

I LIBERI PROFESSIONISTI NEL MERCATO DEL LAVORO ROMA, 16 GENNAIO 2012

Premessa

Confprofessioni è la Confederazione più rappresentativa del comparto libero professionale in Italia. Conta su 17 Associazioni sindacali nazionali, di riferimento a quattro aree Professionali e si articola in 18 Delegazioni territoriali. È Parte sociale in forza della sottoscrizione del Ccnl Studi Professionali fin dal 1978 e componente del CNEL dal 2010.

Sottoscrive l'unico CCNL del settore degli studi professionali con Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs Uil, che viene applicato a circa 1.500.000 di lavoratori.

Ha dato vita nell'ultimo decennio a tre Enti bilaterali di settore: Cadiprof, Cassa sanitaria integrativa con 230.000 iscritti, Fondoprofessionisti Fondo interprofessionale per la formazione continua, con 202.000 iscritti e Ebipro, Ente bilaterale di comparto, con 83.000 aderenti.

Il 29 novembre 2011 è stato siglato con il Ccnl vigente per il periodo 1/10/2010 - 30/9/2013, in cui sono state introdotte importanti innovazioni, fra cui:

- il nuovo apprendistato nei suoi tre livelli: di mestiere, professionalizzante, di alta formazione e praticantato;
- l'allargamento della sfera contrattuale alle professioni non regolamentate e alle nuove società di capitale tra professionisti;
- i nuovi profili professionali, in linea con le nuove tendenze del mercato anche in chiave comunitaria;
- recepimento delle norme recepite nel collegato al lavoro.

Per una riforma del mercato del lavoro

L'emergenza che il nostro Paese si trova ad affrontare determina la necessità di interventi nell'ambito del lavoro che possano consentire una maggiore inclusione dei soggetti più deboli ed un miglioramento dei sistemi formativi e di incontro tra domanda e offerta di lavoro necessari per collocare e ricollocare giovani e disoccupati.

I professionisti italiani riuniti in Confprofessioni si sono sempre adoperati con questi obiettivi al fine di 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 (85 % 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 ad elaborare proposte atte a superare le problematiche e la rigidità di una regolamentazione che non sempre è riuscita a tener conto delle singole specificità del mercato del lavoro.

È necessario considerare che la situazione di molti liberi professionisti è assolutamente critica e che sarà necessario ripensare ai sistemi di Welfare diretto per considerare anche i soggetti che svolgono attività libero professionale.

Obiettivi

Riteniamo quindi che sia doveroso sviluppare un processo di riforma che vada verso alcuni obiettivi fondamentali:

1. **Maggiore efficienza:** Favorire l'incontro domanda-offerta attraverso un maggiore coinvolgimento delle Parti Sociali. Occorre organizzare un sistema che favorisca un avvicinamento tra istituzioni formative, imprese, attività professionali e soggetti di rappresentanza;

2. **Superare le rigidità e le categorie tradizionali del mercato del lavoro.** La distinzione tra settori produttivi e lavoratori protetti e comparti e relativi lavoratori completamente senza tutele non è più tollerabile. In sintonia con le strategie europee sulla flexsecurity devono essere realizzati gli obiettivi dell'occupabilità e dell'adattabilità dei lavoratori, e quindi vanno sviluppati sistemi di incontro tra domanda e offerta di lavoro, attraverso un maggior coinvolgimento delle parti sociali (anche nella transizione tra scuola e lavoro), all'affermazione del ruolo chiave della formazione e dell'apprendimento continuo e alla predisposizione di forme di sostegno del reddito compatibili con l'attuale difficile situazione generale.

3. **Alleggerimento burocratico-amministrativo degli adempimenti** in materia di lavoro nel rispetto delle caratteristiche specifiche del comparto.

Confprofessioni ha sempre sostenuto la necessità di considerare maggiormente il ruolo delle Parti Sociali nella regolazione del mercato del lavoro. E' d'altronde evidente che soltanto attraverso la valorizzazione di Organismi realmente rappresentativi del tessuto economico- produttivo si possa giungere all'ottimale gestione del mercato del lavoro.

In questo senso ci facciamo promotori di un sistema diretto ad accompagnare i lavoratori in ogni fase della loro vita professionale: dal momento dell'ingresso nel mercato, al momento formativo per garantire una piena occupabilità e le competenze necessarie, fino alla gestione del momento critico della perdita dell'occupazione, assicurando anche una parte delle indennità per i lavoratori attraverso la bilateralità ed impegnandoci in prima persona nella fase di intermediazione nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Sotto quest'ultimo profilo stiamo lavorando per lo svolgimento di tutta una serie di attività che vanno dalla raccolta dei curricula fino alla selezione e alla costituzione di una banca dati e auspichiamo che il Governo voglia sostenerci con la possibilità concreta di limitare costi ed oneri. Potrebbe anche prevedersi una banca dati a livello ministeriale gestita con l'esclusivo supporto ed accesso unico delle Parti Sociali (lo strumento tra l'altro esiste già ed è clic lavoro).

Formazione

Ogni lavoratore deve avere il diritto alla formazione permanente: in un momento in cui i mutamenti di lavoro sono all'ordine del giorno occorre fare in modo di potersi aggiornare costantemente. Si auspica che si possa arrivare alla **detraibilità fiscale**, anche parziale, dei costi sostenuti in questo ambito. Pensiamo ai benefici che potrebbe determinare una misura di questo tipo nell'assunzione di soggetti over 50 che perdono il posto di lavoro ed hanno bisogno di acquisire nuove competenze professionali.

Al di là della mancanza di vincoli rigidi nei licenziamenti, su cui torneremo più avanti, va rimarcato che nel nostro settore vi è una grande **mobilità e flessibilità**. Garantire una formazione adeguata e di alto grado permette ai nostri lavoratori di mantenere un livello di occupabilità importante. In questo senso la valorizzazione dei fondi interprofessionali è particolarmente rilevante.

La formazione deve pertanto considerarsi parte integrante di un sistema di tutele che è necessario sia esteso a tutti i lavoratori.

Collaborazioni e lavoro autonomo

Si diceva della opportunità di tenere nella dovuta considerazione, quando si parla del lavoro nell'ambito degli studi professionali, anche di tutte le forme di collaborazione e di lavoro autonomo. Le stime e le tipologie concrete di svolgimento di tali attività sono assai variegata e difficilmente classificabili. Il fenomeno è infatti complesso e merita un approfondimento serio.

Il ricorso alle collaborazioni non può essere condannato e scoraggiato in senso radicale, così come quando l'attività viene esercitata da altro professionista in regime di monocommittenza.

Non possono pertanto condividersi quegli atteggiamenti estremi nel regolare la materia che sono impostati più sul divieto all'utilizzo di alcuni strumenti che sulla ricerca di forme di protezione alternative ed efficaci.

Allo stato stiamo infatti studiando un sistema diretto a permettere l'iscrizione alla Cassa di Assistenza Sanitaria integrativa, prevista dal nostro CCNL, anche di collaboratori e lavoratori autonomi che operano con partita IVA in regime di monocommittenza.

Questa tipologia di lavoro nel nostro settore non viene utilizzata con finalità di elusione. Molto spesso è un passaggio obbligato per l'esercizio in forma totalmente autonoma della libera professione.

Occorre pertanto distinguere la fattispecie delle collaborazioni, anche in monocommittenza, dal lavoro dipendente.

Chiediamo che anche il Governo si faccia carico del problema e operi per trovare soluzioni adeguate. L'individuazione di alcuni **principi guida** per delineare le caratteristiche del lavoro autonomo professionale e del lavoro dipendente potrebbe essere una strada. In questo senso avrebbe una certa utilità anche lo strumento della **certificazione dei contratti di lavoro** che mira proprio a dare certezza alla qualificazione del rapporto di lavoro.

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

L'importante è che il tema, per non dimenticare una grande parte dei lavoratori di questo Paese, venga affrontato unitamente a quello del lavoro dipendente.

Apprendistato e contratto di inserimento

Su quest'ultimo fronte segnaliamo la necessità di rafforzare ulteriormente il contratto di apprendistato al fine di considerarlo lo strumento privilegiato per l'accesso dei giovani nel mondo del lavoro.

Per quanto ci riguarda abbiamo nel nostro CCNL, primi in Italia, regolamentato l'apprendistato secondo le disposizioni del nuovo Testo Unico e crediamo fermamente che nel nostro settore rappresenti una occasione fondamentale di sviluppo occupazionale.

I dati in nostro possesso ci dicono che probabilmente quello degli studi professionali è l'ambito produttivo in cui il contratto di apprendistato, specialmente quello professionalizzante, è più utilizzato. I lavoratori degli studi sono d'altra parte in gran numero giovani e la maggioranza ha avuto accesso al mondo del lavoro proprio mediante questa tipologia contrattuale.

Appare necessario un segnale forte per incentivare ulteriormente l'apprendistato. L'aspetto contributivo è l'elemento principale su cui lavorare.

Crediamo per le considerazioni fin qui fatte che sia utile un **azzeramento dei contributi** per tutti i datori di lavoro che impiegano meno di 35 dipendenti.

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

Tutte e tre le tipologie di apprendistato meritano di essere promosse nella stessa maniera. Da parte nostra consideriamo importante l'utilizzo del contratto di apprendistato anche per lo svolgimento del praticantato, come abbiamo già previsto nel nostro nuovo Ccnl.

Lo consideriamo importante perché è un segnale della necessità di tutelare giovani lavoratori che di fatto non hanno un rapporto di lavoro, ma svolgono una attività formativa di particolare rilevanza. Potrebbe quindi essere utile elaborare una disciplina di questa attività in **maniera differente ed autonoma** in quanto caratterizzata da una sua specificità. Ci faremo senz'altro promotori di una nostra proposta in questo senso che preveda in particolare la possibilità di **accedere al praticantato già negli ultimi anni del corso di laurea**.

Apprendistato si diceva, ma non solo. In un momento critico come quello attuale una riforma del mercato del lavoro deve tenere nella dovuta considerazione anche quegli strumenti che possono consentire un accesso facilitato dei soggetti più svantaggiati. Abbiamo sempre lamentato da parte nostra le difficoltà di avere una chiara possibilità di utilizzare il **contratto di inserimento**.

Riteniamo che per le tipologie di lavoratori cui è diretto (giovani tra i 18 e 29 anni, disoccupati di lunga durata di età compresa tra 29 e 32 anni, disoccupati con più di 50 anni di età, donne di qualsiasi età residenti in zone ad alto tasso di disoccupazione femminile, persone con grave handicap) il contratto di inserimento meriti di essere riconsiderato in maniera adeguata. La possibilità di estenderne l'applicazione in modo esplicito a tutti i datori di lavoro, non solamente quelli organizzati sotto forma di impresa, è doverosa.

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

Segnaliamo che per quanto riguarda l'inserimento dei giovani abbiamo realizzato delle importanti novità con il nostro CCNL. In particolare abbiamo previsto la possibilità di stipulare come alternativa ai tirocini formativi e di orientamento contratti a termine, della durata non inferiore a 6 settimane e non superiore a 14 settimane di effettivo lavoro durante il periodo delle ferie con giovani studenti che frequentino corsi di studi universitari o scuole superiori, al fine di integrare le conoscenze teoriche fornite dal sistema universitario con esperienze pratiche acquisite direttamente sul posto di lavoro.

Sostegno al reddito

Il settore studi professionali, ribadiamo, è un ambito particolare in cui le esigenze di **flessibilità** sono notevoli e necessarie. Pertanto un irrigidimento eccessivo in entrata ed in uscita potrebbe essere controproducente. Nel CCNL abbiamo dato, di concerto con la nostra controparte sindacale, ampio spazio alle tipologie di lavoro flessibile previste dalle leggi vigenti.

E' opportuno considerare la necessità di non operare stravolgimenti eccessivi degli strumenti contrattuali attualmente a disposizione e riflettere maggiormente sulle tutele da offrire a chi perde il lavoro.

D'altronde nel nostro settore, considerata la dimensione di gran parte degli studi professionali, non vi sono eccessivi problemi legati alla disciplina sui licenziamenti, ma c'è una **mancanza** pressoché totale di **strumenti a sostegno del reddito**. A parte gli ammortizzatori sociali in deroga e quanto riesce a fornire la bilateralità, i lavoratori degli studi professionali non hanno a regime alcun beneficio.

Come parte sociale diamo molto. Le prestazioni sanitarie che la nostra Cassa di assistenza Sanitaria integrativa propone sono molteplici e abbiamo anche un sistema di benefici a sostegno della famiglia ed in particolare delle lavoratrici madri.

Crediamo di poter dare ancora molto, ma abbiamo bisogno anche di risposte concrete.

Verso uno "Statuto delle Libere Professioni"

L'analisi delle specificità del nostro comparto, con il conforto della quotidiana verifica e lo studio delle sue attese evoluzioni, ci pone l'obiettivo della definizione di un complesso e articolato "Statuto delle Libere Professioni", che in analogia e confronto con lo "Statuto dei lavoratori" ed il recente "Statuto dell'impresa", delinei le caratteristiche e le prerogative del comparto nella sua accezione più ampia, dotandolo di quelle attenzioni e strumenti che merita l'unico settore che prospetta crescita ed evoluzione.

In tal senso attendiamo, usciti dall'attuale contingenza, un rapporto di fattiva collaborazione per tradurre tale proposta in effettivo strumento legislativo.