



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

Senato della Repubblica

V Commissione Bilancio

XIV Commissione Politiche UE

Audizione su

*Proposta di Piano nazionale
di ripresa e resilienza*

INTRODUZIONE

La proposta di Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (“PNRR”), approvata dal Governo nel corso del Consiglio dei Ministri dello scorso 12 gennaio 2021 e trasmessa il 15 gennaio 2021 al Parlamento per l’esame delle competenti Commissioni, costituisce una straordinaria occasione per la ripresa economica del sistema Paese.

Per l’attuazione di ogni missione del PNRR sono individuate **tre linee di intervento prioritarie e trasversali**: empowerment femminile e contrasto alle discriminazioni di genere; accrescimento delle competenze, della capacità e delle prospettive occupazionali dei giovani; riequilibrio territoriale e sviluppo del Mezzogiorno. Il PNRR si articola in **6 Missioni**, che a loro volta raggruppano **16 Componenti** funzionali a realizzare gli obiettivi economico-sociali definiti nella strategia del Governo. Le Componenti si articolano in **48 Linee di intervento** per progetti omogenei e coerenti.

Il Consiglio Nazionale dell’Ordine dei Consulenti del Lavoro anche nell’ottica di possibili rimodulazioni e/o riaccorpamento delle missioni del programma, come annunciato dal neo Presidente del Consiglio dei Ministri, prof. Mario Draghi, nelle proprie dichiarazioni sulle linee programmatiche del Governo presso il Senato della Repubblica, ritiene opportuno effettuare le seguenti considerazioni.

Missione 1 - Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura

Il Consiglio Nazionale dell’Ordine dei Consulenti del Lavoro, dal proprio punto di osservazione di ente pubblico, pone particolare attenzione ed aspettative sugli obiettivi della missione 1 rimarcando l’importanza della digitalizzazione della PA.

Nel contempo, i Consulenti del Lavoro come gli altri professionisti italiani sono i “grandi utenti” del servizio pubblico e gli “intermediari” tra la pubblica amministrazione ed il sistema produttivo del Paese. Per tali motivi gli incentivi e le risorse destinate dalle Linee di intervento della missione “*Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura*” dovrebbero avere quali destinatari anche

i liberi professionisti, la cui strategica importanza si rinviene, oltre che nel ruolo di “veicolo” delle azioni della pubblica amministrazione verso il sistema produttivo, anche in quello di terminali di presidio in quell’Italia “minore” a cui sono indirizzati gli indispensabili interventi che mirano a colmare il gap tra diversi territori del Paese e porre il sistema produttivo in condizione di poter competere in una economia, resa dalla pandemia, ancora più globale.

La modernizzazione, la gestione telematica evoluta e la semplificazione della pubblica amministrazione sono obiettivi resi possibili dall’indispensabile contributo delle categorie professionali, le quali contribuiscono alla costruzione e all’aggiornamento della rete di servizi pubblica su cui si basa l’efficienza stessa del servizio sociale reso ai cittadini ed alle imprese. Nel caso dei Consulenti del Lavoro si pensi ad esempio alla trasmissione telematica di tutte le informazioni, agli istituti preposti, per l’implementazione dei portali su cui poggia il sistema previdenziale ed assistenziale del Paese.

Estendendo il profilo di analisi, occorre anche considerare il ruolo di terzietà delle professioni in rapporto alla Cyber Security, al grado di trasparenza, di prevedibilità e di direzionalità degli algoritmi intelligenti e dei processi decisionali elaborati, al fine di garantire il rispetto dei requisiti etici nel rapporto antropocentrico macchina/uomo e il diritto di difesa di quest’ultimo contro le decisioni dell’intelligenza artificiali, soprattutto quando esse riguardano diritti fondamentali dell’essere umano.

Attraverso lo sviluppo delle nuove tecnologie, si ritiene necessario favorire un sistema capace di garantire l’interoperabilità delle banche dati, progettando un sistema in grado di dialogare costantemente e in modo univoco, tra Enti, imprese, cittadini e soggetti professionali riconosciuti in forza di delega sussidiaria.

Lo sviluppo sostenibile e le possibili future applicazioni della tecnologia avanzata dovranno certamente considerare l’intrinseco vantaggio del bene immateriale rispetto a quello materiale e in questo, le professioni, che oggi svolgono un importante ruolo sussidiario di collegamento tra gli operatori del mercato e la pubblica amministrazione, potranno agevolare la digitalizzazione dei processi valorizzando la certificabilità e il valore sociale del dato stesso.

L'attuale scenario oggi si scontra con gli evidenti limiti di infrastrutturazione tecnologica emersi anche nel corso del primo *lockdown*. Basti pensare che, per quanto riguarda le reti tecnologicamente più avanzate (VHCN), ad altissima velocità, considerate come obiettivo prioritario dalla Ue, il tasso di copertura varia dal 51,4% dell'Umbria, al 26,8% del Lazio, al 5,2% della Puglia, 4,4% della Calabria e 17,2% della Campania. Qualsiasi ragionamento in termini di sviluppo di nuovi modelli organizzativi e produttivi anche in chiave di rilancio dell'economia meridionale e dell'Italia "minore" dovrebbe pertanto essere accompagnato da investimenti significativi volti a colmare il *gap* che ancora separa l'Italia sotto il profilo della digitalizzazione.

Una buona occasione di digitalizzazione ed innovazione della PA potrebbe essere offerta dal cambio generazionale che lo sblocco del *turn over* potrebbe comportare con l'ingresso in servizio di molti giovani nativi digitali. Il ricambio degli organici all'interno delle strutture amministrative dello Stato, in senso stretto, e nelle altre pubbliche amministrazioni e gli enti locali, è infatti tornato, o sta per tornare, al 100% dopo circa 8 anni di "blocco" del *turn over* operato per ragioni di contenimento della spesa pubblica.

In ogni caso, si rende necessaria anche una riflessione sullo snellimento delle procedure concorsuali di selezione pubblica tale da consentirne lo svolgimento anche in periodi, come quello attuale, in cui non è possibile l'esecuzione in presenza in un luogo fisico. Ciò sta compromettendo il rafforzamento di settori ritenuti strategici per il Paese.

Tutto quanto sopra dovrà infine riguardare anche la riqualificazione e le competenze del capitale umano nella P.A., unitamente ad una forte semplificazione burocratica dei procedimenti.

Missione 3 - Infrastrutture per una mobilità sostenibile

In relazione alla missione 3, oltre ai fondamentali aspetti relativi alla coesione sociale ed alla decarbonizzazione, si ritiene di evidenziare come il raggiungimento dell'obiettivo dello sviluppo della competitività dei traffici e il sostegno alla competitività del sistema produttivo del Mezzogiorno, possa costituire anche un'importante ed immediata leva per l'impulso all'occupazione. L'avvio in tempi rapidi delle grandi opere infrastrutturali costituirebbe un volano

per la crescita economica e per una maggiore efficienza dell'attività produttiva e dunque per l'aumento dei livelli occupazionali. La riuscita di questa missione è condizionata, in ogni caso, da una burocrazia paralizzante su cui bisognerà intervenire onde evitare di vanificare la bontà degli obiettivi. Anche per questi aspetti i professionisti italiani possono svolgere un ruolo di importanza strategica per supportare, con funzioni di sussidiarietà positiva, l'azione delle istituzioni preposte. In particolare è auspicabile l'immediato avvio di quelle opere pubbliche che, sia presso gli enti locali che a livello di Stato centrale, siano già in avanzato stato di progettazione ed approvazione amministrativa, con particolare riferimento alla completamento della rete digitale ad alta velocità, ad opere di viabilità, tratte ferroviarie, ponte pericolanti, puntando al massimo sulla sburocratizzazione tipo Ponte Morandi. Sul punto ci sarebbe anche la possibilità di chiedere un anticipo in prefinanziamento del 13% dei fondi del recovery plan ma servono appunto progetti di pronto realizzo.

Missione 4 - Istruzione e ricerca

Considerato che istruzione e ricerca rappresentano due snodi fondamentali per il rilancio ed il consolidamento di vantaggi competitivi duraturi per il Paese, l'attenzione specifica connessa alle competenze ed all'esperienza della categoria non può che essere rivolta ad ognuna delle componenti nelle quali si articola la Missione 4, che muove dagli interventi di potenziamento della didattica sino alla ricerca per e nella impresa. Il primo obiettivo deve essere correttamente inteso quale necessario presupposto del secondo, con entrambi connessi da una imprescindibile correlazione. Per tutte e due le componenti la direzione che appare risolutiva ai fini dell'efficacia del raggiungimento dei fini presupposti è rappresentata dalla necessità di colmare il *gap*, purtroppo consolidato, tra il momento formativo e le istanze concrete che provengono dal mercato del lavoro. A tal fine non può che condividersi l'attenzione per la promozione delle competenze STEM e della istruzione professionale. Potendo considerare i due temi come i due apici di una necessità impellente e più volte segnalata dalle categorie professionali, attingere la formazione nella direzione proposta costituirebbe il primo tassello verso il programma articolato e coordinato, richiamato con la componente 2, che sposta l'attenzione sul sostegno all'attività della ricerca dell'impresa. Governare entrambe le direzioni

tracciate, garantendone il coordinamento, è l'obiettivo da realizzare ai fini della garanzia dell'efficacia, in termini di sviluppo economico concreto e consolidato, delle misure che si intenderà adottare.

Il raccordo tra gli obiettivi fissati (promozione della formazione avanzata ed omogeneizzazione del livello d'istruzione su tutto il territorio nazionale) rappresenta verosimilmente il superamento di una delle criticità fondamentali delle possibilità di sviluppo economico del Paese. Garantire il perseguimento della formazione, di alto o medio livello, ma comunque qualificata, in riferimento alla domanda, con il raccordo tra il momento formativo e quello occupazionale, deve rappresentare il tema generale della missione.

Su questo tema, ancora con la componente 2, si dichiara infine di voler affrontare uno dei *leit motiv* tradizionali della sincronia tra formazione e occupazione, che è rappresentato dalla inclusione, tra gli interventi, dell'apprendistato professionalizzante. La tormentata esperienza normativa di questo istituto è testimone purtroppo del fallimento della sua efficacia, perlomeno in termini di consolidamento dell'impatto occupazionale. È indubbio che il raggiungimento degli obiettivi che uno strumento come l'apprendistato si pone in via generale, paga il dazio, noto, dell'impianto del nostro ordinamento, che a causa della impostazione costituzionale che implica le competenze regionali, ad oggi, ha indebolito la possibilità di una programmazione d'insieme strutturale, rendendo difficoltosa finanche la verifica del raggiungimento degli obiettivi che un programma di formazione professionale si dovrebbe invece prefiggere.

L'apprendistato invece potrebbe rappresentare tra l'altro uno dei punti di forza per affrontare le politiche occupazionali giovanili, anche per contrastare il fenomeno dei c.d. NEET, che richiede per la sua soluzione interventi che superano evidentemente il ricorso al contratto di apprendistato (coordinamento tra enti, cooperazione con le istituzioni scolastiche, etc.), che però da questo potrebbero trarre benefici.

Ad oggi la realtà testimonia la scarsa diffusione che lo strumento continua ad avere nel nostro Paese, spesso riferita alla differente regolamentazione a livello regionale, e l'uso non sempre coerente con le finalità formative che ne ispirano la logica.

Nel 2019, secondo i dati del Ministero del Lavoro, sono state circa 400 mila le attivazioni di nuovi

contratti di apprendistato: tale quota rappresenta il 18,4% delle attivazioni di contratti permanenti (apprendistato e tempo indeterminato) e il 3,4% di tutte le attivazioni avvenute nel corso dell'anno. Pur essendoci stato un leggero incremento nel corso degli ultimi tre anni (dal 2017 a 2019 il numero dei contratti di apprendistato attivati è passato da 332 mila a 400 mila), l'incidenza è rimasta molto bassa.

La differente regolamentazione dello strumento a livello regionale contribuisce inoltre a determinarne una diversa diffusione, penalizzando in modo particolare le regioni del Sud Italia, dove invece questo potrebbe avere maggiore efficacia proprio in considerazione della particolare situazione occupazionale dei giovani. Considerando infatti la quota di apprendisti sul totale dei nuovi avviamenti al lavoro permanenti (tempo indeterminato e apprendistato), questa oscilla dal 30% del nord est, al 24,5% del centro, fino ad arrivare al 14,3% nel Sud e nelle Isole.

Va inoltre segnalato come in corrispondenza di forme di decontribuzione particolarmente generose finalizzate a promuovere assunzioni a tempo indeterminato, le attivazioni di rapporti di apprendistato subiscono un "effetto spiazzamento", come avvenuto nel 2015, quando il numero dei nuovi apprendistati è sceso significativamente a fronte di una crescita importante degli avviamenti a tempo indeterminato.

Ciò che appare utile pertanto è una riconsiderazione di un vero approccio *learnfare*, nel cui ambito il contratto di apprendistato possa recuperare il ruolo centrale che dovrebbe rivestire. L'attenzione deve spostarsi pertanto sulla componente formativa del rapporto, affinché sia possibile superare il limite del ricorso a questo istituto pressoché esclusivamente in funzione del minor costo.

Missione 5 - Inclusione e coesione

La prima componente della missione 3 è totalmente dedicata alle politiche attive per il lavoro. La stessa mira ad accompagnare la trasformazione del mercato del lavoro con adeguati strumenti volti a facilitare le transizioni occupazionali, a migliorare l'occupabilità dei lavoratori, a innalzare il livello delle tutele attraverso la formazione. Tra questi strumenti c'è il **Piano nuove competenze**, attraverso il quale si vuole sviluppare un sistema permanente di formazione (*life-long learning, reskilling e upskilling*).

Inoltre, per acquisire una buona conoscenza delle nuove tecnologie e non subirne passivamente gli effetti, ai lavoratori saranno richieste competenze specifiche, ossia quelle digitali (c.d. *e-skills*). Ciò richiederà, il conseguente aggiornamento dei programmi di istruzione e formazione scolastica e professionale, nonché l'attuazione di misure destinate a contrastare la mancata corrispondenza tra domanda e offerta di competenze.

Per quanto riguarda **l'occupazione femminile**, invece, si intende sistematizzare e ridisegnare gli attuali strumenti di sostegno all'avvio e alla realizzazione di progetti aziendali innovativi per imprese a conduzione femminile o prevalente partecipazione femminile, già costituite e operanti. Sono previste poi ulteriori azioni specifiche per favorire **l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro**. Infine, è previsto il potenziamento del **sistema duale** con l'obiettivo di rendere sempre più sinergici i sistemi d'istruzione e formazione con il mercato del lavoro, nell'ottica di favorire l'occupabilità dei giovani, con la modalità di **apprendimento *on the job***.

Si consideri altresì che, nell'ambito del Pilastro Europeo dei Diritti Sociali, ogni persona ha il diritto di accedere a servizi essenziali di qualità, tra i quali figurano anche le comunicazioni digitali.

Riflessioni, spunti e criticità sul potenziamento dei Servizi al lavoro

Le misure che saranno previste poggiano su un sistema dei servizi al lavoro che vede la competenza legislativa concorrente tra Stato e Regioni. Sono note le difficoltà di strutturazione che hanno sia i servizi per l'impiego regionali che l'ANPAL. Quest'ultima, nata per fungere da regista della rete degli operatori del mercato del lavoro, stenta a creare un'organizzazione efficiente tale da supportarla nella missione affidatagli. La piattaforma che avrebbe dovuto fare *matching* tra domanda ed offerta di lavoro (DOL), prevista dal D.L. 4/2019 – istitutivo del reddito di cittadinanza- pur essendo stata realizzata non risulta ancora opportunamente valorizzata.

Il sistema risente di un sottodimensionamento organico, complicato dalla discussa contrattualizzazione dei cd. *Navigator*, che nemmeno hanno pienamente preso possesso delle loro funzioni e che già si trovano ad essere essi stessi dei precari del sistema, considerato che i contratti di lavoro (Co.co.co.) scadono entro l'anno in corso. A ciò si aggiunge la mancata stabilizzazione di una buona parte dei lavoratori precari di ANPAL Servizi.

L'intero sistema delle politiche attive per il lavoro in Italia, dopo un periodo di sviluppo favorito dal recepimento del piano europeo della Garanzia Giovani e dal successivo riassetto organizzativo e funzionale operato dal d.lgs. 150/2015, registra negli ultimi anni una involuzione. La prima ed unica misura di politica attiva nazionale, l'Assegno di ricollocazione, destinato in origine ai disoccupati percettori di NASpI, è stato sospeso nella sua funzione principale, per essere utilizzato quale strumento di sostegno all'accompagnamento al lavoro soltanto dei percettori del Reddito di Cittadinanza ma, come è noto, ad oggi non è ancora entrato, per tale aspetto, realmente in funzione. Sul versante delle misure attuate dalle regioni pure si registra una transizione difficile tra prima e seconda fase di Garanzia Giovani. Tale situazione di discontinuità ha generato un sentimento di disaffezione e disillusione nel cittadino, soprattutto nei più giovani che perdono i punti di riferimento nella complicata via verso il mondo del lavoro.

Quanto all'Assegno di ricollocazione, la recente legge di bilancio per il 2021, ne pone le condizioni per il rilancio e istituisce poi un inedito programma nazionale "garanzia di occupabilità dei lavoratori" (GOL), finalizzato a creare una piena integrazione dei percorsi di riqualificazione e delle competenze a supporto dei lavoratori in transizione occupazionale.

Sono certamente apprezzabili le intenzioni che il Governo ha espresso con tale ultimo provvedimento, ma nel contempo non si può non rappresentare la preoccupazione sulla riuscita e sui tempi di realizzazione di dette misure, che necessitano per essere attuate di un insieme efficiente di infrastrutture informatiche e di capacità organizzative che, per quanto detto, in Italia oggi non paiono esserci.

Per l'attuazione di un così importante ed ambizioso progetto, l'intero sistema dei servizi al lavoro ha bisogno di impulso, entusiasmo e continuità d'azione, che non può prescindere dalla creazione di una efficiente rete degli operatori dei servizi al lavoro con una integrazione più strutturata tra soggetti pubblici e privati.

Le Agenzie per il lavoro sono soggetti privati che operano in sinergia con i Centri per l'Impiego pubblici per l'attuazione delle politiche attive e per l'erogazione dei servizi al lavoro ed il loro massimo coinvolgimento nell'attuazione delle misure è indispensabile per la finalizzazione con successo delle

stesse.

Bisogna favorire il più possibile la diffusione degli operatori privati su tutto il territorio nazionale, riscrivendo i requisiti tecnico-organizzativi e strutturali previsti dalle norme per l'accreditamento ai servizi al lavoro sia nazionali (ANPAL) che regionali. Rimuovendo altresì le difficoltà solitamente riscontrate dalle agenzie per il lavoro relative al possesso di locali adibiti a sportello in *conformità alle norme in materia di barriere architettoniche e accessibilità e visitabilità per i disabili*.

Molti operatori, infatti, sul territorio non possono partecipare alla rete degli operatori del mercato del lavoro, in quanto impossibilitati ad adeguare le proprie strutture ai requisiti architettonici richiesti dalla normativa. Ciò dipende il più delle volte dalle specificità del nostro territorio, che vede la presenza di vincoli paesaggistici e delle belle arti soprattutto nei centri storici.

Si ritiene che si possa ottenere lo stesso risultato, dando pari opportunità a tutti i disoccupati nel diritto a ricevere i servizi al lavoro, offrendo garanzie che almeno una sede per provincia dell'Agenzia per il lavoro richiedente, sia adeguata ai requisiti architettonici richiesti compresa l'accessibilità ai disabili. L'operatore, quindi, che non ha i già menzionati requisiti, potrebbe prendere in carico, comunque, i disoccupati impegnandosi a rendere i servizi presso la sede provinciale che li possiede.

Quanto detto vale anche per gli enti di formazione che pure sono chiamati a svolgere un ruolo determinante nel rilancio dell'intero sistema nazionale delle politiche attive per il lavoro.

Inoltre, in attuazione dei provvedimenti adottati dal Governo in relazione alle misure messe in atto per contenere l'emergenza sanitaria COVID-19, l'ANPAL e le Regioni hanno previsto la possibilità di realizzare le attività dei servizi al lavoro in modalità a "distanza", assicurando al contempo:

- la continuità del servizio, preservando i percorsi di politica attiva già intrapresi e quelli da intraprendere da parte dei destinatari;
- il rispetto degli obblighi di monitoraggio e di controllo derivanti dalla rendicontazione delle spese sostenute;
- la corretta tenuta e archiviazione della documentazione da produrre ai fini dell'ammissibilità dei servizi svolti in linea con quanto definito per la rendicontazione delle attività realizzate.

Questa modalità potrebbe essere ordinariamente utilizzata, andando incontro alle esigenze delle nuove generazioni digitali ed in ogni caso per velocizzare l'erogazione dei servizi.

Si dovrebbe demandare ad un'apposita norma la disciplina in concreto sui requisiti minimi che dovrebbero possedere le sedi degli operatori del mercato del lavoro, in termini di infrastrutture tecnologiche e relative piattaforme digitali, che assicurino il servizio a distanza per l'attivazione di servizi *face to face*.

Con riferimento specifico ai lavoratori autonomi e in ragione di quanto disposto dall'art. 10 della Legge 22 maggio 2017, n. 81, risulta necessario permettere un efficace accesso alle informazioni sul mercato e servizi personalizzati di orientamento, riqualificazione e ricollocazione. Con lo sviluppo del Piano in analisi e l'ausilio delle nuove tecnologie, dovrebbe finalmente essere possibile realizzare lo "sportello dedicato al lavoro autonomo" presso i centri per l'impiego e gli organismi autorizzati alle attività di intermediazione in materia di lavoro ai sensi della disciplina vigente.

Detto sportello dedicato, raccoglie le domande e le offerte di lavoro autonomo, fornisce le relative informazioni ai professionisti ed alle imprese che ne facciano richiesta, fornisce informazioni relative alle procedure per l'avvio di attività autonome e per le eventuali trasformazioni e per l'accesso a commesse ed appalti pubblici, nonché relative alle opportunità di credito e alle agevolazioni pubbliche nazionali e locali. La grande opportunità derivante dall'esercizio delle attività sopra citate dovrà essere accompagnata da una specifica formazione degli operatori, dallo sviluppo delle loro competenze anche in materia di utilizzo delle nuove tecnologie.

Donne e lavoro

L'Italia, come noto, è il Paese Europeo con il più basso tasso di attività femminile, dove l'11,1% delle donne che non lavora lo fa per esigenze di cura familiare (contro una media europea del 3,7%), e dove più di un terzo lamenta difficoltà a conciliare vita privata e professionale, a causa soprattutto della scarsa flessibilità degli orari di lavoro che contraddistingue il modello organizzativo italiano. Essere impegnati in un'attività lavorativa e allo stesso tempo doversi occupare di figli piccoli o parenti non autosufficienti comporta infatti una modulazione dei tempi da dedicare al lavoro e alla famiglia che può riflettersi sulla partecipazione al mercato del lavoro. Ne deriva che ben il 38,3% delle madri

lavoratrici ha dovuto apportare un cambiamento al proprio lavoro dopo la nascita del figlio, in termini di riduzione o cambiamento di orario, con ciò penalizzando anche la propria crescita professionale. Il costo elevato per l'accesso ai servizi di assistenza per bambini e anziani rischia peraltro, soprattutto per lavori meno qualificati e retribuiti, di risultare eccessivamente elevato, penalizzando la stessa ricerca di lavoro. Potenziare il supporto all'accesso nel mondo del lavoro sia nell'accezione più classica del lavoro subordinato, con forme flessibili come lo *smart working*, che del lavoro autonomo o della creazione di impresa, consentirebbe pertanto di recuperare la capacità produttiva di quelle donne che restano oggi fuori dal mercato per le difficoltà di conciliare e sostenere lo sviluppo professionale con i compiti di assistenza familiare.

Il tema può essere esteso al divario digitale di genere che non include soltanto un accesso limitato alla connessione Internet, ma anche la mancanza delle basi necessarie per usare gli strumenti tecnologici. All'interno di questo ampio tema, occorre analizzare e contrastare suddetto divario attraverso un approccio che riguardi non solo le competenze tecnologiche, ma che consideri anche la questione sotto il profilo economico, sociale e culturale, incoraggiando la partecipazione delle donne in posti di lavoro tecnici e di alto livello, superando ostacoli e stereotipi nel campo dell'istruzione e in quello professionale e assicurando loro l'apprendimento digitale lungo tutto l'arco della vita per impedirne l'esclusione dal mercato del lavoro.

Altri interventi necessari

La ripresa del Paese nel periodo post pandemia necessita certamente di un intervento organico e complessivo in materia di lavoro.

L'esperienza del momento emergenziale sta testimoniando come sia urgente la necessità di regolare la disciplina dei contratti di lavoro assicurando la possibilità di una gestione flessibile, utile a governare le esigenze che provengono dal mercato, garantendo la possibilità di tutelare i diritti in gioco. Una flessibilità da regolamentare, facendo sì che si sostituisca a regole rigide, avulse da quelle che sono le esigenze del mondo del lavoro, che rischiano di far rimanere ai margini le imprese italiane e, soprattutto i lavoratori.

Bisogna, pertanto, intervenire normativamente per creare una **flessibilità in entrata nel rapporto di lavoro subordinato**, preordinata ad una più serena stabilizzazione e non alla precarietà.

Si ci riferisce alla necessità di **capitalizzare l'esperienza dello *smart working***, di **rilanciare il contratto di lavoro a termine** (12 mesi senza causali ed altri 24 con ragioni giustificatrici individuate dalle parti senza caratteristiche di straordinarietà ed eccezionalità come oggi previste dal decreto dignità), di **normare il lavoro stagionale**(ancora oggi disciplinato dal DPR 1525/63) di **puntare sull'apprendistato professionalizzante** facilitando e rendendo più efficace la formazione on the job facendo uno sforzo in conferenza Stato Regioni per omogeneizzare gli aspetti formativi e procedurali su tutto il territorio nazionale.

L'emergenza epidemiologica da Covid-19 ha evidenziato le criticità del sistema di protezione sociale del nostro Paese in particolar modo mettendo in risalto le differenti tutele tra le diverse tipologie di lavoratori. Bisogna pertanto, intervenire a **tutela del comparto del lavoro autonomo e dei liberi professionisti**, introducendo una specifica **tutela in caso di impedimento per motivi di salute**; un **Ammortizzatore sociale universale** in caso di riduzione incolpevole della loro attività o impossibilità esogena della sua prestazione; una disciplina organica in materia di **equo compenso** introducendo istituti di protezione di un contraente debole di fronte a clienti in grado di dettare le condizioni contrattuali, soprattutto in periodi come quello post pandemia, attraversati da una profonda crisi;

Occorre, inoltre, considerare la necessità di un energico intervento di revisione degli strumenti di ammortizzazione sociale. Tra i provvedimenti collegati alla legge di bilancio 2021 ha trovato spazio anche un disegno di legge governativo volto alla revisione e semplificazione di questi strumenti, nell'ottica di un **ammortizzatore sociale unico**.

Le azioni governative dovrebbero, pertanto, essere coerenti con le politiche attive del lavoro connesse al PNRR, onde assicurare un proficuo coordinamento con quelle passive tale da generare un circuito virtuoso a vantaggio del mercato del lavoro.

Tra gli altri interventi su cui bisogna puntare per la ripresa del sistema economico vi è da segnalare la necessità di implementare un **sistema di aiuti in favore delle piccole e medie imprese italiane**, che

sono il vero motore produttivo del paese, diminuendo la pressione fiscale per dare ulteriore impulso all'economia.

E' altrettanto necessaria, come annunciato dal presidente Draghi, una *revisione profonda dell'Irpef con il duplice obiettivo di semplificare e razionalizzare la struttura del prelievo, riducendo gradualmente il carico fiscale e preservando la progressività*. Sul punto il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro sta predisponendo un'organica proposta nell'ambito dell'indagine conoscitiva sulla Riforma dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e altri aspetti del sistema tributario, deliberata dalla Commissione Finanze della Camera dei Deputati e dalla Commissione Finanze e Tesoro del Senato della Repubblica.

Conclusioni

In ragione delle riflessioni contenute nei paragrafi precedenti, si evidenzia la necessità di definire efficaci sistemi di Governance delle azioni conseguenti al PNRR. Sarà altrettanto determinante la progettazione di un "timing" relativo alle varie fasi applicative e ancora una valutazione di impatto per ogni singola previsione.

Il Regolamento (UE) 2020/2221 del 23 dicembre 2020, allo scopo di promuovere una ripresa verde, digitale e resiliente dell'economia, dispone altresì che ciascuno Stato membro assegni ai programmi operativi o ai programmi di cooperazione transfrontaliera, le risorse REACT-EU disponibili per la programmazione nell'ambito del FESR e del FSE, coinvolgendo le autorità locali e regionali, così come le pertinenti organizzazioni che rappresentano la società civile e le parti sociali, in conformità del principio di partenariato.

In questo senso, la consultazione, la partecipazione attiva e il coinvolgimento del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro nei processi propositivi ed applicativi delle varie fasi di attuazione, potrà rappresentare una importante risorsa di competenze collaborative, capaci di imprimere un valore sociale oltre che economico al PNRR.

Attraverso un processo efficace di regolazione, è possibile creare le condizioni per valorizzare gli

effetti positivi del PNRR sulla vita delle persone e sulle attività delle imprese.

Le norme di legge e le disposizioni applicative, infine, dovranno porre le basi per una pianificazione strategica degli elementi considerati che, unitamente a significativi investimenti economici e organizzativi, potranno orientare le azioni verso una crescita sociale ed economica equa ed inclusiva.