CONF PROFESSIONI
confederazione italiana libere professioni

INCONTRO GOVERNO – PARTI SOCIALI
LAVORO E WELFARE

Roma, 5 agosto 2019

Onorevole Presidente del Consiglio, Avv. Giuseppe Conte

Negli ultimi anni l'economia italiana ha vissuto un costante declino del tasso di crescita assieme a una perdita di competitività a livello internazionale, a causa della polverizzazione del sistema produttivo, della rigidità del mercato del lavoro, di un sistema economico-istituzionale poco incline a quei cambiamenti che sono invece necessari per gestire le crisi globali. Nel confronto con gli altri Paesi europei, Germania *in primis*, l'economia italiana negli anni ha visto aumentare il proprio ritardo, accumulando un divario difficile da colmare.

I Paesi che meglio hanno reagito alla crisi sembrano essere stati quelli che per tempo hanno riformato i meccanismi di regolazione del mercato del lavoro e il *welfare*, mentre altri Paesi, tra cui l'Italia, solo più recentemente hanno avviato processi di riforma che, pur realizzando qualche buon risultato, non hanno risolto gli squilibri tuttora esistenti. La mancanza di una visione strategica di lungo periodo è d'altronde da sempre una lacuna delle politiche del lavoro in Italia, sovente fondate su logiche emergenziali e su esigenze contingenti.

ConfProfessioni, quale forza sociale di rappresentanza dei liberi professionisti, firmataria del CCNL studi professionali, ritiene pertanto fondamentale che venga adottato un approccio differente rispetto al passato che si basi sull'analisi puntuale dei problemi e dei dati per elaborare risposte efficaci in grado di dare dinamismo a tutte le componenti del mercato del lavoro.

1. Politiche attive e politiche passive del lavoro

Il d.lgs. n. 150 del 2015 ha rappresentato l'ultimo grande intervento di revisione delle politiche attive del lavoro nel nostro Paese. Esso costituisce uno dei tasselli principali di quel complesso di interventi legislativi che va sotto il nome di *Jobs Act*, con il quale è stato ridisegnato l'intero assetto del mercato del lavoro.

Il decreto ha operato un'opportuna rivisitazione del sistema, ma è mancato tuttavia il passaggio fondamentale di allineare le politiche attive e le politiche passive del lavoro. Un mutamento, anche culturale, che avrebbe interrotto la nostra tradizione di affrontare le crisi, sia di livello generale sia di singola impresa, con la presa in carico passiva del lavoratore da parte dello Stato attraverso gli ammortizzatori sociali con l'obiettivo ultimo di creare uno scivolo verso la pensione.

Eppure le esperienze europee avrebbero dovuto suggerirci che il coordinamento e l'integrazione tra soggetti che gestiscono politiche attive e soggetti che erogano sussidi al reddito dei disoccupati è uno snodo fondamentale per l'efficacia dell'intero sistema. L'attuazione della riforma ha mostrato in questo senso tutti i suoi limiti, lasciando invariato il problema della *governance* delle politiche e dei rapporti tra enti locali e nazionali, cui non si è certo potuto sopperire con la creazione dell'Anpal, struttura nazionale con un ruolo di mero coordinamento delle realtà coinvolte.

Il tema dell'efficienza dei servizi per l'impiego torna, quindi, sul tavolo di discussione. La stratificazione delle competenze e dei livelli decisionali e l'incomunicabilità tra funzioni di politica attiva e passiva (anche solo a livello di banche dati) rimangono i problemi più rilevanti da affrontare. Parallelamente occorre mutare l'assetto dei centri per l'impiego, al fine di misurarne in maniera effettiva la capacità di collocare i lavoratori, di valorizzare l'apporto degli operatori privati, favorendo quell'integrazione fra servizi pubblici e privati che è necessaria per favorire l'inserimento e il reinserimento delle persone nel mercato del lavoro.

Le parti sociali possono in questo senso, se adeguatamente sostenute, governare questo sistema attraverso gli strumenti che il legislatore ha creato. Si pensi, per esempio, ai fondi di solidarietà bilaterali che gestiscono gli strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro e, in base ai più recenti interventi normativi, anche alcuni meccanismi di accompagnamento verso la pensione; come pure ai fondi interprofessionali per la formazione continua che possono favorire la riqualificazione dei lavoratori interessati dai processi di riorganizzazione aziendale o dagli ammortizzatori sociali. Realizzare sinergie tra questi istituti potrebbe rappresentare veramente una chiave di volta anche per restituire efficienza ai servizi per l'impiego e ottimizzare i centri per l'impiego.

I dati più recenti ci dimostrano un tendenziale miglioramento dei *trend* sull'occupazione. Continua tuttavia ad essere elevata la disoccupazione giovanile così come quella di lunga durata. La platea dei destinatari del reddito di cittadinanza ha poi ulteriormente esteso i campi di intervento più critici.

A nostro avviso occorre quindi mettere in campo una strategia di medio-lungo periodo che metta il lavoro al centro dell'azione politica. In questo senso, un piano straordinario di politiche attive per queste categorie attraverso la creazione di *task force ad hoc* composte da istituzioni, operatori pubblici e privati e parti sociali dovrebbe essere il primo passo da realizzare. Al tempo stesso, la formazione può essere un volano fondamentale per l'inclusione dei giovani e dei disoccupati di lungo periodo che faticano ad accedere al mercato del lavoro. È necessario in questo senso che si affronti una volta per tutte il tema delle competenze dei giovani, che devono essere strettamente connesse alle esigenze del mondo produttivo, fin dalla scuola e acquisite principalmente attraverso l'apprendistato (la

presentazione in Parlamento di una delega al governo per semplificare questa tipologia contrattuale deve essere valutata positivamente). Occorre poi puntare il faro sui disoccupati con la allocazione di risorse ad hoc, ipotizzando anche una collaborazione dei fondi interprofessionali.

2. Contrattazione collettiva e rappresentanza

È da tempo che studiosi, forze politiche e sociali si interrogano sull'opportunità o meno di introdurre uno strumento legislativo per la definizione di un salario minimo legale. Un dibattito di grande significato per i valori sociali che evoca, che tuttavia non è mai riuscito ad individuare soluzioni condivise. Gli interessi e le dinamiche in gioco sono d'altronde molteplici e risulta evidente che l'impatto di soluzioni calate dall'alto potrebbe avere effetti rilevanti sull'assetto delle relazioni di lavoro del nostro Paese.

Il fenomeno dei *working poors* ha raggiunto connotazioni notevoli – in Italia come in molti altre economie sviluppate: i rapporti di lavoro devono necessariamente adattarsi ad un nuovo contesto socio-economico per garantire retribuzioni eque alla generalità dei lavoratori. Il dibattito su un rinnovato ruolo delle parti sociali è quindi aperto e non intendiamo sottrarci.

Tuttavia, nell'approcciare questo tema, il legislatore non deve tenere in considerazione soltanto le esigenze di solidarietà sociale e le dinamiche reddituali dei lavoratori dipendenti, ma anche l'impatto potenziale delle misure sul tessuto economico e la ricchezza complessiva, e il particolare contesto economico e produttivo nazionale. Per questo riteniamo che occorra puntare prima di tutto sulla produttività e sulla competitività del sistema economico, delle imprese e degli studi professionali, con investimenti privati e pubblici che mirino a migliorare le infrastrutture strategiche e i processi di digitalizzazione.

Sul tema dei salari riteniamo che debba anzitutto rimanere centrale il ruolo della contrattazione collettiva. La previsione dell'art. 36 della Costituzione secondo cui "Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa..." ha finora inconfutabilmente trovato attuazione efficace attraverso l'autonomia collettiva. La contrattazione collettiva, se svolta da soggetti realmente rappresentativi e responsabili, ha da sempre un ruolo fondamentale nella crescita e nel mantenimento dei diritti e dell'occupazione.

Lo strumento contrattuale serve a regolamentare le retribuzioni in maniera differenziata a seconda delle posizioni occupate e nell'ambito di una ampia cornice di istituti e diritti contrattuali. Un sistema di determinazione di un salario minimo legale sarebbe necessariamente caratterizzato da una certa rigidità e non consentirebbe un utile adattamento degli elementi economici di fronte alle dinamiche, in costante evoluzione, del mercato del lavoro, nonché alle dimensioni delle imprese e alle differenze territoriali.

Saremmo pertanto favorevoli ad un intervento di mero sostegno alla contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa che abbia anche la finalità quella di promuovere l'integrale applicazione dei Contratti Collettivi. È noto che la maggior parte dei

Contratti prevede sistemi di *welfare* bilaterali di particolare rilievo che permettono ai lavoratori di fruire di tutele che altrimenti avrebbero difficoltà ad ottenere sul mercato. Un insieme di prestazioni di assistenza sanitaria e socio-sanitaria finalizzate ad accompagnare i lavoratori e le loro famiglie in momenti fondamentali della loro esistenza come la maternità, la non autosufficienza e la conciliazione vita-lavoro. Si tratta di diritti contrattuali che devono essere considerati alla stregua di tutti gli altri elementi economici previsti dal Contratto collettivo.

Fondamentale è anche semplificare il quadro della contrattazione collettiva e individuare strumenti che vadano a promuovere l'applicazione diffusa dei contratti collettivi sottoscritti da soggetti realmente rappresentativi. Sappiamo bene che l'abbassamento del livello delle retribuzioni dipende spesso dai fenomeni di *dumping* derivanti dalla proliferazione di contratti collettivi conclusi da sigle sindacali e associazioni datoriali carenti di rappresentatività.

Strategico in questo senso è il ruolo del Cnel, sulla cui ipotesi di eliminazione ci dichiariamo fin da subito fermamente contrari. Facciamo presente infatti che la disciplina istitutiva del Consiglio contiene al suo interno gli unici riferimenti normativi per valutare la rappresentatività delle organizzazioni datoriali e sindacali. L'attribuzione di una funzione maggiormente qualificata in capo a questo organo nella raccolta e valorizzazione dei contratti potrebbe poi portare solamente benefici al nostro sistema. Un lavoro fondamentale in questo senso è già stato realizzato dal Cnel con la collaborazione dell'Inps. Riteniamo che sia importante analizzarne i risultati prima di prendere drastiche decisioni.

3. La tassazione sul lavoro

Parallelamente all'obiettivo di massima diffusione della contrattazione collettiva con un adeguato strumento di sostegno, è necessario avviare una riflessione sul tema del costo del lavoro.

Il Rapporto *taxing wages* 2019 che ha analizzato il livello e la dinamica del carico fiscale sul lavoro dipendente nei Paesi membri dell'OCSE ha sottolineato che tra il 2017 e il 2018, il cuneo fiscale per il lavoratore medio single in Italia è aumentato dal 47,7% al 47,9%, ponendosi di quasi 12 punti sopra la media OCSE, che è pari al 36,1% (dal 36,2% del 2017). Un aumento che viene imputato all'incremento dell'imposta sui redditi, mentre non hanno avuto particolare incidenza i contributi sociali.

Il dato rappresenta il terzo prelievo più alto tra i 36 Paesi avanzati, superato solo dal Belgio (52,7%) e dalla Germania (49,5%) e davanti anche a quello francese (47,6%). Per le famiglie monoreddito con due bambini il cuneo fiscale nel nostro Paese si attesta al 39,1%, ed è il secondo più alto dell'OCSE e fortemente sopra la media dei Paesi industrializzati che è pari al 26,6%.

I benefici fiscali e sociali legati ai figli tendono a ridurre il peso del cuneo fiscale per i lavoratori con famiglia. In Italia questa riduzione è dell'1,8%, inferiore al 9,5% della media OCSE.

Come abbiamo avuto modo di segnalare al tavolo sulla riforma fiscale, *la flat-tax* è un veicolo importante di crescita, ma il risultato complessivo della riforma della tassazione dei redditi da lavoro deve conseguire due obiettivi: la riduzione del carico fiscale dei soggetti che producono valore e il rispetto del principio costituzionale di capacità contributiva.

Per raggiungere tale obiettivo, e i dati sopra riportati ce lo dimostrano, è necessario non soltanto agire sulle aliquote d'imposta, ma anche bilanciando il sistema delle deduzioni e detrazioni, in modo da concentrare tali benefici sulle fasce più basse dei redditi. Gli oneri deducibili e detraibili devono essere non soltanto snelliti, ma anche suddivisi in "fasce", dando prioritaria importanza a quelli a rilevante impatto sociale.

Occorre poi riflettere sull'ipotesi di intervenire, attraverso meccanismi agevolativi di particolare favore, a beneficio di alcune categorie ben individuate. Nelle aree meridionali del Paese sarebbe necessaria ad esempio una misura a regime che vada a tagliare drasticamente il costo del lavoro. Per quanto riguarda i giovani invece, oltre agli strumenti esistenti, andrebbero individuate soluzioni finalizzate a valorizzare le scelte di coloro che decidono di intraprendere una attività in autonomia e di investire attraverso l'assunzione di personale. Pensiamo ad un progetto, "giovani per i giovani", che preveda decontribuzione e defiscalizzazione per il giovane under 35 che assume il giovane under 25.

Va affrontato nuovamente anche il tema della produttività. Come noto la parte di salario variabile connessa ad incrementi di produttività innovazione ed efficienza è fiscalmente agevolata. Le norme che consentono l'accesso al beneficio sono tuttavia tarate su organizzazioni complesse. Piccole e medie imprese e studi professionali hanno bisogno, invece, di avere regole semplici e di utilizzare indicatori più idonei alla loro dimensione. In questo senso occorre considerare all'interno della detassazione gli istituti maggiormente utilizzati, come il lavoro straordinario, che per loro natura rispondono alle esigenze previste dal legislatore.

4. Lavoro autonomo

La recente legge sul lavoro autonomo ha risposto in maniera efficace ad istanze da tempo rappresentate da ConfProfessioni e dalle associazioni dei liberi professionisti e dei lavoratori autonomi, lasciando tuttavia aperte una serie di questioni di carattere fondamentale. Il contributo che il nostro comparto fornisce all'economia italiana è di assoluto rilievo non soltanto in termini di apporto al Prodotto interno – stimato ben oltre il 12% – e all'occupazione; ma anche e soprattutto in termini di creatività ed innovazione.

Completare il quadro di tutele per il lavoro autonomo è l'occasione per rilanciare il settore del lavoro libero-professionale attraverso uno sviluppo e crescita economica inclusiva dei lavoratori autonomi; di prendere atto delle straordinarie trasformazioni che interessano il mondo professionale, accompagnando questi processi con strumenti normativi adeguati e più agili. In questo senso occorre riprendere alcune delle disposizioni lasciate inattuate dalla citata legge sul lavoro autonomo (in particolare la delega per il potenziamento delle misure sulla maternità) e intervenire ulteriormente prevedendo strumenti di protezione sociale in

caso di crisi dell'attività professionale. Occorre poi potenziare il *welfare* favorendo l'adesione a forme mutualistiche e ad enti bilaterali e favorire ulteriormente la formazione continua.

Discorso a parte merita il tema dell'equo compenso dei professionisti. Rappresentiamo l'esigenza avvertita da tutto il comparto dei liberi professionisti di una revisione della normativa vigente in materia di equo compenso (art. 19-*quaterdecies* del Decreto-legge 16 ottobre 2017, n. 148, convertito con legge 4 dicembre 2017, n. 172), anzitutto a partire dalla sua estensione vincolante nei confronti della Pubblica Amministrazione.

Nell'ambito del dibattito sull'implementazione e il perfezionamento della normativa in tema di equo compenso delle prestazioni professionali, ConfProfessioni ha da sempre sottolineato la priorità di estendere il campo di applicazione della disciplina alle prestazioni rese dai liberi professionisti a favore delle pubbliche amministrazioni, anche per il valore simbolico che l'equità del compenso assume nei rapporti tra professionisti e apparato pubblico.

Come è noto, il comma 3 dell'art. 19-*quaterdecies* del Decreto-legge 16 ottobre 2017, n. 148, convertito con legge 4 dicembre 2017, n. 172, ha esteso il rispetto del principio dell'equo compenso alla pubblica amministrazione, senza tuttavia accompagnare al riconoscimento del principio una normativa di attuazione in grado di assicurarne l'effettività. L'applicazione amministrativa conferma in modo lampante l'assoluta mancanza di incisività della norma.

Negli ultimi mesi, diverse Regioni italiane hanno adottato iniziative volte a garantire il rispetto del principio dell'equo compenso delle prestazioni professionali tramite la legislazione regionale. Queste iniziative devono essere accolte con favore, perché testimoniano la consapevolezza crescente della gravità del problema dell'equità dei compensi professionali nella classe politica e nell'opinione pubblica, risultato raggiunto grazie alle campagne comunicative e agli sforzi della Confederazione tutta e delle singole associazioni. Tuttavia, gli interventi legislativi regionali sono in grado di incidere su una componente minoritaria.

Riteniamo invece essenziale novellare la disciplina statale sopra menzionata, che rappresenta la disciplina generale vigente in materia di equo compenso delle prestazioni professionali. Al fine di ovviare alla genericità della norma vigente, ConfProfessioni propone di aggiungere alla previsione del principio generale, già previsto dal comma 3, una normativa puntuale che vieta il conferimento di incarichi professionali il cui compenso non sia commisurato agli standard tipici dell'equo compenso, come definiti dai precedenti commi. Il medesimo divieto dovrebbe applicarsi nel caso di appalti pubblici all'interno dei quali siano previste prestazioni professionali non commisurate ai criteri di equità.