese. In primo luogo siamo datori di lavoro, che danno occupazione a quasi 1,5 milioni di dipendenti e collaboratori di studio; al tempo stesso, assistiamo le imprese nell'applicazione delle norme, ci adoperiamo per la realizzazione di infrastrutture, per la salute dei cittadini, per la tutela del territorio... Risulta di tutta evidenza, dunque, come il nostro sia un punto di osservazione privilegiato, dal quale possiamo fornire informazioni, spunti ed un supporto importante al decisore pubblico.

Con questo spirito desideriamo portare alla Vostra attenzione alcune considerazioni che nascono dalla nostra esperienza sul campo. Com'è noto, in un quadro economico che continua a essere recessivo e sposta ancora una volta in avanti la crescita del Pil, non ci sono margini per una significativa creazione immediata di posti di lavoro "veri". Anche i recenti provvedimenti governativi, che fanno leva sull'incentivo alla conversione di rapporti di lavoro "precari" o a termine in rapporti a tempo determinato, rischiano di interessare solo una minima parte dei datori; anche coloro che vedono il loro fatturato in crescita, sono attenti alle prospettive incerte e alla questione costi e preferiscono accelerare sul fronte organizzativo e tecnologico (cioè laddove l'Italia ha perso buona parte della sua competitività) che, com'è noto, comprime l'occupazione.

In materia di mercato del lavoro, Confprofessioni, la Confederazione Italiana delle Libere Professioni, ha sempre operato proposte caratterizzate da un approccio moderno, innovativo alle tradizionali tematiche giuslavoristiche. Molto probabilmente, tale inclinazione discende dalle profonde trasformazioni in atto nel settore delle libere professioni che, anche sulla spinta del dettato comunitario, rappresenta un formidabile laboratorio di innovazione capace di intercettare nuovi fabbisogni del mondo professionale, che non ha eguali in altri settori produttivi. Trasformazioni - si diceva - che incidono direttamente sulle dinamiche occupazionali degli studi e che vengono regolarmente assecondate e recepite all'interno del Ccnl di settore sottoscritto dalla nostra organizzazione e dalle OO.SS del comparto.

La complessità del mondo rappresentato e la convivenza storica e strutturale nell'ambito degli studi professionali di varie forme di lavoro (lavoro subordinato, collaborazioni coordinate e continuative, partite Iva, praticantato e tirocinio) hanno infatti spesso portato la Confederazione a studiare soluzioni differenti rispetto a quelle di contesti produttivi generalmente considerati dai Governi.

Da questo punto di vista, la Riforma Fornero è esemplare. La legge n. 92/2012 nasce infatti con una visione tranchant che ruota sul convincimento di poter vincolare la molteplice realtà dei nuovi modelli organizzativi del lavoro, prendendo come unico riferimento il lavoro subordinato a tempo indeterminato e ponendo una sorta di divieto assoluto sui lavori c.d. atipici (si pensi agli interventi previsti sul lavoro coordinato e continuativo, sulle partite Iva in regime di mono-committenza, sul lavoro a termine, sul part-time e altre forme di lavoro che avevano la finalità di fare emergere lavoro sommerso e irregolare).

Abbiamo sempre ritenuto che anziché prevedere interventi basati su meccanismi volti a ricondurre il lavoro ad un unico tipo legale, si dovrebbe operare in maniera più razionale, utilizzando e

valorizzando quegli strumenti che mirano a dare certezza alla qualificazione del rapporto di lavoro come la certificazione dei contratti di lavoro.

In questo senso abbiamo anche ragionato su una possibile 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 di lavoro; formazione e formazione continua; tutele antidiscriminatorie; assistenza e previdenza).

I professionisti italiani riuniti in Confprofessioni si sono sempre adoperati per conseguire un modello di eccellenza nell'ambito delle relazioni di lavoro e garantire una risposta concreta alle esigenze di un settore che si caratterizza per una serie di fattori peculiari. La rilevante presenza di giovani (70% di età inferiore ai 40 anni) e, in particolare, di donne (oltre 88%) nella forza lavoro, le esigenze di flessibilità legate alle dimensioni piccole e medie degli studi professionali e la significativa presenza di altri lavoratori autonomi hanno d'altronde sempre portato, come detto, ad elaborare proposte atte a superare le problematiche e le rigidità di una regolamentazione che non sempre è riuscita a tener conto delle specificità del nostro mercato del lavoro, che ricordiamo essere in continua espansione.

IL Ccnl studi professionali stipulato il 29 novembre del 2011 ha da questo punto di vista lavorato per estendere molte delle tutele in esso previste a tutte le figure che ruotano nell'ambito delle strutture professionali. La Cassa di assistenza sanitaria integrativa CADIPROF eroga prestazioni anche a favore dei collaboratori e dei praticanti e le Parti firmatarie del Contratto stanno valutando l'estensione di ulteriori Istituti anche ai lavoratori non dipendenti.

Riteniamo necessario che si operi secondo una duplice linea di azione. Da una parte siamo d'accordo ad intervenire in maniera immediata su alcune disposizioni contenute nella legge Fornero, al fine di semplificare le procedure relative alla flessibilità in entrata con la finalità di favorire l'occupazione da parte di aziende e professionisti.

In secondo luogo occorre però preparare interventi strutturali che possano anche provocare una scossa in termini sociali e di costi, ma su cui dobbiamo riflettere per poter incidere sulla necessaria ripresa dell'economia.

1. PROPOSTE DI MODIFICA DELLA LEGGE FORNERO

Le ipotesi di modifica che abbiamo già da tempo ipotizzato sono prevalentemente misure a costo zero, in grado di alleviare il carico regolatorio che opprime alcune tipologie contrattuali e che gli studi professionali avvertono come particolarmente pesante. Il Dl Lavoro è intervenuto su alcuni punti importanti, ma potrebbe essere utile prevedere ulteriori modifiche.

È stato ripetutamente detto e ribadito che la riforma Fornero realizza un equilibrio complessivo, costituito dallo scambio tra una minore "rigidità in uscita" e una minore "flessibilità in entrata".

Orbene, è evidente che questo equilibrio può, al limite, essere ipotizzabile in relazione alle imprese destinatarie delle disposizioni volte a rimodulare la disciplina dell'art. 18 della legge n. 300 del 1970; ma al contrario, quell'equilibrio è per tabulas inesistente in relazione alle imprese di piccole dimensioni, come quelle che compongono il comparto degli studi professionali, che occupano mediamente 2,7 dipendenti ciascuna e, di conseguenza, non sono destinatarie dirette in alcun modo delle modifiche introdotte alla disciplina della reintegrazione nel rapporto di lavoro.

Per il settore degli studi professionali la riforma del mercato del lavoro della legge 92/2012 non ha alcun equilibrio, in quanto prevede soltanto maggiori rigidità nell'utilizzo dei lavori flessibili ed un aggravio dei relativi costi, non solo sul piano normativo ma anche su quello strettamente economico.

Occorre sottolineare, oltretutto, che la maggiore rigidità nell'utilizzo di lavori flessibili è stata imposta proprio in una fase di gravissima crisi economica ed occupazionale, nella quale non appare ragionevole fare molto affidamento sulla crescita delle opportunità di lavoro stabile.

Veniamo nello specifico a dei punti ben precisi:

- **Lavoro a termine:** valutiamo positivamente gli interventi del recente pacchetto del Governo. La riduzione dei termini dello “stop and go” è un intervento importante. Avevamo proposto recentemente una duplice linea di azione: **l'azzeramento totale dello “stop an go” e l'eliminazione della cosiddetta “prosecuzione di fatto”**. Tale intervento potrebbe portare alla possibilità di attivare, in caso di cessazione di un contratto di lavoro a termine, un nuovo rapporto con lo stesso lavoratore senza controproducenti interruzioni per entrambe le parti del rapporto. Non avrebbe di conseguenza più ragione di esistere la prosecuzione di fatto del rapporto di lavoro a termine dopo la sua scadenza, in quanto il datore di lavoro potrebbe riassumere nuovamente senza necessità di aspettare il decorso dei termini per la riattivazione. Se a questo si aggiunge la possibilità di prevedere più proroghe la semplificazione sarebbe notevole.

Valutiamo comunque positivamente ed in linea con la nostra impostazione la possibilità di intervento della contrattazione collettiva sullo “stop and go” operata dal dl lavoro.

In diverse occasioni, abbiamo sollecitato, altresì, un **innalzamento del limite massimo per i rapporti a tempo determinato ed in somministrazione a 48 mesi** (come già previsto dal provvedimento sulle start up). Oltre tale termine, l'eventuale prosecuzione del rapporto di lavoro potrebbe considerarsi a tempo indeterminato. Nel rispetto di tale limite, il rapporto dovrebbe, come detto, prevedere più proroghe (fino magari ad massimo di 4). Per quanto riguarda la **possibilità di stipulare il primo contratto di lavoro a termine senza causale, avevamo suggerito che il termine fosse innalzato a 24 mesi**. Ora il Dl Lavoro è intervenuto sul punto mantenendo il limite di 12 mesi, ma consentendo la possibilità di proroga e rinviando alla contrattazione collettiva in maniera più ampia rispetto al passato l'individuazione di ulteriori ipotesi di acausalità. Come parte sociale siamo chiamati a un ruolo importante che eserciteremo con grande attenzione.

- **Apprendistato:** in relazione a tale istituto contrattuale, specialmente per quanto riguarda l'apprendistato professionalizzante, siamo sempre stati convinti assertori della necessità di semplificare in maniera sostanziale gli obblighi formativi. In questo senso dovrebbe darsi ampio risalto alle competenze che possono essere trasmesse direttamente sul luogo di lavoro

mediante una formazione "on the job". Nel Ccnl studi professionali questa possibilità è prevista esplicitamente per la formazione tecnico-professionale. Stiamo studiando, al fine di evitare che gli obblighi formativi vengano elusi e per rendere effettiva la formazione, strumenti per permettere al datore di lavoro di essere assistito negli adempimenti connessi al contratto di apprendistato. In questo senso un ruolo importante è attribuito alla bilateralità.

Valutiamo positivamente l'intervento sulla formazione trasversale di competenza regionale operato dal Dl Lavoro. Il mancato decollo dell'apprendistato quale unico canale per l'accesso dei giovani nel mercato del lavoro dipende, tra i vari fattori, anche dalla difficoltà di seguire le regole differenti presenti nei singoli territori. La diversità di comportamento, i tempi di azione e le problematiche poste dalle iniziative regionali sono un'autentica barriera all'assunzione di apprendisti.

- **Lavoro a chiamata:** in relazione a tale tipologia contrattuale riteniamo utile una reintroduzione seppure con adeguamenti della originaria disciplina, con la possibilità che sia utilizzabile in tutti i settori produttivi, esclusivamente per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente e senza limiti di età. Puntare sul lavoro intermittente è anche elemento di semplificazione. Troppe sono, infatti, le modalità e gli istituti di cui servirsi per il lavoro di un giorno o di pochi giorni.
- **Lavoro autonomo e collaborazioni:** permangono ancora perplessità di carattere generale sui meccanismi presuntivi previsti dalla legge Fornero, in relazione allo svolgimento di attività autonome in regime di mono-committenza e su alcune disposizioni relative alle collaborazioni a progetto. Consideriamo positive alcune novità introdotte dal Dl Lavoro, ma è evidente l'avvicinamento delle regole del lavoro subordinato a forme di lavoro effettivamente autonome con oneri burocratici ulteriori.

2. RIFLESSIONI SULL'OCCUPAZIONE GIOVANILE E SULL'ACCESSO ALLE PROFESSIONI

Venendo a uno dei temi di primaria importanza nell'attuale dibattito sull'occupazione, a cui giustamente avete anche voi della XI Commissione, con l'attuale indagine, posto grande attenzione, dobbiamo necessariamente operare alcune ulteriori considerazioni.

La disoccupazione giovanile è sicuramente una piaga del nostro Paese, come lo è di molti altri nostri partner europei. Anche su questo punto, esiste una Europa a due velocità: da una parte Germania, Austria ed i Paesi del Nord Europa; dall'altro l'Italia e le nazioni del sud del continente. I fattori di questo squilibrio sono storici e strutturali e non è questa la sede per analizzarli compiutamente.

Appare opportuno sottolineare, tuttavia, che la comparazione della situazione italiana con quella di nazioni che hanno background culturali e lavorativi totalmente differenti nel momento in cui viene utilizzata per tarare le politiche occupazionali, potrebbe portare a scelte controproducenti. La Germania e i paesi del Nord hanno sistemi di alternanza e un percorso di transizione scuola-lavoro efficace, che giustamente devono essere presi a livello europeo come modello per la definizione di programmi e la destinazione di risorse. Nella fase attuativa gli Stati dovrebbero poter adottare, però, meccanismi che vadano a tenere in considerazione le specificità nazionali.

Da anni Confprofessioni si è fatta promotrice di un sistema di incontro tra domanda e offerta di lavoro, che ruota sulla valorizzazione del ruolo delle parti sociali e della bilateralità, alternativo o comunque complementare ai centri per l'impiego. Siamo sicuri che gli obiettivi della Youth Guarantee che si basano sulla creazione di una garanzia a che tutti i giovani cittadini Ue (i residenti legali fino all'età di 25 anni nonché i giovani laureati con meno di 30 anni) ricevano un'offerta di buona qualità di impiego (o proseguimento degli studi o tirocinio) entro quattro mesi dall'inizio del periodo di disoccupazione o dal termine dell'istruzione possano essere in tal modo conseguiti.

Lo sviluppo di una moderna e privata rete di sedi per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro a gestione delle parti sociali deve essere un obiettivo primario.

Vorremmo in questa linea portare alla Vostra attenzione una tematica che ci interessa particolarmente: quella dell'accesso alla libera professione. In relazione a questo aspetto specifico, considerando anche l'oggetto dell'odierna indagine, dobbiamo porre delle questioni importanti.

L'accesso alla professione si realizza, per numerose categorie professionali mediante lo svolgimento di un periodo di pratica o tirocinio presso un professionista in cui i giovani, aspiranti professionisti, si ritrovano senza benefici e senza orientamento.

Il praticantato è finalizzato a consentire l'acquisizione dei fondamentali teorici, pratici e deontologici della professione ed è generalmente richiesto quale requisito per l'ammissione all'esame di abilitazione all'esercizio della professione stessa.

Il praticantato quindi, ha un contenuto e delle finalità peculiari, ma di fondamentale importanza per il futuro delle libere professioni che ne rendono difficile l'inquadramento giuridico. Si distingue dal lavoro subordinato, dal lavoro autonomo e da qualsiasi altra forma di collaborazione contemplata dall'ordinamento.

È evidente come queste figure non abbiano mai potuto beneficiare degli strumenti posti dall'ordinamento a vantaggio dei giovani per l'inserimento lavorativo. Recentemente il d.lgs. n. 167/2011, riformando l'istituto dell'apprendistato, ha introdotto la possibilità di assumere con contratto di apprendistato i soggetti di età compresa tra 18 e 29 anni al fine di consentire lo svolgimento del praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o per altre esperienze professionali.

Si tratta di un segno di attenzione notevole, al quale abbiamo anche dato attuazione con il nostro Ccnl, ma che non esaurisce il problema della necessaria considerazione che dovrebbe essere posta su tale istituto per il rilievo strategico che ha nella formazione dei futuri professionisti.

Come parti sociali ci stiamo muovendo per definire un quadro di regole che diano tutele a favore dei praticanti: chiediamo, però, che alcuni strumenti, magari quelli individuati nell'ambito dei programmi europei di finanziamento alla mobilità transnazionale e alla formazione possano essere rivolti anche al settore delle professioni in Italia.

3. RIFLESSIONI PER MODIFICHE STRUTTURALI

Al di là di qualsiasi considerazione sulle politiche occupazionali va preliminarmente detto che la crescita economica deve essere il primo obiettivo da perseguire. Anche Confprofessioni ed i professionisti vogliono dare il loro contributo ad un grande piano di rilancio dell'economia, sia per il bene del Paese, sia perché le professioni, al pari delle imprese, non hanno né presente né futuro senza incremento del prodotto interno lordo e della competitività.

Gli interventi in materia di lavoro non possono da soli risolvere il problema, ma se inappropriati possono invece ostacolarne la soluzione. Abbiamo quindi sicuramente, come già detto, la necessità di rimuovere una serie di ostacoli alla flessibilità.

Gli interventi da porre in campo non devono essere però solo aggiustamenti della legge n. 92 del 2012 o di qualsiasi altra disciplina di istituti contrattuali, ma anche idee che cambino il volto sociale del Paese.

Sicuramente sono importanti gli incentivi alle assunzioni o alla stabilizzazione, ma senza interventi a regime è difficile che si possa dare una svolta reale alla difficile situazione che viviamo. Abbiamo d'altronde evidenza del fatto che nel corso degli anni sono state ingenti le risorse che lo Stato ha inteso porre a disposizione delle imprese con l'effetto di un forte utilizzo immediato delle stesse che ha prodotto anche risultati importanti, ma che sul lungo periodo non ha impedito licenziamenti ed un calo generalizzato sull'occupazione.

Va, infatti, rilevato che essendo il meccanismo dell'incentivo limitato nel tempo e diretto solamente a determinate categorie di lavoratori, occorre che coloro che ne beneficiano abbiano la possibilità una volta esaurito il periodo di copertura di non trovarsi a sostenere gli elevati costi del lavoro esistenti. Le conseguenze potrebbero essere deleterie, con evidente spreco di denaro pubblico.

Ben vengano comunque le misure del Governo. Possono, infatti, nell'immediato portare una boccata d'ossigeno ai datori di lavoro alle prese con costi del lavoro altrimenti difficilmente sostenibili e permettere l'accesso al mercato di categorie di potenziali lavoratori che sono senza opportunità.

Sarà necessario, però, che la disciplina attuativa tenga in adeguata considerazione gli ostacoli che fino ad oggi hanno contraddistinto iniziative analoghe. Agevolazioni che consentono di assumere o stabilizzare alcune tipologie di lavoratori, infatti, già esistono, ma le difficoltà per i datori di lavoro che ne vogliono beneficiare sono notevoli per mancanza di chiarezza, se non proprio di disposizioni operative.

Facendo una breve ricognizione segnaliamo a titolo esemplificativo che:

1. Il blocco degli sgravi derivanti dalle assunzioni dei lavoratori iscritti alla "piccola mobilità" (licenziati per giustificato motivo oggettivo da aziende con meno di 15 dipendenti), che a causa della legge di stabilità 2013 non possono essere utilizzati per la mancata proroga della possibilità di iscrizione, ha determinato lo stallo anche degli incentivi ai contratti instaurati prima del 2013. Attendiamo ancora indicazioni operative per capire come muoversi.
2. I fondi stanziati a ottobre 2012 per la stabilizzazione di giovani e donne devono ancora essere assegnati dall'Inps.

3. I contratti di inserimento delle donne realizzati tra il 2009 e il 2012 sono stati agevolati con ritardo ed il decreto ministeriale non è stato ancora pubblicato
4. I bonus Ricerca e Sviluppo sono fermi. L'intervento assai interessante, ricordiamo, consiste in un credito d'imposta pari al 35 per cento dei costi sostenuti dal datore di lavoro (fino ad un massimo di 200 mila euro all'anno) per l'assunzione a tempo indeterminato di soggetti in possesso di un dottorato di ricerca universitario o di una laurea magistrale in materie legate a ricerca e sviluppo. Siamo in attesa della pubblicazione del decreto interministeriale di attuazione mentre mancano ancora un provvedimento del MISE con i contenuti della domanda di accesso e le istruzioni operative ed i necessari chiarimenti dell'Agenzia delle entrate con tanto di codici tributo

Tutto ciò non può non determinare incertezza tra coloro, professionisti inclusi, che devono applicare le norme. Auspichiamo che le misure adottate dal Governo trovino pronta attuazione. Nell'attesa diamo immediata disponibilità a effettuare un'opera di ricognizione delle norme esistenti in materia per ridurre a sistema la vasta congerie di normative.

Il mondo delle professioni, ci preme dirlo, sconta una difficoltà in più nel beneficiare di qualsiasi incentivo, non solamente in tema di lavoro. Molto spesso le norme che vengono introdotte nell'ordinamento limitano i benefici alle sole imprese, con conseguente difficoltà per i professionisti di accedervi.

E' necessario mettere da subito in cantiere nuove proposte strutturali per accompagnare il pacchetto di misure di recente varato.

La riduzione del cuneo fiscale è possibile? Il ministro del Lavoro, Enrico Giovannini, e il presidente del Consiglio, Enrico Letta, hanno più volte sottolineato che le risorse a disposizione sono scarse e che si può iniziare a ragionare solo nella seconda parte dell'anno. Varie fonti affermano che per effettuare un intervento radicale sul mercato del lavoro occorrono almeno 8 miliardi di euro. Non sappiamo se si tratta di cifre corrette, ma occorrono sicuramente molte risorse, anche perché il taglio del costo del lavoro voluto dal governo Prodi mobilitò 5 miliardi di euro, senza sortire gli effetti sperati.

Riteniamo che **due** possano al momento essere le proposte utili:

- Il rilancio della produttività mediante lo sgravio della parte di salario legata ad incrementi di produttività ed efficienza, con attenzione particolare alle voci premiali della retribuzione.

È sicuramente un intervento oneroso ma doveroso, in un'ottica di integrazione tra politiche del lavoro e politiche economiche. L'impatto che questa misura, definita ad un livello strutturale, può avere sul potere di acquisto dei lavoratori è evidente soprattutto se vi è la difficoltà oggettiva, come detto, ad intervenire in termini generali sul costo del lavoro.

Si potrebbe in alternativa, per la medesima finalità, operare per l'applicazione dell'imposta agevolativa, finora prevista per il salario di produttività, alle mensilità aggiuntive della retribuzione del lavoratore. Le tempistiche non rendono possibile un intervento immediato sulla quattordicesima mensilità ma si potrebbe riflettere per un'operazione alla fine dell'anno sulla tredicesima.

- Il rilancio dell'imprenditorialità giovanile e lo start up di nuove imprese.

Abbiamo bisogno di valorizzare le nuove capacità, ma è evidente il rischio che in un momento di grande difficoltà economica le start up possano nascere e morire rapidamente. Allora non può essere sostenuta soltanto la fase di lancio, ma va anche supportata la vita stessa della nuova struttura. Come proposta innovativa e di forte impatto in termini di fiducia, si è pensato ad un azzeramento totale del costo del lavoro per un certo periodo di tempo per i giovani imprenditori e professionisti che assumono giovani lavoratori. In questo senso si propone un progetto “Giovani per i giovani”. Un neo imprenditore o professionista sotto i 40 anni che assume un lavoratore sotto i 25 anni dovrebbe pagare solamente l’importo netto della busta paga.

E’ comunque giunta l’ora di pensare anche alle start up professionali, estendendo a queste tutte le recenti facilitazioni, non ultima quella recentemente approvata, che prevede l’inclusione delle start up nella copertura delle operazioni di affidamento da parte del Fondo Centrale di Garanzia (80%): si tratterebbe di un vero e proprio sostegno al mettersi in proprio da professionista, al pari di quanto oggi previsto per l’avvio di un’impresa. Così come è tempo di estendere anche ai professionisti la possibilità di partecipare allo strumento delle reti d’impresa, particolarmente adatto alle professioni, alla luce di quanto per loro recentemente previsto in tema di società e cooperazione.

Permetteteci infine di segnalare una criticità dei recenti interventi del Governo. Parliamo del rifinanziamento degli ammortizzatori sociali in deroga. Si tratta di una operazione di importanza fondamentale, ma la scelta di utilizzare le risorse destinate alla formazione continua è segno di scarsa attenzione per il ruolo che le parti sociali attraverso i fondi interprofessionali possono avere nella realizzazione di politiche attive destinate alla ricollocazione di lavoratori in situazioni di difficoltà. Auspichiamo una riconsiderazione di tale impostazione.