

Commissione 10a “Affari sociali, sanità, lavoro pubblico e privato, previdenza sociale”
del Senato della Repubblica

Memoria Confprofessioni sul disegno di legge recante: “Disposizioni in materia di
lavoro” (S. 1264), già approvato dalla Camera dei Deputati

6 novembre 2024

Onorevole Presidente, Onorevoli Senatori,

il disegno di legge oggi al Vostro esame prosegue nel solco già tracciato dalla legge 3 luglio 2023, n. 85, di conversione in legge, con modificazioni del decreto legge n. 48 del 2023, recante “Misure urgenti per l’inclusione sociale e l’accesso al mondo del lavoro”, introducendo una serie di ulteriori modifiche alla vigente normativa in materia di lavoro, con lo scopo di **modernizzare il mercato del lavoro italiano**, rendendolo più **flessibile e competitivo**, anche al fine di favorire l’occupazione e la creazione di nuovi posti di lavoro. Confprofessioni pertanto intende confrontarsi sui contenuti del provvedimento, in uno spirito costruttivo e collaborativo.

In via preliminare riteniamo corretta la scelta del legislatore di intervenire sulla materia del lavoro utilizzando lo strumento del disegno di legge: il cambio di passo rispetto alla decretazione d’urgenza consente di dare una maggiore trasparenza e partecipazione al processo legislativo. Inoltre, restituisce al Parlamento un ruolo centrale nel processo di produzione legislativa, garantendo la possibilità di modificare e migliorare il testo allo scopo di assicurare maggiori tutele dei diritti dei lavoratori, anche mediante il coinvolgimento delle parti sociali e della società civile.

Rileviamo che nel corso della prima lettura sono state apportate numerose modifiche al testo del disegno di legge in esame, frutto di un articolato lavoro della Camera, anche grazie al collaborativo dialogo con le parti sociali audite e sono state accolte, a tal proposito, alcune istanze suggerite da Confprofessioni in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

Il Governo in questa legislatura ha dimostrato grande attenzione alle esigenze del comparto libero-professionale, anche attraverso l’introduzione di misure specifiche – su tutte ricordiamo l’approvazione della legge sull’equo compenso (l. 21 aprile 2023, n. 49) e la stabilizzazione dell’Isco, avvenuta con la Legge di bilancio per il 2024. Il provvedimento al Vostro esame potrebbe rappresentare un ulteriore tassello per proseguire quel processo di **ampliamento delle tutele sociali dei lavoratori autonomi**, che richiede ancora molti sforzi.

Pertanto, come illustreremo più avanti, auspichiamo che il testo possa essere implementato e completato nel corso dell’esame parlamentare, attraverso l’inserimento di alcune specifiche misure a favore del lavoro autonomo e professionale, volte a sopperire

alle più evidenti fragilità del nostro comparto e migliorarne l’attrattività, sempre nell’ottica di rendere il nostro mercato del lavoro più equo e inclusivo.

Modifiche al T.U. in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81) (Art. 1)

Accogliamo positivamente l’attenzione delle istituzioni per una materia, quella della **salute e sicurezza** nei luoghi di lavoro, caratterizzata da **un’imponente complessità**, legislativa e di attuazione, riscontrabile anzitutto dalla vastità del d.lgs. n. 81/2008 (ben 306 articoli ed oltre 50 allegati). La complessità è aggravata dal fatto che il Testo Unico è progettato sul modello dell’impresa manifatturiera, strutturata e organizzata in modo tradizionalmente gerarchico, e non si fa carico di adattare le misure applicabili alle aziende alle peculiarità dei diversi settori. Gli adempimenti previsti dal Testo Unico – spesso assistiti da sanzioni penali – sono, invece, imposti in maniera indifferenziata a tutti i datori di lavoro.

L’art. 1 del ddl al Vostro esame affronta il tema della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro, apportando delle modifiche al d.lgs. n. 81/2008. Queste misure si inseriscono nel solco già tracciato dai recenti interventi normativi sul tema: tra cui l’art. 14 del decreto legge n. 48/2023, o i provvedimenti emanati nel corso del periodo emergenziale, come il decreto legge n. 146/2021, che perseguono tutti il comune obiettivo di **armonizzare le novità legislative** emanate di recente.

Appreziamo in particolare, in un’ottica di riduzione del contenzioso, la modifica inerente alla **possibilità di effettuare la visita medica preventiva in un momento antecedente all’assunzione**, al fine di accertare l’effettiva idoneità alla mansione. Accade sovente, infatti, che l’inidoneità si riscontri nell’ambito della visita effettuata a seguito dell’assunzione, come da normativa vigente.

Condivisibile è altresì l’intervento che consente al medico competente, in un’ottica razionalizzazione degli adempimenti e contenimento dei costi, di utilizzare gli esami clinici svolti precedentemente dal lavoratore. Riteniamo, inoltre, che possa essere utile, grazie ai moderni sistemi di **intelligenza artificiale**, l’avvio di una sperimentazione che preveda **l’istituzione, presso l’INAIL, di una banca dati** relativa alle visite mediche effettuate in regime di sorveglianza sanitaria dalle aziende ai dipendenti. Questo potrebbe consentire la verifica di mansioni sovrapponibili e realizzare una **procedimentalizzazione** della sorveglianza sanitaria limitata ai soli rischi specifici derivanti dalle peculiarità delle lavorazioni aziendali e alle specifiche mansioni.

Si tratta di misure che riguardano aspetti molto specifici della disciplina: non possiamo nascondere che avremmo auspicato un’operazione di più ampia rivisitazione della materia. Avevamo già avuto modo di segnalare, nei tavoli convocati ad inizio legislatura presso il Ministero del lavoro, che sul fronte della salute e sicurezza fosse necessario un cambio di passo. Sono molte, infatti, le **procedure che gravano pesantemente sui costi e sull’organizzazione delle piccole e medie strutture, senza apportare alcun miglioramento in termini prevenzionistici e di tutela**, e senza attenzione alle specificità dei diversi settori coinvolti.

Ferma restando la necessità di garantire i livelli generali di sicurezza è, a nostro parere, necessario individuare misure di semplificazione degli adempimenti relativi alla valutazione dei rischi negli uffici e nelle aziende a basso rischio infortunistico, avuto riguardo ai settori ATECO, di cui all’Allegato 2 all’Accordo raggiunto in Conferenza permanente per i rapporti tra Stato, Regioni e Province autonome di Trento e di Bolzano del 21 dicembre 2011.

Tra le misure di semplificazione che a nostro parere possono trovare attuazione vi è l’art. 29 comma 6-ter del d.lgs. n. 81/2008, laddove viene previsto che i “datori di lavoro delle aziende che operano nei settori di attività a basso rischio infortunistico possono dimostrare di aver effettuato la valutazione dei rischi”: questa previsione infatti, ad oggi, rimane inattuata.

Integrazione salariale (Art.6)

L’articolo 6 del disegno di legge opera una sorta di ritorno al testo originario del d.lgs. 148/2015, prevedendo che il lavoratore che svolge attività di lavoro subordinato o di lavoro autonomo, durante il periodo di integrazione salariale, non ha diritto al relativo trattamento per le giornate di lavoro effettuate. Inoltre, viene stabilito che il lavoratore decada dal trattamento di integrazione salariale nel caso in cui non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla sede territoriale INPS, dello svolgimento dell’attività lavorativa.

Quanto alla rubrica dell’articolo crediamo sia opportuno operare una modifica dal momento in cui si rivolge alla sola cassa integrazione. Al contrario la disposizione in esame è collocata nella parte relativa ai principi generali del d.lgs. 148/2015, e trova applicazione per tutte le integrazioni salariali.

Segnaliamo che il parametro delle “giornate di lavoro effettuate” previsto dall’art. 6 del provvedimento potrebbe risultare inesatto con riferimento alla cassa integrazione guadagni, che non è gestita per giornate di lavoro ma per settimane indennizzate. Per ovviare a tale problematica sarebbe opportuno utilizzare il parametro delle “ore effettivamente lavorate”, più funzionale a gestire particolari situazioni, quali il part-time o lo svolgimento di attività lavorativa autonoma o subordinata solo per qualche ora, non precludendo così la fruizione del trattamento di integrazione salariale. Nel caso in cui si mantenga inalterata la disposizione occorreranno delle istruzioni operative che forniscano puntuali istruzioni di calcolo.

Sospensione della decorrenza dei termini degli adempimenti a carico dei liberi professionisti per parto, interruzione di gravidanza o assistenza al figlio minore (Art. 7)

L’art. 7 del disegno di legge amplia il novero dei casi in cui opera la sospensione della decorrenza dei termini degli adempimenti tributari a carico dei liberi professionisti alle casistiche del parto e della malattia del figlio minore che necessita di assistenza da parte del genitore, intervenendo sulla disciplina generale della “malattia del professionista”, dettata dalla legge di Bilancio per il 2022 (art. 1, co. 927-944 l. 30 dicembre 2021, n. 234).

Si tratta di un intervento certamente apprezzabile. E tuttavia, molto resta da fare nella prospettiva del necessario completamento della disciplina introdotta nel 2022, alla luce delle persistenti difficoltà organizzative che coinvolgono i liberi professionisti di fronte alla mole crescente di adempimenti imposti.

Di particolare urgenza è soprattutto l'estensione della disciplina agli adempimenti diversi da quelli di natura tributaria, pure imposti da norme imperative ai liberi professionisti: basti pensare ai termini incombenti sugli avvocati nell'ambito dei procedimenti giurisdizionali e para-giurisdizionali, o ai termini imposti a notai, architetti e ingegneri nell'ambito delle certificazioni urbanistiche, o, ancora, ai termini inerenti le comunicazioni in materia di lavoro che sono imposti ai consulenti del lavoro.

Occorre prendere atto, più in generale, che la diffusione capillare di oneri procedurali a carico dei professionisti, unitamente allo sviluppo dell'interlocuzione telematica con l'amministrazione sta ponendo problemi inediti alla nostra categoria. Se è vero che gli studi professionali sono chiamati ad affrontare una trasformazione dei loro modelli organizzativi, per modernizzare gli strumenti tecnologici, le competenze dei dipendenti e, più in generale, la dimensione degli studi, è altresì vero che non si può prescindere da una maggiore flessibilità delle scadenze in ragione della tutela di diritti fondamentali della persona lavoratrice.

Proposte di revisione normativa in materia di Fondi interprofessionali per la formazione continua

Il disegno di legge al Vostro esame rappresenta anche l'opportunità di svolgere alcune considerazioni sul tema della formazione continua e suggerire alcune proposte di modifica in materia di Fondi interprofessionali.

La formazione continua costituisce una fondamentale leva di occupabilità e competitività: essa consente ai lavoratori di adattarsi ai mutamenti in atto nel mercato del lavoro, nonché di rispondere alla sfida della transizione digitale, sviluppando le competenze maggiormente richieste e adeguando i profili professionali alle nuove esigenze. In tale ambito, rivestono un ruolo centrale i Fondi interprofessionali per la formazione continua, istituiti dalle Parti sociali e autorizzati dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Confprofessioni, di concerto con Cgil, Cisl, Uil, nel 2003 ha costituito Fondoprofessioni – il fondo interprofessionale per la formazione continua negli studi professionali e nelle aziende ad essi collegate – al fine di finanziare la formazione continua all'interno del comparto delle attività professionali e nelle imprese collegate, accompagnando così il processo di innovazione e di sviluppo delle professionalità.

La formazione continua viene finanziata dal Fondo interprofessionale mediante il **contributo obbligatorio dello 0,30%** del monte salari di cui alla Legge-quadro in materia di formazione professionale (l. 21 dicembre 1978, n. 845). **Il contributo italiano destinato alla formazione continua** (0,30% del monte salari) **rappresenta uno dei valori più bassi in Europa**¹. Inoltre, tale contributo viene, nei fatti, ulteriormente ridotto per effetto dell'art. 1, comma 722, legge n. 190/2014, che depotenzia il sistema dei Fondi

¹ Come testimoniano i dati contenuti nel Rapporto OCSE “*Getting Skills Right: Future-Ready Adult Learning Systems*”, del 2019.

interprofessionali per 120 milioni l'anno, riducendo il volume di risorse che può essere stanziato per la formazione continua.

A ciò si aggiunga che negli ultimi anni ai Fondi interprofessionali sono stati assegnati ulteriori compiti in diversi ambiti: in primo luogo, è stata estesa la formazione dei lavoratori anche a beneficio di cassaintegrati e disoccupati, il che determina il dispendio di un rilevante numero delle limitate risorse a disposizione; in secondo luogo compiti di natura burocratica/amministrativa come il finanziamento e il monitoraggio della formazione per le imprese che accedono al Fondo Nuove Competenze e, più di recente (con il Decreto M.L.P.S. del 9 luglio 2024) l'ulteriore ruolo di enti titolari delegati, in materia di individuazione e validazione delle competenze, nell'ambito del Repertorio delle Qualificazioni di titolarità del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Alla luce dell'allargamento delle funzioni e delle competenze e, conseguentemente, degli adempimenti sarebbe pertanto opportuno **un potenziamento dei fondi interprofessionali, restituendo, in via strutturale e definitiva, il c.d. “prelievo forzoso”**, attraverso un intervento nel disegno di legge al Vostro esame: una piena ed effettiva disponibilità del contributo 0,30%, consentirebbe ai Fondi interprofessionali di impiegare un maggiore volume di risorse per la formazione dei lavoratori e di potenziare le misure di politica attiva.

Nel sostenere l'operato del Governo in materia di lavoro e formazione, auspichiamo una azione ancor più incisiva nel rafforzamento dei Fondi interprofessionali e delle risorse a loro disposizione per migliorare il sistema della formazione continua che rappresenta oggi, ancor più che in passato, un elemento strategico nell'ambito del mercato del lavoro e della valorizzazione del capitale umano.

Somministrazione di lavoro (Art. 10)

Dalla sua nascita la disciplina della somministrazione ha subito diversi interventi di modifica ed affinamenti, che hanno spesso causato incertezze applicative e difficoltà di adeguamento per i sistemi contrattuali. Oggi, l'art. 10 del disegno di legge prevede alcune importanti modifiche alla disciplina attualmente in vigore.

In primo luogo, apprezziamo la soppressione della disciplina transitoria relativa alla durata complessiva delle missioni a tempo determinato presso il medesimo soggetto utilizzatore, allo stesso tempo, auspichiamo un chiarimento in merito alla definizione di eventuali limiti temporali in caso di missioni a tempo determinato nell'ambito di contratti di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.

Sono di notevole interesse anche le nuove fattispecie di esenzione dal computo dei limiti quantitativi relativi alla somministrazione a tempo determinato, sia di categorie di lavoratori già escluse nell'ambito dei rapporti di lavoro a tempo determinato “diretto”, sia dei lavoratori assunti dall'agenzia per il lavoro con contratto a tempo indeterminato, nonché l'esclusione dell'applicabilità delle causali di cui all'art. 19 d.lgs. n. 81/2015 a determinate categorie di soggetti (c.d. lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati) assunti con contratto di somministrazione a tempo determinato.

A nostro parere la norma risulta coerente con un quadro volto, da un lato, a rendere più fluido il mercato del lavoro favorendo l'occupazione di categorie c.d. “svantaggiate” di

lavoratori e, allo stesso tempo, a garantire la stabilità dell’occupazione nei casi in cui i lavoratori siano assunti con contratto a tempo indeterminato dal somministratore.

Durata del periodo di prova (Art. 13)

L’art. 13 del disegno di legge introduce una nuova disciplina di dettaglio relativa al calcolo del periodo di prova nell’ipotesi dei contratti di assunzione a tempo determinato. Sul tema era già intervenuto il d.lgs. n. 104/2022, in applicazione della Direttiva UE 2019/1152, prevedendo genericamente l’applicazione di un criterio proporzionale ai fini della determinazione della prova, commisurato alla durata del contratto e alla natura dell’impiego. Anche in ambito giurisprudenziale la tematica è stata affrontata in molteplici occasioni, addivenendosi alla conclusione che il patto di prova risulta compatibile con il contratto a termine, a condizione che abbia una durata inferiore a quella del rapporto di lavoro. Occorre, a questo punto, ribadire che la sede più adeguata alla regolazione di simili aspetti di dettaglio è la contrattazione collettiva: i sistemi di relazioni industriali possono disciplinare al meglio tali istituti, adattandoli ad ogni singolo contesto produttivo.

Sebbene nel testo in esame sia rinvenibile un evidente *favor* nei confronti della contrattazione collettiva tramite la locuzione “*Fatte salve le disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva*”, la norma pone, in realtà, **limiti piuttosto stringenti** agli stessi **contratti collettivi con riferimento all’individuazione delle soglie massime di durata del periodo di prova** (“da un minimo di due a un massimo di quindici per i rapporti di lavoro aventi durata non superiore a sei mesi e a trenta per quelli compresi tra i sei e i dodici mesi”). Molti dei contratti collettivi attualmente vigenti, specialmente per le mansioni più qualificate, stabiliscono dei periodi di prova più elevati di quelli definiti dall’art. 13 in esame, per valutare attentamente la professionalità del lavoratore assunto. Potrebbero, pertanto, determinarsi effetti perversi con aumento del contenzioso specialmente per i lavoratori altamente qualificati, dal momento che, una volta superato il periodo di prova, il rapporto dovrà essere risolto esclusivamente per giusta causa. Conseguentemente, riteniamo che sarebbe più corretto riservare maggiore spazio alla contrattazione collettiva, stabilendo paletti e soglie meno stringenti.

Sarebbe, inoltre, opportuno **chiarire che la contrattazione collettiva**, cui fa riferimento l’art. 13, sia quella **sottoscritta dalle parti sociali comparativamente più rappresentative**, inserendo un rimando all’art. 51 del d.lgs. n. 81/2015. Al contempo, la norma dovrebbe indicare **il tipo di contratto collettivo** al quale si rinvia (nazionale, territoriale, aziendale).

In aggiunta, la disposizione in esame potrebbe rivelarsi incompatibile con la *ratio* dell’art. 2096 c.c., rischiando di **sminuire eccessivamente il valore dell’istituto della prova in relazione ai contratti a tempo determinato**. A parità di livello di inquadramento, i lavoratori a termine, in base al sistema così delineato, hanno infatti a disposizione un periodo di tempo assai più limitato rispetto a quello riconosciuto a coloro che vengono assunti a tempo indeterminato per valutare la propria attitudine all’attività lavorativa.

Infine, sarebbe opportuno fornire alcune indicazioni operative volte a definire, in maniera concreta, le modalità di calcolo del periodo di prova in base ai “**giorni di effettiva**

prestazione”. Tale criterio comporta spesso la necessità di effettuare arrotondamenti, che divengono particolarmente frequenti e complessi nel caso dei contratti di assunzione a tempo determinato part-time.

Norme in materia di risoluzione del rapporto di lavoro (Art. 19)

L’art. 19 del disegno di legge introduce nel nostro ordinamento una nuova fattispecie di estinzione del contratto di lavoro, le **c.d. “dimissioni di fatto”**, che troverà applicazione nei casi in cui l’assenza ingiustificata da parte del lavoratore si protragga oltre il termine massimo previsto dal Ccnl applicato al rapporto di lavoro (o per un periodo superiore a 15 giorni, in mancanza di apposita previsione da parte della contrattazione collettiva).

Tale intervento è sicuramente meritevole di apprezzamento, mirando a contrastare l’assunzione di comportamenti opportunistici da parte dei lavoratori, che si assentano in modo prolungato e senza alcuna giustificazione dal luogo di lavoro per indurre il datore di lavoro al licenziamento *ad nutum* e divenire così destinatari del trattamento Naspi (a cui non avrebbero invece avuto diritto rassegnando direttamente le dimissioni). La disposizione intende, quindi, disincentivare l’applicazione di prassi inopportune da parte dei lavoratori dipendenti, che determinano un aumento immotivato dei costi a carico dei datori di lavoro (tenuti al pagamento del *ticket* di licenziamento) e del sistema previdenziale (erogatore del trattamento di disoccupazione).

Ad ogni modo, per rendere la norma perfettamente operativa, sarebbe opportuno apportare alcune modifiche al testo della disposizione. In particolare, il Legislatore dovrebbe **delineare** in maniera più esplicita **l’ambito di intervento della contrattazione collettiva**. Inoltre, bisognerebbe specificare che il datore di lavoro, per valutare l’eventuale superamento del termine previsto dal Ccnl o dalla Legge, è tenuto a considerare solamente le **assenze continuative, da computarsi in giorni di calendario**: tale criterio renderebbe, infatti, più evidente la volontà del lavoratore dipendente di procedere alla cessazione del rapporto di lavoro per fatti concludenti.

In considerazione di quanto previsto dall’art. 19 del disegno di legge, auspichiamo l’abolizione dell’obbligo in capo al datore di lavoro al pagamento del *ticket* nei casi di licenziamento per giusta causa e giustificato motivo soggettivo: in tali ipotesi, la cessazione del rapporto di lavoro viene formalizzata dal datore di lavoro, ma è sostanzialmente riconducibile alla responsabilità del lavoratore.

Ulteriori possibili misure in materia di lavoro per il comparto libero-professionale

Nell’ultima parte di questa Audizione vorremmo sottoporre alla Commissione alcune proposte di semplificazione e correzione della normativa vigente in tema di lavoro autonomo libero-professionale, che corrispondono ad esigenze molto avvertite nella categoria, e che ben potrebbero trovare spazio all’interno di questo disegno di legge:

ISCRO (Indennità straordinaria di continuità reddituale operativa) – Come anticipato, la Legge di bilancio per il 2024 (l. 20 dicembre 2023, n. 213) ha disposto, assai opportunamente, la **messa a regime** della Iscro, oltre il triennio di sperimentazione, rendendo anche **meno stringenti** alcuni requisiti per l’accesso alla misura, accogliendo così le istanze di tutela del mondo libero professionale.

Riteniamo opportuno porre l’attenzione su tre ulteriori elementi di questa disciplina che dovrebbero essere corretti, per garantire una migliore fluidità del sistema ed evitare effetti sproporzionati o paradossali:

- a) Il primo aspetto su cui si potrebbe intervenire è dato dal **requisito della mancata iscrizione alla gestione separata**: si tratta di un problema di carattere meramente formale, poiché molti lavoratori autonomi versano regolarmente i contributi alla gestione separata pur non avendo formalizzato l’iscrizione. I monitoraggi effettuati sull’utilizzo della misura hanno messo in luce come oltre la metà dei respingimenti delle domande sia determinato dalla mancata iscrizione: riteniamo pertanto utile e necessario addivenire ad un chiarimento per evitare un numero così cospicuo di reiezioni per mere rigidità formali. Tale risultato potrebbe essere raggiunto attraverso l’inserimento di una norma di interpretazione autentica che indichi quale **unico criterio l’effettivo versamento dei contributi alla Gestione separata**.
- b) Un secondo aspetto attiene al tema della **contribuzione figurativa** dell’Iscro. Sul punto il comma 147 della Legge di bilancio per il 2024 stabilisce che l’Iscro “non comporta accredito di contribuzione figurativa”. Nell’ottica di ampliare le tutele sociali dei lavoratori autonomi iscritti alla gestione separata Inps, sarebbe opportuno modificare tale disposizione al fine di riconoscere ai lavoratori autonomi che usufruiscono della misura il riconoscimento dei contributi figurativi, come già avviene per altri ammortizzatori sociali. È facile immaginare, in caso contrario, lo sviluppo di contenziosi.
- c) Il terzo aspetto riguarda il **rafforzamento dei percorsi di aggiornamento professionale** da parte dei soggetti beneficiari dell’Iscro, anche attraverso l’emanazione del decreto interministeriale – del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell’Economia e delle Finanze – che individui i criteri e le modalità di definizione di tali percorsi e le risorse per il loro finanziamento.

Politiche attive – Se le politiche attive rappresentano, da sempre, un punto di debolezza delle politiche del lavoro, quelle rivolte ai lavoratori autonomi lo sono in modo ancor più accentuato. Lo **Statuto del lavoro autonomo** prevedeva, infatti, che i centri per l’impiego e gli organismi **autorizzati alla intermediazione** potessero predisporre uno specifico sportello per i lavoratori, deputato all’erogazione di servizi di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro e alla fornitura di informazioni, a professionisti e a imprese, relative alle procedure per l’avvio di un’attività autonoma e all’accesso a commesse e appalti pubblici, alle agevolazioni pubbliche sia nazionali sia locali e alle opportunità di credito. Attraverso lo

strumento della convenzione il legislatore mirava a coinvolgere una molteplicità di soggetti del mondo professionale, a cominciare dai soggetti rappresentativi.

Gli sportelli per il lavoro autonomo dei centri dell’impiego sono però rimasti sulla carta e non hanno trovato ancora disciplina specifica di attuazione.

Occorrono pertanto misure mirate basate sulla costruzione e progettazione di sportelli dedicati al lavoro autonomo presso i centri per l’impiego. Un intervento, quest’ultimo, che potrà favorire anche una **maggiore sinergia tra associazioni del settore libero-professionale** e agenzie delle politiche attive, secondo un **modello di partenariato** che determina da sempre ottimi risultati negli altri Paesi europei, e che può contribuire a rendere più efficaci, ed al contempo meno burocratizzate, le amministrazioni coinvolte in questo servizio. Un’efficace riforma delle politiche attive, infatti, passa necessariamente attraverso uno snellimento delle strutture e delle procedure che faccia leva sulle competenze offerte dalle forze sociali.

* * *

Il disegno di legge al Vostro esame corregge ed aggiorna la normativa in materia di lavoro per renderla più snella, e adatta alle trasformazioni del mercato del lavoro. Allo stesso tempo le norme introdotte lasciano aperte alcune questioni rilevanti per il mercato del lavoro, per le imprese e per i lavoratori. Con particolare riferimento al comparto del lavoro autonomo libero-professionale, auspichiamo che i temi prioritari che Vi abbiamo rappresentato possano essere tenuti in considerazione dal Parlamento nel corso dell’esame.